

HULUMTIM

Aspiratat rinore për kARRIERË dhe shkathtësi



H U L U M T I M

Aspiratat rinore për karrierë dhe shkathtësi

dhjetor 2023
Shkup

Hulumtimi "Aspiratat rinore për karrierë dhe shkathtësi" u realizua nga Aktiviteti i USAID-it rinia aktivisht krijon mundësi i implementuar nga Përparimi i ekonomive për komunitete më të forta (IESC) në partneritet me Forumin arsimor rinor (YEF) dhe Qendrën për ndërmarrësi dhe zhvillim ekzekutiv (CEED Hub) Shkup. Mendimet e shprehura në hulumtimin i takojnë autorëve Sanja Bozhoviq Stojkoska, Matej Trojačanec dhe Denis Shabanit dhe nuk pasqyrojnë pikpamjet e USAID-it ose Qeverisë së Shteteve të Bashkuara.

Botues:

Përparimi i ekonomive për komunitete më të forta

Autorë:

Sanja Bozhoviq Stojkoska
Matej Trojačanec
Denis Shabani

Përktheu:

Sheriban Kllokoqi, Lingva Ekspert

Lektoroi:

Sheriban Kllokoqi

Dizajni:

Polyesterday

Përmbajtja

Përmbajtja	3
Rezyme ekzekutive	4
Lista e akronimeve dhe shkurtesave	5
Lista e tabelave dhe grafikëve	6
Konstatimet kyçe	7
Hyrja	8
Arsimi i të rinjve	8
Shkathësitë e të rinjve	9
Indeksi evropian i shkathësive	9
Masa për punësimin e të rinjve	10
Avancimi i të rinjve në karrierë	10
Metodologjia	11
Të dhëna demografike	13
Mosha e të anketuarve	13
Gjinia e të anketuarve	13
Vendbanimi	13
Arsimi i të anketuarve	15
Statusi i punës i të anketuarve	16
Rezultatet	17
Marrëdhënia e punës dhe pritshmëritë nga marrëdhënia e punës	17
Shkathësitë e të rinjve	25
Profesione të njohura dhe të reja	32
E-biznesi	34
Shkathësitë e gjelbra dhe vendet e gjelbra të punës	35
Hapja e biznesit personal dhe sipërmarrësi	39
Automatizimi dhe biznesi	40
Këshillim për karrierë	41
Masat për punësim në Republikën e Maqedonisë së Veriut	43
Konkluzion	49
Rekomandime	50
Bibliografia	52
Shtojcë	53

Rezime ekzekutive

Fillimi i shekullit të 21-të solli ndryshime të rëndësishme në rendin global ekonomik dhe social, të cilat rezultuan me në një formësim të ndryshëm të aspiratave të brezave të rinj mbi karrierën. Ashtu siç Bashkimi Evropian vijon t'i zgjerojë dhe integrojë shtetet e reja anëtare, të kuptuarit e aspiratave të karrierës së të rinjve të tij bëhet gjithnjë e më e rëndësishme. Prandaj, duke u bazuar në të dhënat empirike, ky hulumtim kishte për qëllim të ofrojë pasqyrë të hollësishme të preferencave profesionale të të rinjve në Republikën e Maqedonisë së Veriut, të kuptojë shkathtësitë e nevojshme që mungojnë tek të rinjtë dhe efektivitetin e kornizave ekzistuese të arsimit dhe atyre politike për nxitjen e fuqisë së re punëtore në përputhje me nevojat aktuale dhe të ardhshme të tregut të punës. Kështu, aspiratat e të rinjve mbi karrierën u hulumtuan në aspekt të tregut bashkëkohor të punës dhe mundësive të arsimit në vendin tonë. Po ashtu, u rishikuan edhe harmonizimi ndërmjet arritjeve në arsim dhe sfidave reale gjatë punësimit, si dhe faktorët që ndikojnë në përzgjedhjen e karrierës dhe tendencat mbizotëruese në mobilitetin dhe përmirësimin e shkathtësive të punës.

Në këtë hulumtim u përdor një qasje e përzier metodologjike, përkatësisht, janë përdorur mjete të ndryshme hulumtuese - pyetëtori i cili u realizua në mënyrë digjitale dhe të shtypur, ku morën pjesë gjithsej 2167 të rinj dhe u realizua edhe në gjuhën maqedonase dhe atë shqipe, si dhe gjashtë fokus grupe në të cilat kishte një gamë të gjerë pjesëmarrësish. Në një kornizë kohore 30 ditore, njëzet anketues ndihmuan me punën në terren në të gjitha tetë rajonet në nivel shtetëror, si dhe dy asistentet që realizuan fokus grupet.

Hulumtimi tregon një mos ndërlidhje ndërmjet fushave të studimit të të rinjve dhe roleve të tyre reale të punës, ku më shumë se gjysma e të anketuarve që janë të punësuar, punojnë në pozicione që nuk janë të ndërlidhura me arsimin e tyre formal. Krahas kësaj, harmonizimi ndërmjet arsimit dhe profesionit, së bashku me interesin personal, ndikojnë në mënyrë të konsiderueshme në përzgjedhjen e karrierës. Gjithashtu, të rinjtë shprehin preferencën për ndryshimin e vendit të punës, në radhë të parë për shkak të kompensimit financiar, por edhe të kushteve të tjera të punës. Aspiratat më të njohura për karrierë janë sfera e TI-së, shëndetësisë, juridikut dhe politikës, të cilat shfaqen duke e theksuar kështu, nevojën për masa të përshtatura. Zhvillimi i shkathtësive ka rëndësi kyçe, me një dëshirë të dukshme të të anketuarve për përmirësimin e komunikimit, zgjidhjen e problemeve dhe kreativitetin. Praktika është masa e preferuar për punësim dhe për të përfituar shkathtësi të reja. Me hulumtimin në fjalë, theksohet mungesa e shërbimeve për orientim në karrierë, veçanërisht të të rinjtë e papunësuar, duke u theksuar kështu nevoja për përmirësimin e fushatave të informimit, posaçërisht në arsimin e mesëm. Mënyra më e preferuar e këshillimit për karrierë është këshillimi i personalizuar.

Duke u bazuar në njohuritë e spikatura nga ky hulumtim është e qartë se nevojiten ndërhyrjet strategjike për t'u zgjidhur mangësitë e identifikuar. Për shkak se rekomandimet që vijojnë janë të destinuara për politikëbërësit dhe vendimmarrësit, më e domosdoshme është që çdo plan, program, masë ose vendim të bazohet dhe të përshtatet me konstatimet në mënyrë që të jenë efektive. Si rrjedhojë, këto janë disa nga propozimet kryesore të politikave që synojnë të nxisin kalimin e përshtatur nga arsimi në fuqinë punëtore, në përputhje me preferencat dhe sfidat e zbuluara në kërkimin tonë:

- T'u jepet përparësi përmirësimit të shërbimeve të këshillimit dhe orientimit për karrierë që të rritet ndërgjegjësimi për rëndësinë e harmonizimit të arsimit me profesionin e dëshiruar dhe të nxitet një mjedis që inkurajon zhvillimin e grupeve të ndryshme të shkathtësive në programet arsimore.
- Është e domosdoshme që të rinjtë t'i përmirësojnë shkathtësitë e tyre nëpërmjet përvojave praktike. Kjo gjë kërkon fokus në mësimin praktik dhe qasje të personalizuar gjatë trajnimit. Prandaj duhet të promovohen aktivisht masat ekzistuese shtetërore për praktikë me pagesë dhe trajnim praktik përmes APRMV-së.
- Njëherazi, nevojiten strategjitë e komunikimit, veçanërisht përmes mediave sociale, që të rritet ndërgjegjësimi i të rinjve për masat shtetërore të punësimit dhe të vetëpunësimit, duke i identifikuar mediat sociale si burimi më i dobishëm për informacione.

Lista e akronimeve dhe shkurtesave

APRMV Agjencia e Punësimit e Republikës së Maqedonisë së Veriut

BE Bashkimi Evropian

MASH Ministria e Arsimit dhe Shkencës

ONP Organizata Ndërkombëtare e Punës

RMV Republika e Maqedonisë së Veriut

ATP Arsimi dhe Trajnimi Profesional

ILO International Labor Organization

NEET Neither in education, employment or training

PISA Programme for International Student Assessment

TIMSS Trends in International Mathematics and Science Study

UNDP United Nations Development Fund

Lista e tabelave dhe grafikëve

Tabela 1	Faktorët gjatë përzgjedhjes së karrierës
Tabela 2	Shkathtësitë para fillimit të karrierës
Tabela 3	Shkathtësitë që janë sfiduese për zhvillimin e karrierës
Tabela 4	Burimet për zhvillimin e shkathtësive
Grafiku 1	Shkalla e papunësisë së të rinjve 1990–2023
Grafiku 2	Të dhënat demografike për llojin e vendbanimit
Grafiku 3	Ndarja rajonale
Grafiku 4	Shkalla e pjesëmarrjes në arsim
Grafiku 5	Shkalla e statusit të punësimit
Grafiku 6	A punoni në profesionin për të cilin keni studiuar dhe mësuar?
Grafiku 7	Stazhi i punës
Grafiku 8	Të punësuar të rinj në kompani
Grafiku 9	Realizimi i detyrave të punës
Grafiku 10	Lloji i kontratës së punës
Grafiku 11	Preferencat për profesionin
Grafiku 12	Preferencat për profesionin sipas gjinisë
Grafiku 13	Arsyet e interesimit për profesionin e përzgjedhur
Grafiku 14	E ardhmja në karrierë
Grafiku 15	Relevanca e arsimit në punën momentale
Grafiku 16	Nevoja për përmirësimin e shkathtësive
Grafiku 17	Shkathtësitë specifike me rëndësi thelbësore
Grafiku 18	Vetëbesimi në shkathtësitë në profesion, sipas nivelit të arsimit
Grafiku 19	Vendi i përvetësimit të shkathtësive
Grafiku 20	Dëshira për shkathtësim
Grafiku 21	Profesione të njohura
Grafiku 22	Arsyet e popullaritetit të profesioneve
Grafiku 23	Njohja e e-biznesit
Grafiku 24	Njohja me shkathtësitë dhe vendet e gjelbra të punës
Grafiku 25	Njohja me shkathtësitë dhe vendet e gjelbra të punës sipas nivelit të arsimimit
Grafiku 26	Shkalla e njohjes me shkathtësitë dhe vendet e gjelbra të punës
Grafiku 27	Interesimi për t'u marrë me shkathtësitë dhe vendet e gjelbra të punës
Grafiku 28	Interesimi për t'u marrë me shkathtësitë dhe vendet e gjelbra të punës, sipas statusit të punës
Grafiku 29	Sfidat dhe barrierat në sektorët për vende të gjelbra të punës
Grafiku 30	Interesimi për sipërmarrësi dhe fillimi i biznesit personal
Grafiku 31	Interesimi për punë në një biznes start-up
Grafiku 32	Perceptimi i ndikimit të IA-së dhe automatizimi i tregut të punës
Grafiku 33	Shkalla e këshillimit të marrë për karrierë, sipas nivelit arsimor
Grafiku 34	Shkalla e këshillimit të marrë për karrierë, sipas statusit të punës
Grafiku 35	Preferencat për qasje në këshillimin për karrierë
Grafiku 36	Njohja me masat për mbështetje lidhur me punësimin e të rinjve
Grafiku 37	Njohja me masat për mbështetje lidhur me punësimin e të rinjve sipas moshës
Grafiku 38	Njohja me masat për mbështetje lidhur me punësimin e të rinjve sipas nivelit të arsimit
Grafiku 39	Njohja me masat për mbështetje lidhur me punësimin e të rinjve sipas statusit të punës
Grafiku 40	Kanalet e informimit për mbështetje lidhur me punësimin e të rinjve
Grafiku 41	Shkalla e shfrytëzimit të masave nga të anketuarit ose miqtë e tyre
Grafiku 42	Shfrytëzimi i masave nga të anketuarit ose miqtë e tyre, sipas nivelit të arsimit
Grafiku 43	Shfrytëzimi i masave nga të anketuarit ose miqtë e tyre, sipas statusit të punës
Grafiku 44	Preferencat për mënyrat e informimit për masat
Grafiku 45	Masat më të njohura për mbështetje gjatë punësimit të të rinjve
Grafiku 46	Masat më të njohura për mbështetje gjatë punësimit të të rinjve, sipas nivelit të arsimit
Grafiku 47	Masat më të njohura për mbështetje gjatë punësimit të të rinjve, sipas statusit të punës

Konstatimet kyçe

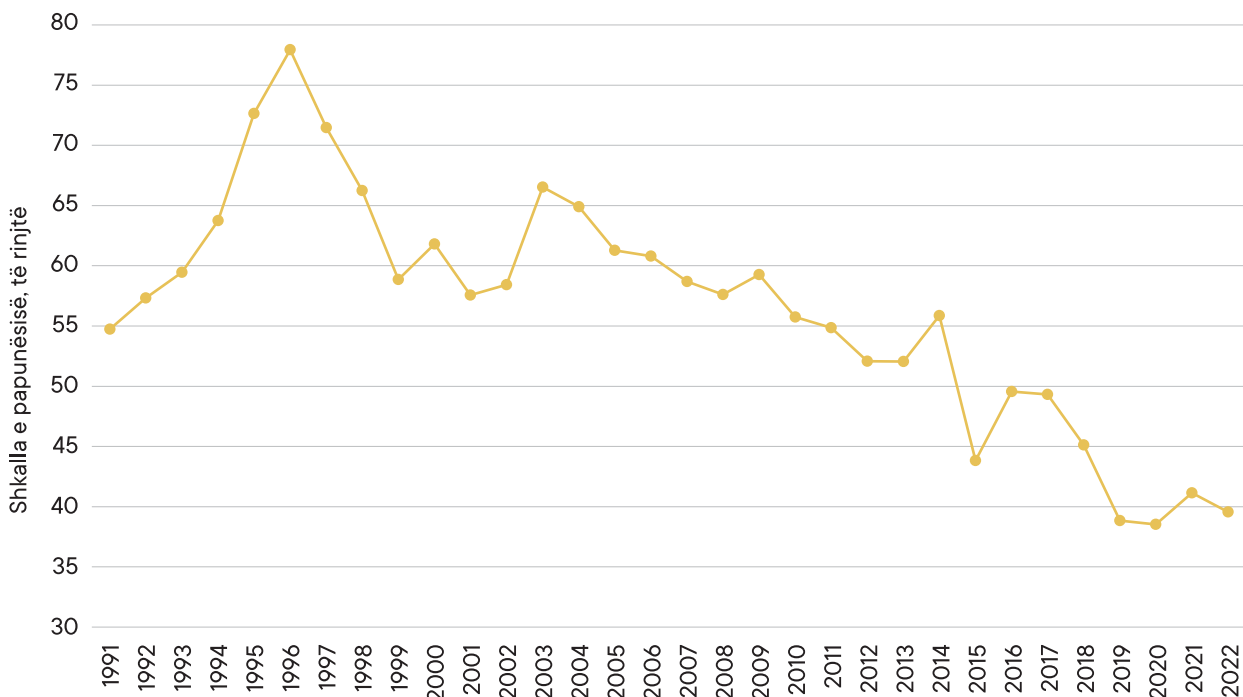
- Mospërputhje e konsiderueshme paraqitet ndërmjet arsimit formal dhe tregut të punës.** Përkatësisht, më shumë se gjysma e të rinjve të anketuar që kam janë të punësuar thonë se punojnë në pozita që nuk kanë lidhje me fushën e studimit. Nga ana tjetër, kur përzgjedhin një profesion, pjesa më e madhe e të anketuarve i japin përparësi përputhjes së profesionit me arsimin e tyre, si dhe pasionit dhe interesimit për këtë fushë, siç tregojnë përkatësisht 15.6% dhe 14.5% e të anketuarve.
- Trendi që mbizotëron te të rinjtë janë ndryshimet e shpeshta të vendeve të punës,** siç konfirmohet nga 71.8% e pjesëmarrësve që kanë qenë në rolet e tyre aktuale jo më shumë se tre vjet. Ky trend pasqyron një treg dinamik pune dhe mundësinë për kërkim të vazhdueshëm për mundësi më të mira ose një rrugë karriere më përmbushëse.
- Sa i përket preferencave për karrierë, **sektori i TI-së paraqitet si përzgjedhja më e preferuar,** duke tërhequr 20.2% të të anketuarve, pastaj vijon mjekësia dhe shëndetësia me 16.1%, ndërsa juridiku dhe politika me 10.1%.
- Stimujt financiarë janë motivuesi dominues gjatë përzgjedhjes së karrierës,** kështu që pothuajse gjysma e pjesëmarrësve (49.8%) theksojnë pagat dhe përfitimet financiare si arsytet e tyre kryesore të interesimit në sektorin e lartpërmendur. Ky zbulim sugjeron se preferencat ekonomike janë një shtytës i rëndësishëm i vendimeve për karrierë te të rinjtë.
- Shumica e të anketuarve (53%) shprehin dëshirën për të përmirësuar shkathhtësitë e tyre në mënyrë që të mbeten konkurrues në tregun e punës.** Ky qëndrim është konfirmuar nga 79% e të anketuarve që pranojnë nevojën për përmirësim në të ardhmen e afërt. Rrjedhimisht, mësimi i vazhdueshëm dhe përmirësimi i shkathhtësive konsiderohen si kyçe nga 81.1% e të rinjve, gjë që tregon identifikimin e rëndësisë së të mësuarit, përvetësimit dhe përmirësimit të shkathhtësive gjatë gjithë jetës.
- Rrjedhimisht, **shkathhtësitë e komunikimit, zgjidhja e problemeve dhe kreativiteti identifikohen si fushat kyçe për përmirësim,** që janë përzgjedhur nga 22.1%, 18.5% dhe 14.6% e të anketuarve. Këto shkathhtësi kanë rëndësi thelbësore në tregun e punës, i cili shpejtë zhvillohet dhe i cili vlerëson gjithnjë e më shumë përshtatshmërinë dhe të menduarit inovativ.
- Rezultatet e anketës tregojnë **një mospërputhje ndërmjet detyrave që kryejnë të rinjtë në rolet e tyre aktuale dhe përdorimit të kreativitetit,** ku shumica tregojnë se detyrat e tyre përfshijnë përsëritjen dhe respektimin e procedurave, me ç'rast kufizohen në këtë mënyrë mundësitë për angazhim kreativ.
- Praktika e paguar si masë është metoda e preferuar për të ndihmuar të rinjtë gjatë punësimit,** por është edhe një mënyrë për të përmirësuar shkathhtësitë e 57.2% të pjesëmarrësve, gjë që pasqyron përparësinë e madhe të qasjeve të tyre ndaj të mësuarit nga personat me përvojë dhe mentorët në situata reale.
- Pavarësisht të rëndësisë në rritje të njohurisë digjitale, **një pjesë e konsiderueshme e të rinjve (60.5%) nuk e njohin e-biznesin,** gjë që tregon një hendek në arsimin formal.
- Koncepti i shkathhtësive dhe vendeve të punës të gjelbra nuk njihet gjerësisht,** siç konfirmohet nga 67.7% e të anketuarve, gjë që tregon nevojën për një theks më të madh të qëndrueshmërisë/mirëmbajtjes së mjedisit jetësor në programet arsimore, me ç'rast ndërlihet me faktin se vendet e punës për mirëmbajtjen dhe ruajtjen e mjedisit jetësor më pak tërheqin të rinjtë.
- Sipërmarrësia shfaqet si një fushë me interes të konsiderueshëm,** ku 74.1% e të rinjve shprehin entuziazëm për fillimin e biznesit të tyre. Kjo frymë sipërmarrëse reflektohet edhe më tej te 41% e të anketuarve që tregojnë interes për të punuar në kompanitë start up, duke thesuar dëshirën për mjedise pune inovative dhe fleksibile.
- Udhëzimet dhe këshillimi në karrierë mbeten burime të pashfrytëzuara mjaftueshëm,** madje 55.3% e të anketuarve nuk kanë përvojë me shërbime të tilla. Kjo është veçanërisht e dukshme në mesin e të papunësuarve, ku 58.4% nuk janë përfshirë asnjëherë në këshillim për karrierë dhe kjo gjë tregon se është një fushë potenciale për ndërhyrje që të ndihmohet gjatë kërkimit të punës dhe zhvillimit të karrierës.
- Sa i përket preferencave për përkrahjen e karrierës, **këshillimi personal** favorizohet nga 32.3% e të anketuarve, me ç'rast theksohet rëndësia e këshillave përkatëse dhe të drejtpërdrejta për karrierën.
- Vihet re një **mungesë e dukshme e identifikimit të masave shtetërore për punësim dhe vetëpunësim,** ku 54.4% e të gjithë të anketuarve dhe 61.4% e të rinjve të papunësuar nuk janë të njoftuar për nismat e tilla. Kjo sugjeron një mundësi për strategji të përmirësuar komunikimi, veçanërisht nëpërmjet mediave sociale, të cilat janë njëkohësisht një burim i rëndësishëm informacioni dhe një kanal i preferuar për shpërndarjen e masave të tilla nga të rinjtë.

Hyrja

Maqedonia e Veriut, si shumë vende të tjera në rajon, ballafaqohet me sfida të mëdha në fushën e shkathtësive dhe punësimit të të rinjve. Me shkallën e papunësisë së të rinjve, e cila vazhdimisht është më e lartë se mesatarja e BE-së, kjo çështje ishte në krye të strategjive nacionale të zhvillimit. Për ta ilustruar, Maqedonia e Veriut ka një nga shkallët më të larta të papunësisë së të rinjve në Europë (duke përfshirë popullsinë e moshës 15–24 vjeç që janë të papunësuar dhe kërkojnë punë). Shkalla mesatare për Maqedoninë e Veriut që nga pavarësia në vitin 1991 e deri më sot është 53.27 për qind, ku minimumi ishte 34.9 për qind në vitin 2022 dhe maksimumi prej 68.96 për qind në vitin 1996. Shkalla e fundit nga viti 2022 është 34.9 për qind. Si krahasim, shkalla mesatare botërore në vitin 2022 bazuar në 176 vende është 16.72 për qind.

Grafiku 1

Shkalla e papunësisë së të rinjve 1990–2023



Shënim: International Labor Organization. ILO Modelled Estimates and Projections database (ILOEST) ILOSTAT. Më 25 prill, 2023

Grafiku i mësipërm tregon ndryshimin e shkallës së papunësisë së të rinjve të vendit që nga pavarësia deri në ditët e sotme, ku pasqyrohet se kurba është më e lartë në vitet e pas pavarësisë, ndërsa në vitet e fundit ajo ka shënuar rënie.

Arsimi i të rinjve

Arsimi fillor dhe i mesëm (shkolla të mesme) janë të detyrueshme. Arsimi i mesëm që u ofrohet të rinjve ndahet ndërmjet arsimit të mesëm gjimnazit dhe atij të mesëm profesional. Arsimi i lartë ofrohet në disa universitete shtetërore dhe private, në varësi të preferencave të të rinjve. Megjithatë, sfida më e madhe e popullsisë së re të arsimuar është kalimi i vështirë nga arsimi formal në një marrëdhënie pune, shumë shpesh për shkak të mospërputhjes së shkathtësive të fituara në arsim dhe me ato që kërkohen nga tregu i punës.

Republika e Maqedonisë së Veriut shfrytëzon arsimin si një mënyrë për tejkalimin e krizës ekonomike dhe sociale. Vitet e fundit, shumë institucione, por edhe sektori civil, i janë përkushtuar promovimit të arsimit të mesëm profesional.

Megjithatë, ajo që vihet re është rënia e numrit të nxënësve të shkollave të mesme dhe studentëve në sistemin e arsimit formal. Në fakt, krahasuar me vitin 2012, numri i nxënësve të shkollave të mesme dhe studentëve është ulur mesatarisht për 20%. E gjithë kjo është si rezultat i uljes së shkallës së përgjithshme të popullsisë së re, ndryshimit të kornizës demografike të vendit, si dhe migrimit.

Në këtë mënyrë, popullsia e re e moshës 15–29 vjeç ka shënuar rënie nga 24% në 18% në 10 vitet e fundit¹.

Republika e Maqedonisë së Veriut, sa i përket arsimit, në vitet e fundit shënoi disa numra progresive. Megjithatë, cilësia e procesit arsimor dhe përvetësimi i shkathtësive të rinjtë po bëhet gjithnjë e më e vështirë. Rezultatet e testimit PISA² në vitin 2018 tregojnë se nxënësit në vend kanë shënuar një rritje të lehtë, përkatësisht vend më të lartë në renditje (Lameva, 2022). Kështu në vitin 2015, Republika e Maqedonisë së Veriut ishte në fund të 5 vendeve (Lameva et al., 2015)³, e renditur e 67-ta nga 72 vendet që morën pjesë në testim, në të gjitha kategoritë e testimit PISA. Në vitin 2018 pati një rritje të këtyre numrave, kështu që vendi u rendit në vendin 67-të nga 77-të vendet në matematikë dhe të perceptuarit, ndërsa në shkencë ishte në renditje edhe më të lartë, përkatësisht në vendin e 63-të nga 77-të vendet që morën pjesë⁴. Sipas studimit të TIMSS në vitin 2019, nxënësit e klasës së katërt në matematikë renditen në vendin e 45-të nga 58-të vendet pjesëmarrëse, ndërsa në shkencat natyrore renditen në vendin e 51-të nga 58-të vendet pjesëmarrëse.

Megjithatë, vendi përballlet edhe me sfida serioze në lidhje me të rinjtë që nuk janë as në arsim, as në marrëdhënie pune, e as në ndonjë trajnim (NEET, neither in education, employment or training – sipas fjalorit ndërkombëtar). Përçindja e vendit është pak më poshtë se 20% e të rinjve, sipas hulumtimit të Fondacionit Evropian të Trajnimit (*Review of National Career Development Support Systems in the Western Balkans*, 2022). Kjo përçindje, mesatarisht është më e mirë se e shumicës së vendeve të Ballkanit Perëndimor, por përsëri është në nivel shumë të ulët nën mesataren evropiane.

Shkathtësitë e të rinjve

Një nga sfidat kryesore me të cilat ballafaqohet arsimit i lartë i Maqedonisë është t'u mundësojë studentëve të përvetësojnë shkathtësi që më vonë do të jenë konkurrese në tregun e punës. Është veçanërisht e rëndësishme që oferta e arsimit të mesëm dhe të lartë të korrespondojë me kërkesën e tregut të punës, që të mund të kontribuohet në uljen e papunësisë të rinjtë. Megjithatë, metodat me të cilat ofrohet arsimit po bëhen të vjetruara dhe kështu i lënë të rinjtë pa shkathtësi konkurrese në tregun e punës. Deklarata e Bolonjës, për një nuancë e përmirësoi situatën në disa pjesë të arsimit, por të tjerat i la përsëri të luftojnë me materiale dhe metoda të vjetruara. Përkundër këtij fakti, të gjitha konkurset që shfaqen në tregun e punës në vend kërkojnë përvojë dhe shkathtësi pune. Në periudhën e kaluar janë bërë disa përpjekje (30% e mësimit të realizohet nga sektori i biznesit, të ketë praktikë njëmuore për çdo vit akademik dhe qendra të karrierës në fakultete), por këto ide ende nuk japin ndonjë rezultat të veçantë për momentin. (Novkovska, 2020)⁵.

Që të mund të ndikohet dhe reduktohet mungesa e shkathtësive të rinjtë në raport me tregun e punës, vendi ka zbatuar disa masa për të përkrahur punësimin e të rinjve, por edhe zhvillimin dhe klasifikimin e shkathtësive të rinjtë, siç janë:

- Garancia për të rinjtë <https://av.gov.mk/garancija-za-mladi.nspk>
- Korniza nacionale e kualifikimeve <https://registar.mrk.mk/>
- Observatori i shkathtësive www.vestini.mon.gov.mk
- Pasqyrimi i profesioneve www.zanimanja.mk

Indeksi evropian i shkathtësive

Indeksi evropian i shkathtësive⁶ shfrytëzohet si mjet analitik për të hulumtuar mospërputhjet e shkathtësive nëpër vendet evropiane. Sipas këtij indeksi, sfida e mospërputhjes së shkathtësive është e përhapur në të gjithë Europën dhe jo vetëm në Maqedoninë e Veriut.

¹ Enti Shtetëror i Statistikës: www.stat.gov.mk

² Analizë e thellë e arritjeve të nxënësve në Republikën e Maqedonisë së Veriut, Qendra Shtetërore e Provimeve, 2018: <https://dic.edu.mk/PISA-izvestaj-2018-19>

³ RAPORT PËR ARRITJET E NXËNËSVE NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË, Qendra Shtetërore e Provimeve, 2015, (Republika Dominikane, Algjeria, Kosova, Republika e Maqedonisë së Veriut, Tunizia): <https://dic.edu.mk/wp-content/uploads/2017/11/Pisaizvestaj2015.pdf>,

⁴ Maqedonia e Veriut, përmes Ministrisë së Arsimit dhe Shkencës në bashkëpunim me Qendrën Shtetërore të Provimeve, deri më tani ka marrë pjesë në tri cikle: PISA 2000, PISA 2015, PISA 2018 dhe PISA 2022, për të cilën akoma nuk kanë dalë të dhënat zyrtare.

⁵ European Training Foundation (2020): Skills demand and supply in North Macedonia: An analysis at regional and local levels

⁶ Më shumë në: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/european-skills-index>

Sa i përket vendit tonë, kjo mospërputhje mund t'i adresohet faktorëve të ndryshëm. Njëri prej tyre është lufta e sistemit arsimor për të ecur me ritmin e nevojave të tregut të punës që ndryshojnë me shpejtësi (Angjellkovska & Atanasovska-Noveski, 2020), veçanërisht në sektorë siç janë teknologjia dhe shërbimet digjitale. Kjo gjë ka rezultuar me një situatë ku shumë të rinj, pavarësisht se janë të mirë arsimuar në raport me kualifikimet formale, nuk kanë shkathhtësitë specifike që kërkohen për vendet e disponueshme të punës. Një studim i publikuar nga Fondacioni evropian i trajnimit në vitin 2016 e theksoi këtë çështje (2019)⁷ dhe zbuloi se më shumë se gjysma e punëdhënësve në Maqedoninë e Veriut kishin vështirësi në gjetjen e punëtorëve të kualifikuar dhe në mesin e këtyre punëdhënësve, rreth 60% këtë vështirësi e adresojnë te aplikantët që nuk kanë kualifikimet e nevojshme profesionale.

Si pjesë e këtij problemi është mungesa e orientimit dhe këshillimit efektiv në karrierë, i cili mund t'i ndihmojë të rinjtë në mënyrë të informuar të bëjnë përzgjedhjen mbi arsimimin dhe karrierën e tyre, bazuar në trendet e tregut të punës.

Situata është veçanërisht e vështirë për të rinjtë me nivel të ulët arsimit, ku gjasat për të qenë NEET (neither in education, employment or training) janë dukshëm më të larta. Në anën tjetër të spektrit, studentët e diplomuar⁸, po ashtu ballafaqohen me sfida të ndryshme, shpeshherë janë në luftë me punësimin e pamjaftueshëm ose detyrohen të pranojnë vende pune për të cilat janë të mbikualifikuar.

Masa për punësimin e të rinjve

Qeveria e Maqedonisë së Veriut me qëllim që t'i zgjidh këto çështje, zbatoi disa masa për punësimin e të rinjve, shpesh në bashkëpunim me organizatat ndërkombëtare si BE-ja, ONP-ja (ILO-ja), UNDP-ja dhe të tjera. Këto masa mund të kategorizohen si:

- ✎ **Arsimi dhe Trajnimi Profesional (ATP):** Programet e arsimit dhe trajnimit profesional janë krijuar që të rinjtë të përvetësojnë shkathhtësi specifike që janë relevante për industrinë, me ç'rast ulet kështu niveli i mospërputhjes ndërmjet shkathhtësive të ofruara nga arsimi i përgjithshëm dhe shkathhtësive të kërkuara nga punëdhënësit.
- ✎ **Programet e stazhit:** Këto programe u ofrojnë të rinjve mundësinë për të fituar përvojë praktike, duke i bërë ata më tërheqës për punëdhënësit dhe duke lehtësuar tranzicionin e tyre në tregun e punës.
- ✎ **Subvencione për punësim:** Qeveria ka zbatuar disa skema që rezultojnë me stimuj për punëdhënësit që të punësojnë punëtorë të rinj dhe pa përvojë. Ato shpesh janë në formë të subvencioneve të pagave ose lirimit nga sigurimi social.
- ✎ **Shërbimet publike për punësim:** këto shërbime ofrojnë përkrahje gjatë kërkimit të punës dhe sistemit, orientimit në karrierë, si dhe ofrojnë trajnime.

Me Planin operativ për programet dhe masat aktive për punësim dhe shërbimet në tregun e punës për vitin 2023 përcaktohen programet, masat dhe shërbimet për punësim që do të sigurojnë hapjen e vendeve të reja të punës dhe do të rrisin nivelin e punësimit të personat e papunësuar, veçanërisht të të rinjtë, të personat e papunësuar për një kohë të gjatë dhe shfrytëzuesit (ushtruesit) e të drejtës në bazë të ndihmës minimale të garantuar. Për më tepër, në Planin operativ për programet dhe masat aktive për punësim në Republikën e Maqedonisë së Veriut për vitin 2023 është paraparë që në secilën masë të rinjtë të përfshihen me 40%, me ç'rast rritet vetëm mundësia për pjesëmarrje në të gjitha këto masa për punësim⁹.

Avancimi i të rinjve në karrierë

Sa i përket avancimit në karrierë, faktor i rëndësishëm që ndikon në trajektoret e karrierës së të rinjve në Maqedoninë e Veriut janë mundësitë në dispozicion për mësim dhe zhvillim të vazhdueshëm. Shumë punëtorë të rinj kërkojnë mundësi për të përvetësuar shkathhtësi dhe kompetenca të reja gjatë karrierës së tyre, ndërsa punëdhënësit që ofrojnë mundësi të këtylla janë shpeshherë më të suksesshëm në tërheqjen dhe mbajtjen e talenteve të rinj.

Avancimi në karrierë, gjithashtu, ka tendencë të ndikohet nga niveli i stabilitetit dhe sigurisë që ofron një punë. Duke pasur parasysh shkallën relativisht të lartë të papunësisë në vend dhe një pjesë të konsiderueshme të punësimit joformal, vendet e punës që ofrojnë stabilitet, paga të mira dhe sigurime sociale kërkohen shumë nga të rinjtë.

⁷ (European Training Foundation (2019): Skills Mismatch and Skill Transferability: Review of Concepts, Methodology and Empirical Evidence)

⁸ (European Training Foundation (2020): Skills demand and supply in North Macedonia: An analysis at regional and local level)

⁹ Agjencia e Punësimit e Republikës së Maqedonisë së Veriut, Plani operativ për programe dhe masa aktive për punësim dhe shërbime në tregun e punës për vitin 2023

Metodologjia

Metodologjia për zbatimin e këtij hulumtimi përfshinte përzgjedhjen e disa mjeteve hulumtuese dhe metodave të grumbullimit të të dhënave.

- a) Pasqyrën gjithëpërfshirëse të literaturës komperative nacionale: pasqyrë e gjerë e literaturës ekzistuese mbi preferencat e të rinjve për karrierën, profesionet e reja, pritshmëritë nga vendi i punës dhe faktorët që ndikojnë gjatë përzgjedhjes së karrierës.
- b) Pyetësorët: Pyetësor i zhvilluar dhe strukturuar online që targeton preferencat, motivimet dhe pritshmëritë e të rinjve në lidhje me profesionet e tyre të dëshiruara dhe mjedisin e vendit të punës. Pyetësori ishte i ndarë në 5 kapitujt si në vijim: Të dhëna demografike, puna dhe vendi i dëshiruar i punës, zhvillimi i shkathtësive, profesione të njohura dhe të reja, masa për përkrahjen e të rinjve gjatë punësimit dhe vetëpunësimit. Pyetësori ishte në dispozicion në platformën online SurveyMonkey dhe u shpërnda në të gjitha mënyrat te të rinjtë. Pyetësori online ishte në dispozicion në gjuhën maqedonase dhe shqipe. Pyetësori ishte i përgatitur dhe në dispozicion edhe në formë të shkruar, në mënyrë që të mund të përfshihen në mënyrë përkatëse të rinjtë nga të gjitha rajonet, ato rurale dhe urbane, të cilët dëshironin t'i qasen pyetësorit në këtë mënyrë. Forma e shkruar e pyetësorëve gjithashtu ishte në dispozicion në gjuhën maqedonase dhe gjuhën shqipe.
- g) Fokus grupet: Fokus grupet u realizuan përmes një skenari që korrespondonte me temën dhe interesat e hulumtimit.

Për zbatimin e këtij hulumtimi me të gjitha mjetet hulumtuese të tij, janë angazhuar disa hulumtues si në vijim:

- ↘ Tre hulumtues kryesorë
- ↘ Njëzet anketues të moshës 18–29 vjeç
- ↘ Dy realizues të fokus grupeve

Në këtë hulumtim morën pjesë gjithsej 2167 të rinj nga i gjithë territori i Republikës së Maqedonisë së Veriut. Për marrjen e të dhënave u shfrytëzuan pyetësorë dhe fokus grupe. Pyetësorët janë realizuar online dhe drejtpërdrejt, përkatësisht, përmes plotësimit tradicional të pyetësorëve në bashkëpunim me shkollat e ndryshme fillore dhe të mesme nga të gjitha rajonet. Nga numri i përgjithshëm i pyetësorëve të plotësuar në mënyrë të vlefshme, 74,07% (respektivisht 1605) u plotësuan online dhe 25,94% (respektivisht 562) ishin në versionin me shkrim. Në fokus grupet morën pjesë 61 të rinj nga moshë 15 deri në 29 vjeç. Fokus grupet u zhvilluan online me të gjithë të anketuarit.

Sa i përket shifrave kuantitative, hulumtimi synonte të arrinte të paktën 2500 të rinj, të cilët do ta shqyrtonin pyetësorin dhe do të njoftoheshin me këtë aktivitet. Pas realizimit të pyetësorit, 3015 të rinj u njohën më hollësisht me këtë aktivitet. Nga ky numër të rinjsh që kanë plotësuar pyetësorin, gjithsej 2167 pyetësorë ishin të vlefshëm, ose 72% e tyre iu nënshtruan analizës së hollësishme të të dhënave, të shpjeguar në këtë hulumtim.

Pyetësori u përgatit dhe realizua në gjuhën maqedonase dhe shqipe. Kështu, pyetësorit në gjuhën maqedonase iu përgjigjën 1950 të anketuar ose 88,87%, ndërsa në gjuhën shqipe 217 të anketuar ose 11,13%.

Si metodë e dytë që shfrytëzohej për grumbullimin e të dhënave për këtë hulumtim ishin fokus grupet. Qëllimi kryesor i fokus grupeve ishte grumbullimi i të dhënave të thelluara për mënyrat se si studentët vendosin për vendet e punës, përvetësojnë apo përmirësojnë shkathtësitë, sa të interesuar janë për profesionet dhe vendet e reja të punës dhe sa mirë i njohin masat për punësim në vend. Janë realizuar 6 fokus grupe me të rinj nga të gjitha rajonet. Fokus grupet u realizuan online. Realizimi i fokus grupeve u zhvillua në gjuhën maqedonase dhe në gjuhën shqipe, me qëllim që të arrihet më lehtë te të gjithë të rinjtë, përkatësisht 4 nga fokus grupet u zhvilluan në gjuhën maqedonase, ndërsa 2 të tjerat në gjuhën shqipe.

Temat dhe fushat për të cilat ky hulumtim ka mbledhur më shumë informacione dhe për të cilat ka një prezantim të rezultateve janë:

- ↘ Identifikimi dhe kategorizimi i profesioneve më të njohura te të rinjtë në Maqedoninë e Veriut, duke shqyrtuar faktorët themelorë që kontribuojnë në atraktivitetin e tyre, duke përfshirë edhe pritshmëritë që lidhen me mjedisin e vendit të punës;
- ↘ Zbatimi i analizës gjithëpërfshirëse të shkathtësive dhe kompetencave të domosdoshme për ndjekjen dhe përmirësimin në këto profesione të orientuara drejt të rinjve;

- Hulumtimi i burimeve të informacioneve dhe kanaleve të komunikimit të preferuara nga të rinjtë në kërkimin e tyre drejt mundësive për zhvillimin e karrierës dhe shkathtësive;
- Sigurimi i rekomandimeve të bazuara në fakte nga hulumtimet e realizuara për politikëbërësit dhe vendimmarrësit, për të përmirësuar sistemet për përkrahje që përputhen me nevojat e të rinjve që punojnë në këto profesione;
- Hulumtimi i njohurive dhe nevojave për këshillim të të rinjve, me fokus në bizneset online, shkathtësitë e gjelbra, vendet e gjelbra të punës dhe sipërmarrjen.

Të dhëna demografike

Mosha e të anketuarve

Në këtë pyetësor kanë marrë pjesë gjithsej 1072 të anketuar, ku 49.4% e të anketuarve janë të moshës 15–19 vjeç, 655 e të anketuarve (30.2%) janë të moshës 20–24 vjeç, 300 e të anketuarve (13.8%) janë të moshës 25–29 vjeç dhe 140 e të anketuarve (6.4%) hyjnë në kategorinë e moshës mbi 30 vjeç.

Gjinia e të anketuarve

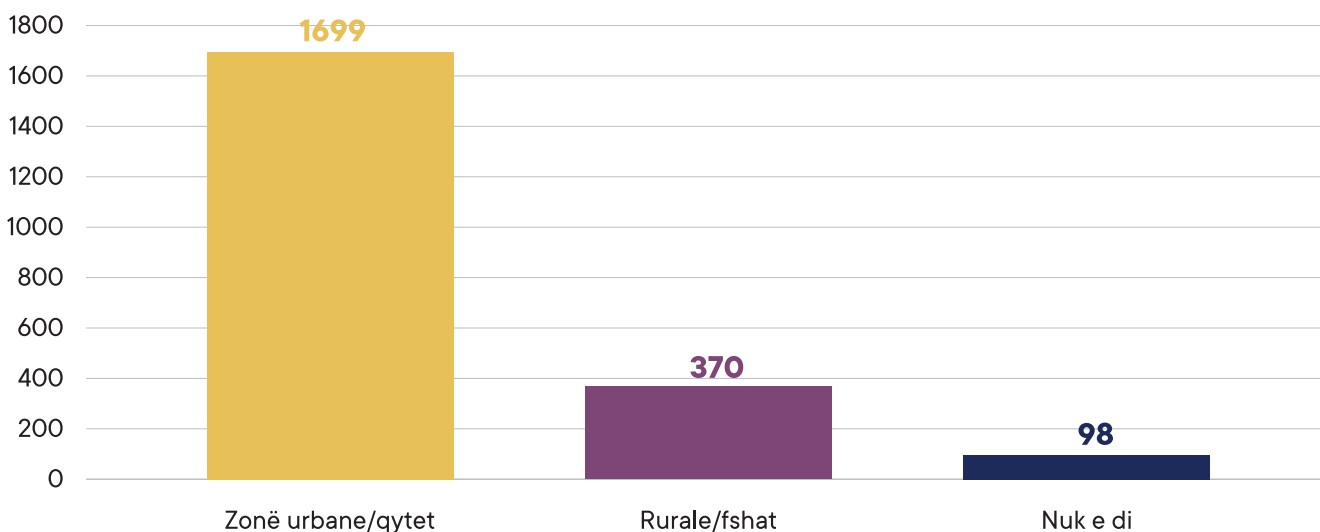
Në ndarjen sipas gjinisë, mund të konstatohet se një përqindje më e madhe në këtë hulumtim ishin femrat me 60.3% të të anketuarve, ndërsa meshkujt morën pjesë me 38.5%. Pjesa e mbetur prej 1.2% janë të anketuar që nuk kanë dashur t'i përgjigjen kësaj pyetjeje.

Vendbanimi

Në varësi të vendbanimit, 1699 të anketuar ose 78.4% jetojnë në zonat urbane, ndërsa 17.1% ose 370 të anketuar jetojnë në zonat rurale. Me këto shifra ndërlidhen 4.5% e të anketuarve që nuk e dinin se si të përgjigjeshin lidhur me atë se në çfarë mjedisi jetojnë.

Grafiku 2

Të dhëna demografike për llojin e vendbanimit

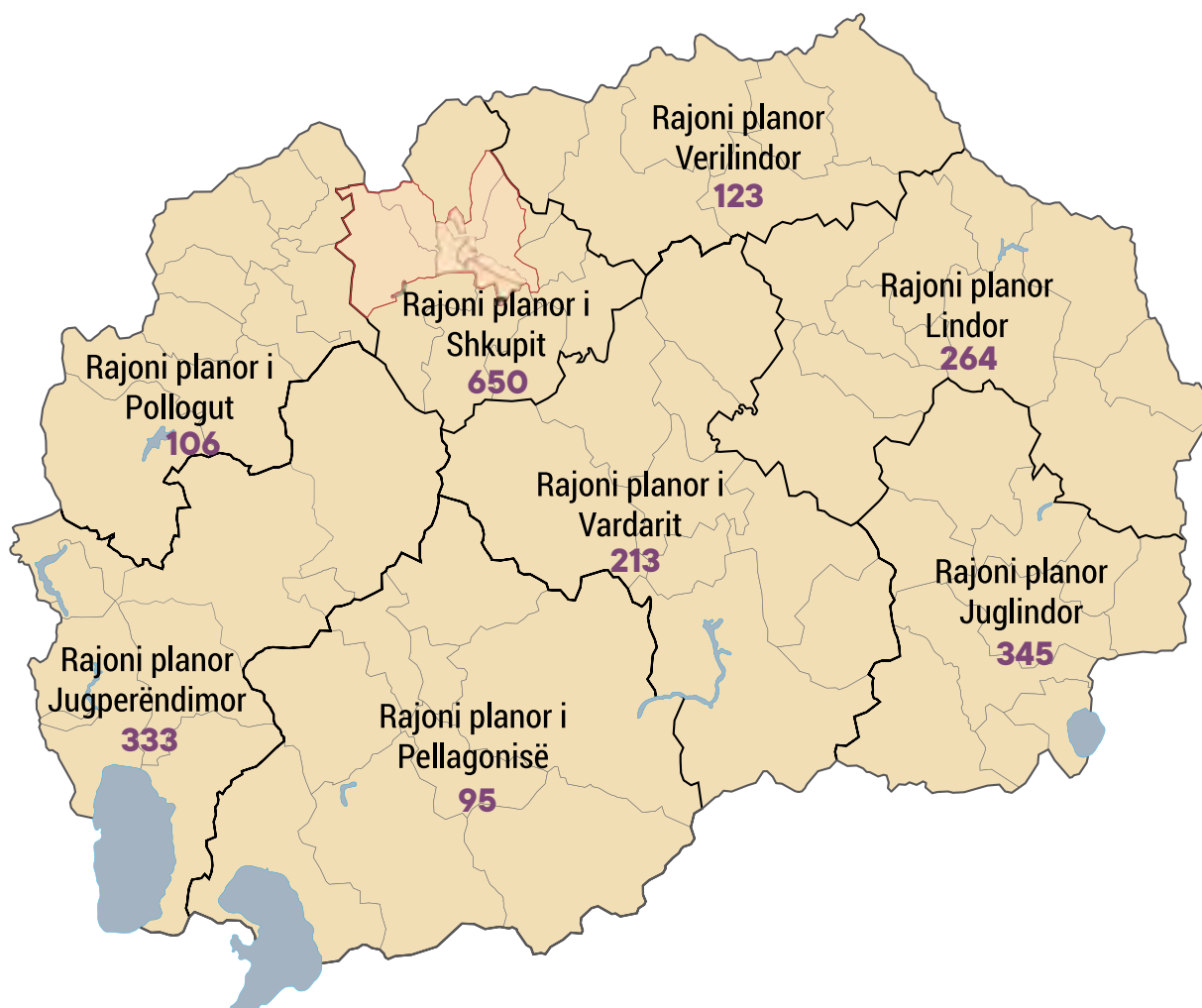
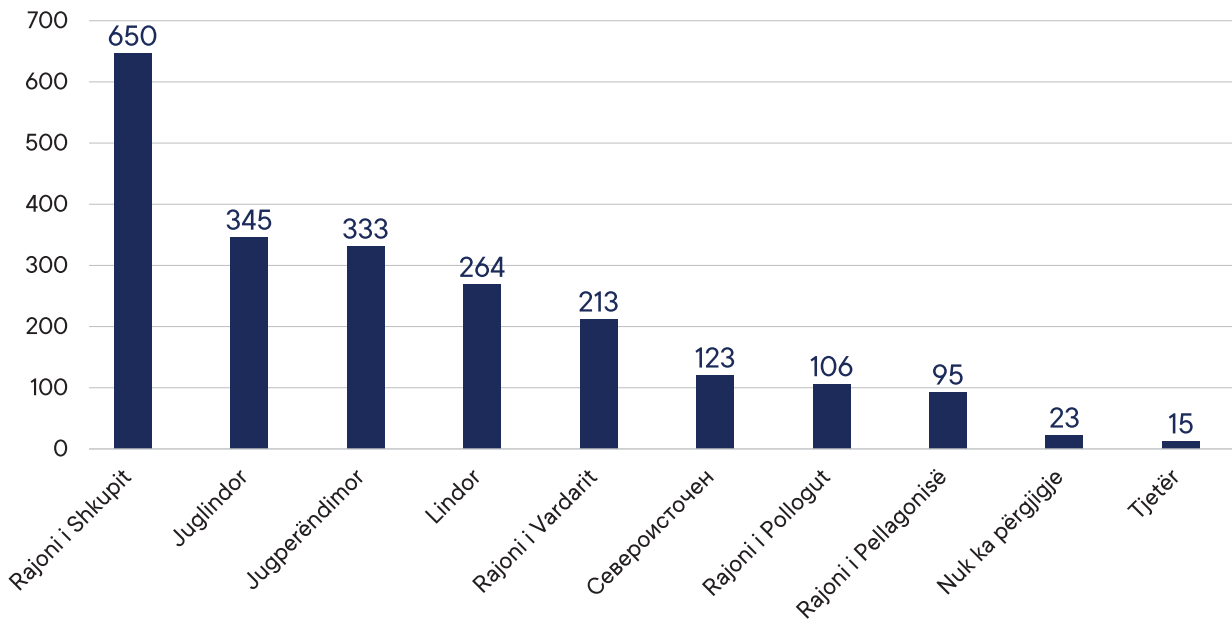


Në ndarjen sipas rajoneve, përqindja më e madhe e të anketuarve, respektivisht 30% janë nga rajoni i Shkupit, ndërsa 15.9% janë nga rajoni juglindor dhe 15.4% janë nga rajoni jugperëndimor. Numri më i vogël i të anketuarve që kanë marrë pjesë në këtë pyetësor ishin nga rajoni i Pellagonisë 4.4% dhe rajoni i Pollogut 4.9%.

Grafiku 3

Ndarja rajonale

Ndarja sipas rajoneve

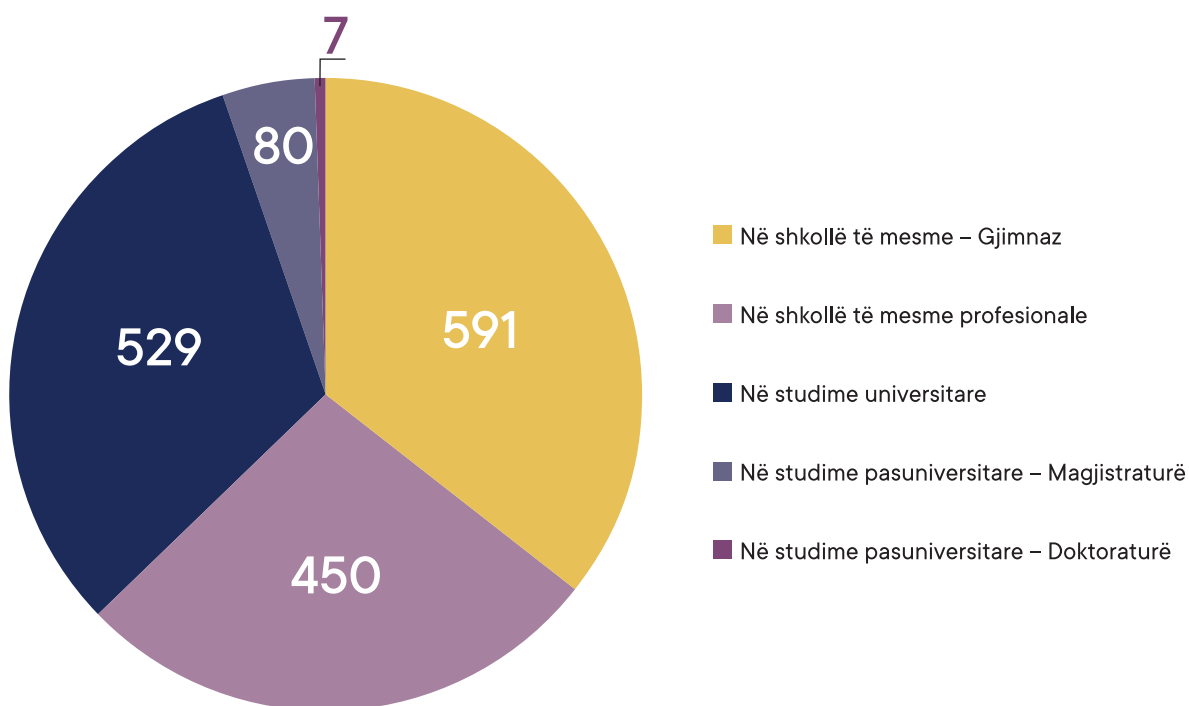


Arsimi i të anketuarve

Nga numri i përgjithshëm i të anketuarve, 76.5% janë pjesë e sistemit arsimor, ndërsa 23.5% ose 510 të anketuar në pyetësor janë jashtë sistemit arsimor. Nga ata që janë pjesë e sistemit arsimor, gjysma e të anketuarve, përkatësisht 48%, janë nxënës të shkollave të mesme. Sipas përgjigjeve të tyre të dhëna, 27.3% ose 591 të anketuar janë nxënës të shkollave të mesme të regjistruar dhe që mësojnë në gjimnaz, ndërsa 20.8% ose 450 nxënës të shkollave të mesme janë pjesë e arsimit të mesëm profesional. Më pas, 28.4% janë pjesë e arsimit të lartë. Nga këta të anketuar, përqindja më e madhe ose 24.4% janë të regjistruar dhe studiojnë në studimet universitare, 3.7% janë të regjistruar dhe studiojnë në studime pasuniversitare ose magjistraturë, ndërsa 0.3% e të anketuarve janë aktualisht në studime të doktoratës.

Grafiku 4

Shkalla e pjesëmarrjes në arsim

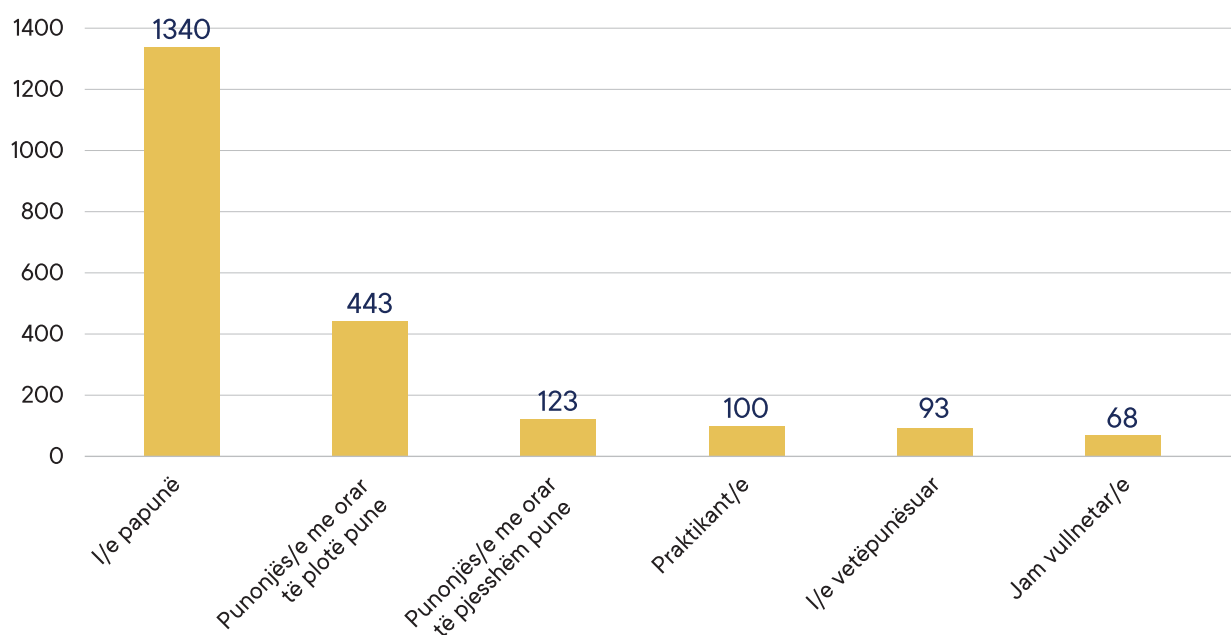


Statusi i punës i të anketuarve

Të anketuarit në pyetësor, në pjesën e të dhënave demografike, duhej të përgjigjeshin edhe për statusin e tyre të punës. Më shumë se gjysma e të anketuarve, gjegjësisht 61.8% janë përgjigjur se janë të papunësuar. Duke marrë parasysh përqindjen e nxënësve të shkollave të mesme dhe studentëve që u prezantua, këto janë të dhëna, përkatësisht është përqindja që pritej të ishte në këto përgjigje. Kundrejt kësaj, 38.2% janë përgjigjur se janë në një lloj marrëdhënie pune apo në praktikë. Kështu, 20.4% janë të punësuar me kohë të plotë, 5.7% janë të punësuar me kohë të pjesshme, 4.3% janë të vetëpunësuar, 4.6% janë praktikantë dhe 3.1% janë vullnetarë.

Grafiku 5

Shkalla e statusit të punës



Përqindja më e madhe (39%) e të punësuarve me kohë të plotë janë të moshës 25–29 vjeç, ndërsa përqindjen më të madhe e të punësuarve me kohë të pjesshme e përbëjnë të rinjtë e moshës 20–24 vjeç (41.4%). Sa i përket përgjigjeve për vetëpunësimin, më të shumtët me 35.4% janë të rinjtë e moshës 20–24 vjeç. Kategoria e njëjtë e të rinjve të moshës 20–24 vjeç janë më aktivët me 52% në raport me numrin dhe kategoritë e përgjithshme të të anketuarve që janë përgjigjur se kryejnë praktikë. Nga ana tjetër, vullnetarizmi si angazhim është më i përhapur te kategoria më e re e të anketuarve të moshës 15–19 vjeç, madje 60.3% e të anketuarve që janë përgjigjur se janë vullnetarë janë nga kategoria më e re.

Paraqitet një diferencë e konsiderueshme sa i përket llojit të angazhimit kur bëhet dallimi i pjesëmarrësve sipas gjinisë. Nga të dhënat e marra, të anketuarit nga kategoria e femrave janë më të shumta se meshkujt në çdo lloj angazhimi (me kohë të plotë, me kohë të pjesshme, praktikë dhe vullnetarizëm), me përjashtim të kategorisë së vetëpunësimit, ku të anketuarit meshkuj janë më të shumtë me 57%, kundrejt të anketuarve femra me 43%.

Nga numri i përgjithshëm i të anketuarve që janë përgjigjur se janë të angazhuar në një farë mënyre (38.2%), përqindja më e madhe ose 28.9% janë të angazhuar në sektorin privat, ndërsa pas tyre janë 19.3% që janë të angazhuar në sektorin publik. Përqindja më e ulët e të punësuarve, 0.7%, është në PR, transmetime audio-vizuale dhe promovime, botime dhe 1.9% në transport dhe magazinim.

Rezultatet

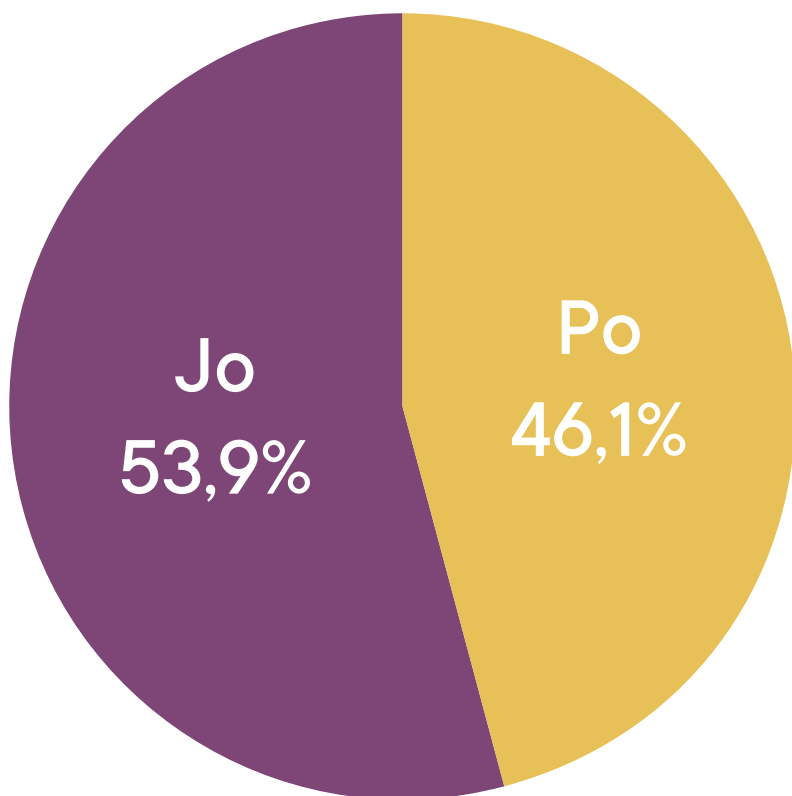
Marrëdhënia e punës dhe pritshmëritë nga marrëdhënia e punës

Segmenti tjetër i pyetësorit është përshtatur vetëm për të anketuarit që aktualisht janë të angazhuar në ndonjë formë të punësimit. Qëllimi ishte të përkufizohej natyra e marrëdhënieve të tyre të punës dhe të diferencoheshin pritshmëritë e tyre në varësi të angazhimit të punës që kanë tani. Duke analizuar këto të dhëna, synojmë t'i identifikojmë elementët e marrëdhënies së punës që rinia e sotme i ka prioritet, kundrejt elementëve që mund t'i konsiderojnë më pak të rëndësishëm. Në fakt, në këtë pjesë janë përmbledhur të dhënat prej 38.2% të të anketuarve ose gjithsej prej 827 të anketuarve.

Pyetja e parë ishte: **A punoni në profesionin për të cilin keni studiuar dhe mësuar?** Përqindja më e madhe, përkatësisht 53.9% e të anketuarve që janë në një lloj marrëdhënie pune janë përgjigjur se nuk punojnë në profesionin për të cilin kanë mësuar apo studiuar, kundrejt 46.1% të të anketuarve që janë përgjigjur se arsimimi i tyre formal përkon me vendin e punës, respektivisht me angazhimin që ata kanë tani.

Grafiku 6

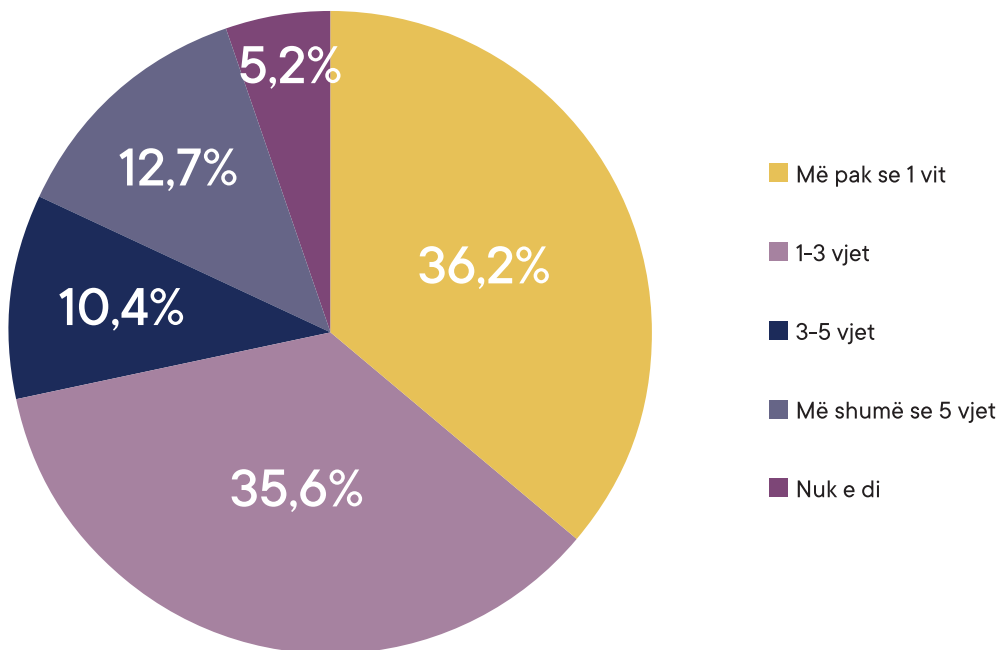
A punoni në profesionin për të cilin keni studiuar dhe mësuar?



Përqindja më e madhe e të anketuarve, punojnë ose janë të angazhuar në vendin aktual të punës për më pak se një vit (36.2%), përkatësisht 35.6% e të anketuarve janë të angazhuar në vendin aktual të punës prej një deri në tre vjet. 10.4% e të anketuarve kanë qenë në pozicionin e njëjtë për tre deri në pesë vitet e fundit, ndërsa 12.7% e të anketuarve kanë qenë të punësuar në pozicionin e njëjtë për më shumë se 5 vjet.

Grafiku 7

Stazhi i punës



Më shumë se gjysma e të anketuarve, respektivisht 62.1% e të anketuarve janë të angazhuar në kompani të vogla dhe biznese të vogla. Dallimin e kompanive të vogla e bëjmë sipas numrit të të punësuarve, ku 313 të anketuar ose 37.8% janë të angazhuar në biznese të vogla që kanë nga një deri në 10 të punësuar, ndërsa 24.3% janë të angazhuar në kompani të vogla ose biznese të vogla që kanë nga 11 deri në 49 të punësuar.

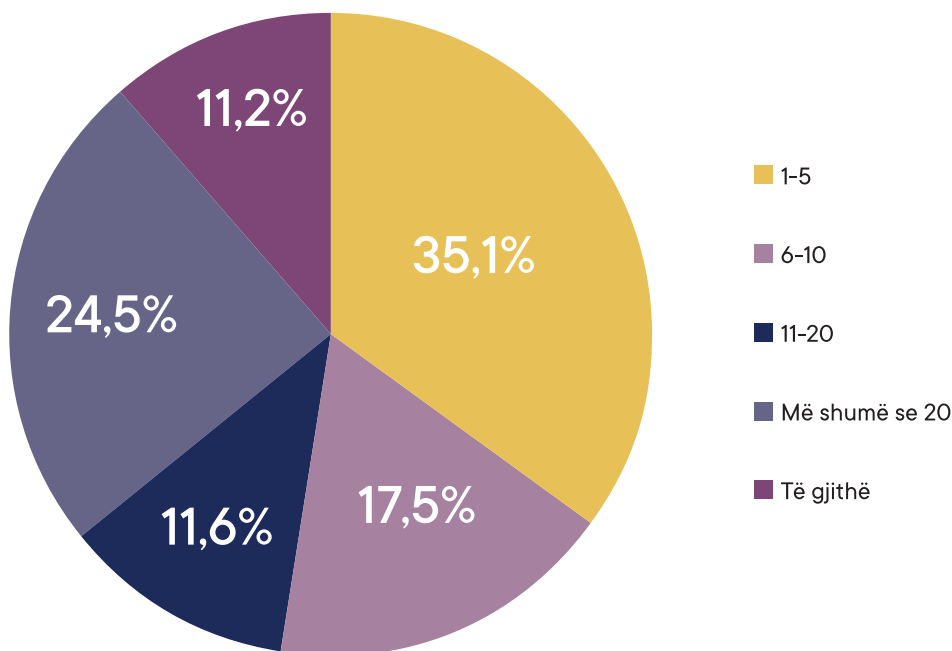
Në ndërmarrjet apo bizneset e mesme të cilat kanë 50–250 të punësuar, janë të punësuar 15.2% e të anketuarve, ndërsa në kompanitë e mëdha dhe bizneset me më shumë se 250 të punësuar, është e angazhuar përqindja më e vogël e të anketuarve, përkatësisht 11.1%.

Aspekti i të rinjve është veçanërisht i rëndësishëm për këtë hulumtim, prandaj pyetjet e ardhshme janë fokusuar te të punësuarit e rinj në kompanitë ku punojnë të anketuarit.

Pyetja e radhës ishte **“Sa nga të punësuarit në kompaninë ku punoni janë të rinj?”**. Përqindja më e madhe e të anketuarve, 35.1% janë përgjigjur se numri i të rinjve në kompaninë e tyre është nga një deri në pesë. Përqindja tjetër, e cila është me të vërtetë pozitive është 24.5% e të anketuarve të cilët janë përgjigjur se më shumë se 20 të punësuar në kompaninë ku punojnë janë të rinj. 11.2% janë përgjigjur se të gjithë të punësuarit në kompanitë ku punojnë janë të rinj, ndërsa 17.5% janë përgjigjur se vetëm gjashtë deri në dhjetë të punësuar janë të rinj. 11.6% e të anketuarve janë përgjigjur se numri i të rinjve në kompanitë në të cilat ata punojnë është nga 11 deri në 20 të rinj.

Grafiku 8

Të punësuar të rinj në kompani



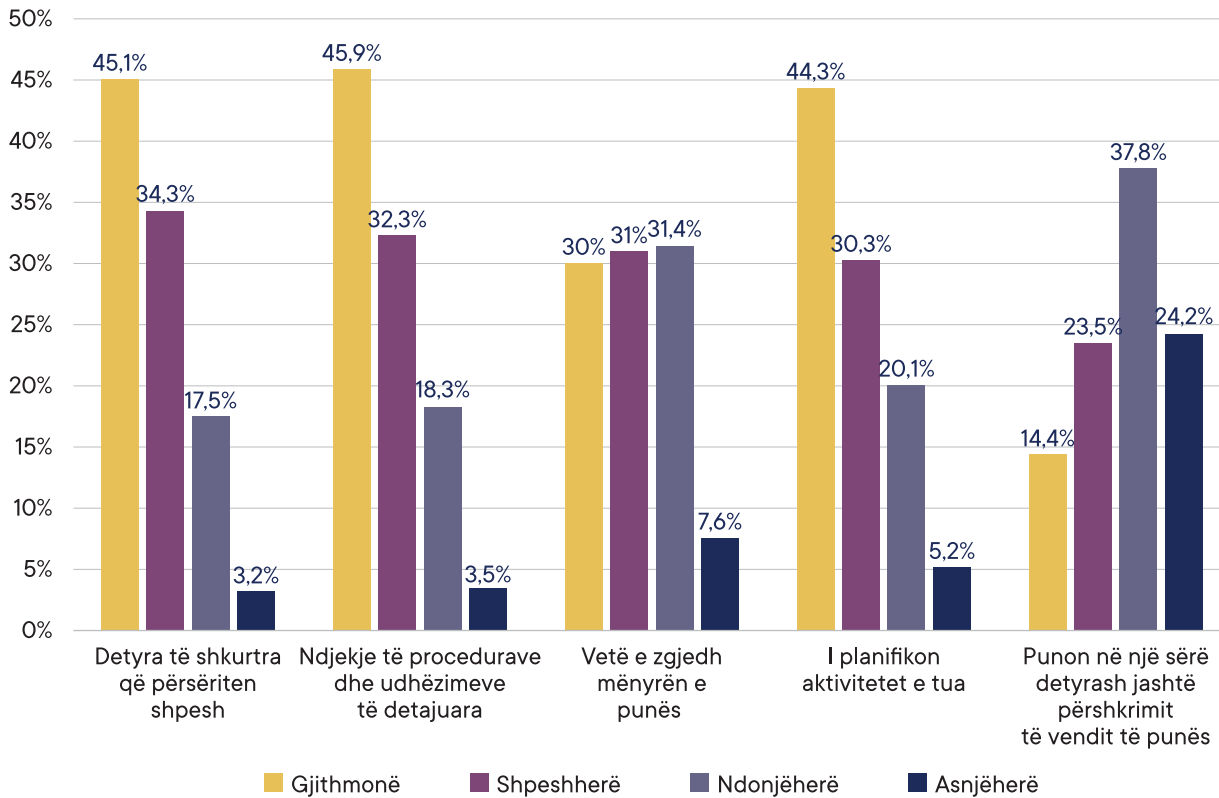
Numri i të rinjve ndryshon në varësi të madhësisë së kompanisë. Kështu, përqindja më e madhe e të anketuarve që punojnë në kompani me 1–10 të punësuar (70%) janë përgjigjur se gjysma ose më pak se gjysma e kompanisë së tyre janë të rinj. Si rrjedhojë e kësaj, të anketuarit që punojnë në kompani prej 11 deri në 49 të punësuar në përqindje më të madhe (37%) janë përgjigjur se numri i të rinjve varion nga 6 deri në 10 të punësuar. Në kompanitë e mesme me 50 deri në 250 të punësuar, 61.9% e të anketuarve janë përgjigjur se ka më shumë se 20 të rinj të punësuar, ndërsa 79% e të anketuarve të punësuar në kompani të mëdha me më shumë se 250 të punësuar janë përgjigjur se ka edhe më shumë se 20 të rinj të punësuar në kompaninë e tyre.

Pyetja tjetër: **“A është rritur numri i të rinjve që punojnë në kompaninë tuaj, a ka mbetur afërsisht i njëjtë apo është ulur që kur ju jeni në atë vend të punës?”**, na ofroi përgjigje për ndryshimin e numrit të të rinjve në kompani. Kështu, përqindja më e madhe e të anketuarve, përkatësisht 36.5% janë përgjigjur se numri i të rinjve është rritur. Përkundrejt kësaj, 35.9% e të anketuarve janë përgjigjur se numri i të rinjve që punojnë në kompaninë e tyre është ulur. Në kompanitë ku punojnë 11.6% e të anketuarve, numri ka mbetur i njëjtë, ndërsa 16% e të anketuarve nuk e dinë se në çfarë drejtimi ka ndryshuar numri i të rinjve në kompaninë që janë të punësuar.

Një nga pyetjet e këtij pyetësi i dedikohet detyrave të punës që të anketuarit i kryejnë në vendin e punës. Qëllimi ishte që përmes opsioneve të dhëna të mund të konkludohej nëse të rinjve u jepet liri për të kryer detyrat e punës apo ndjekin procedura dhe rregulla rigorozë për mënyrën e kryerjes së punës së tyre. Në këtë mënyrë, përqindja më e madhe e të rinjve ende kryejnë detyra të përsëritura në vendin e punës, të cilat pamundësojnë dhënien e kontributit më të madh nga ana e tyre. Konkretisht, 79.4% e të anketuarve janë përgjigjur se shpesh ose gjithmonë janë “detyra të shkurtra që përsëriten shpesh, përkatësisht 78.2% e të anketuarve janë përgjigjur se shpesh ose gjithmonë ndjekin procedura dhe udhëzime të hollësishme gjatë kryerjes së detyrave të punës ditore”. Si rrjedhojë e këtyre përqindjeve, 61% e të anketuarve zgjedhin shpesh ose gjithmonë metodën për punën e tyre. Ndërsa 74.6% janë përgjigjur se “i planifikojnë aktivitetet e tyre madje edhe përqindja më e vogël e të rinjve, përkatësisht 37.9% janë përgjigjur se shpesh ose gjithmonë kryejnë detyra pune jashtë përshkrimit të vendit të punës së tyre”.

Grafiku 9

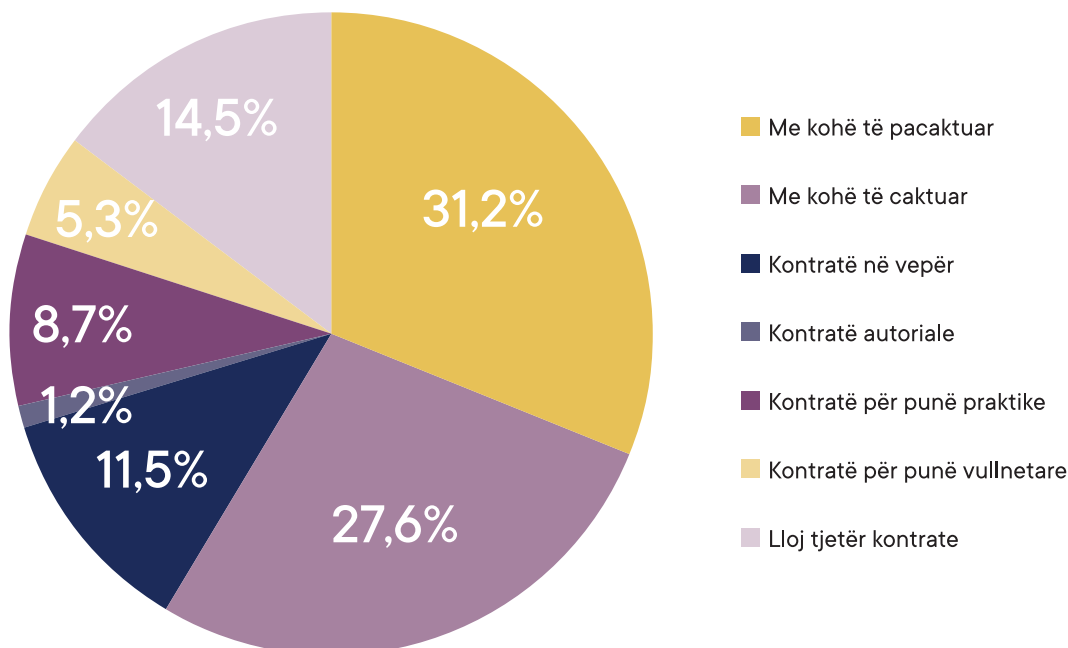
Realizimi i detyrave të punës



Që të mund të analizohet në mënyrë përkatëse statusi i të rinjve në vendin e punës, ishte e nevojshme të shqyrtohej kontrata me të cilën angazhohen më shpesh të rinjtë. Kështu, një e treta e të rinjve ose 31,2%, janë të angazhuar me kontratë pune me periudhë të pacaktuar, ndërsa 27,6% janë të angazhuar me kontratë pune me kohë të caktuar. 11,5% e të rinjve janë të angazhuar me kontratë mbi vepër, 8,7% me kontratë për praktikë, ndërsa 5,3% janë angazhuar me kontratë për vullnetarizëm. Përqindja më e vogël e të anketuarve, respektivisht 1,2%, janë të angazhuar me kontratë autoriale.

Grafiku 10

Lloji i kontratës së punës



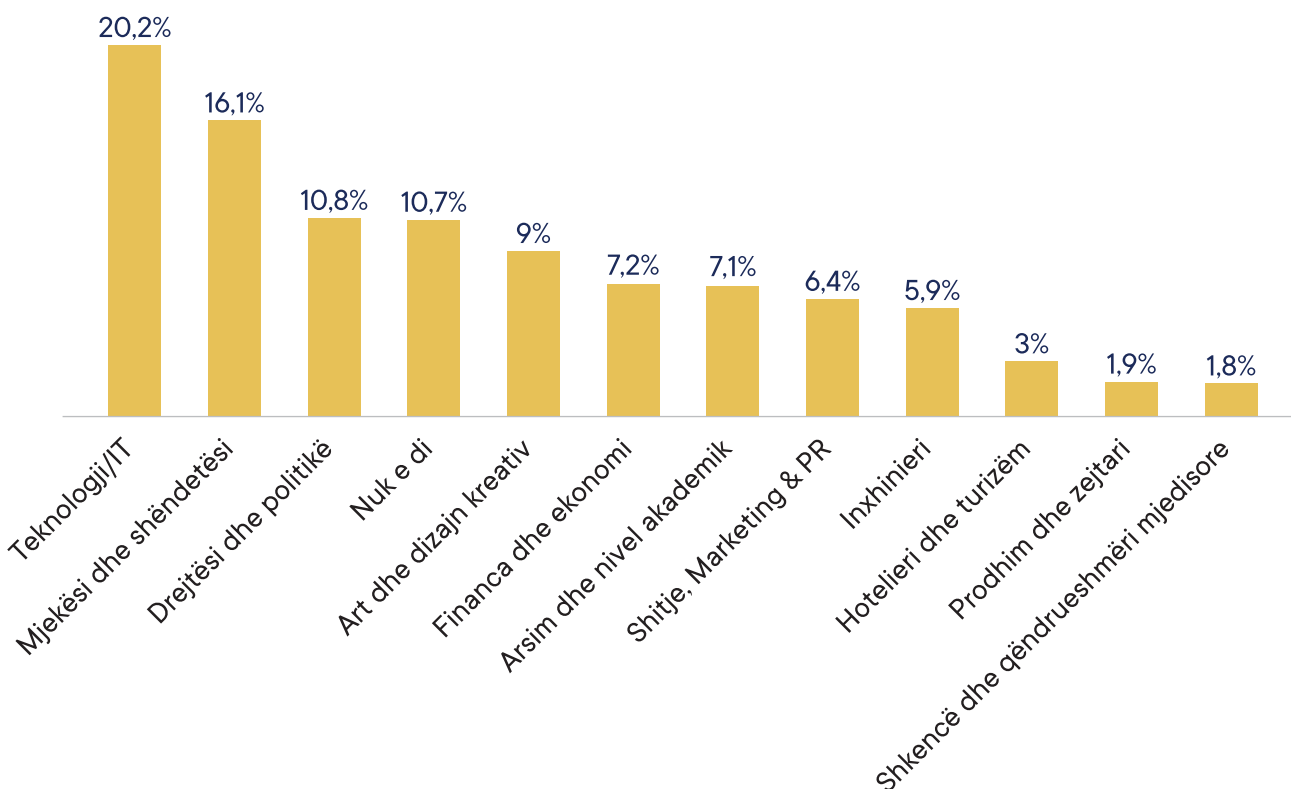
Seti tjetër i pyetjeve i dedikohet dëshirave dhe nevojave të të rinjve në vendin e punës, por për të gjithë të anketuarit (ata që janë përgjigjur se janë disa të angazhuar në një vend të caktuar pune dhe ata që janë përgjigjur se nuk janë të angazhuar në ndonjë vend pune).

Pyetja e parë drejtuar të rinjve kishte për qëllim të na jepte përgjigje për pyetjen **“A po mësoni/studioni, ose ndiqni trajnime, apo keni mësuar/studiuar ndjekur trajnime për profesionin që dëshironi të punoni në të ardhmen?”**. Më shumë se gjysma e të anketuarve (60.8%) janë përgjigjur pozitivisht, respektivisht se po mësojnë ose studiojnë për profesionin që dëshirojnë të punojnë në të ardhmen. Kundrejt tyre 23.5% e të rinjve janë përgjigjur negativisht, përkatësisht nuk mësojnë dhe studiojnë atë çfarë dëshirojnë të punojnë në të ardhmen. Pjesa e mbetur prej 15.7% nuk janë të sigurt, domethënë nuk e dinë nëse po mësojnë dhe studiojnë për profesionin që dëshirojnë të punojnë në të ardhmen.

Kështu, profesionet më të njohura të të rinjtë janë ato të TI-së dhe teknologjisë, të cilat i kanë përzgjedhur 20.2% e të anketuarve. Menjëherë pas TI-së, janë profesionet në fushën e mjekësisë dhe shëndetësisë, të cilat i kanë përzgjedhur 16.1% e të rinjve. 10.8% e të anketuarve kanë vendosur se dëshirojnë që profesioni i tyre të jetë juridiku dhe politika, ndërsa 9% e të anketuarve janë vendosur për profesion në artet krijuese dhe dizajnin. Përqindja më e ulët e të anketuarve, përkatësisht, profesionet më të papëlqyeshme të të rinjtë janë në fushën e shkencës dhe mirëmbajtjes së mjedisit jetësor, të cilën e kanë përzgjedhur vetëm 1.8%. Si rrjedhojë e kësaj janë edhe profesionet në prodhim dhe zejtarë, të cilat i kanë përzgjedhur 1.9% e të anketuarve.

Grafiku 11

Preferenca për fushën e profesionit (të ardhshëm)



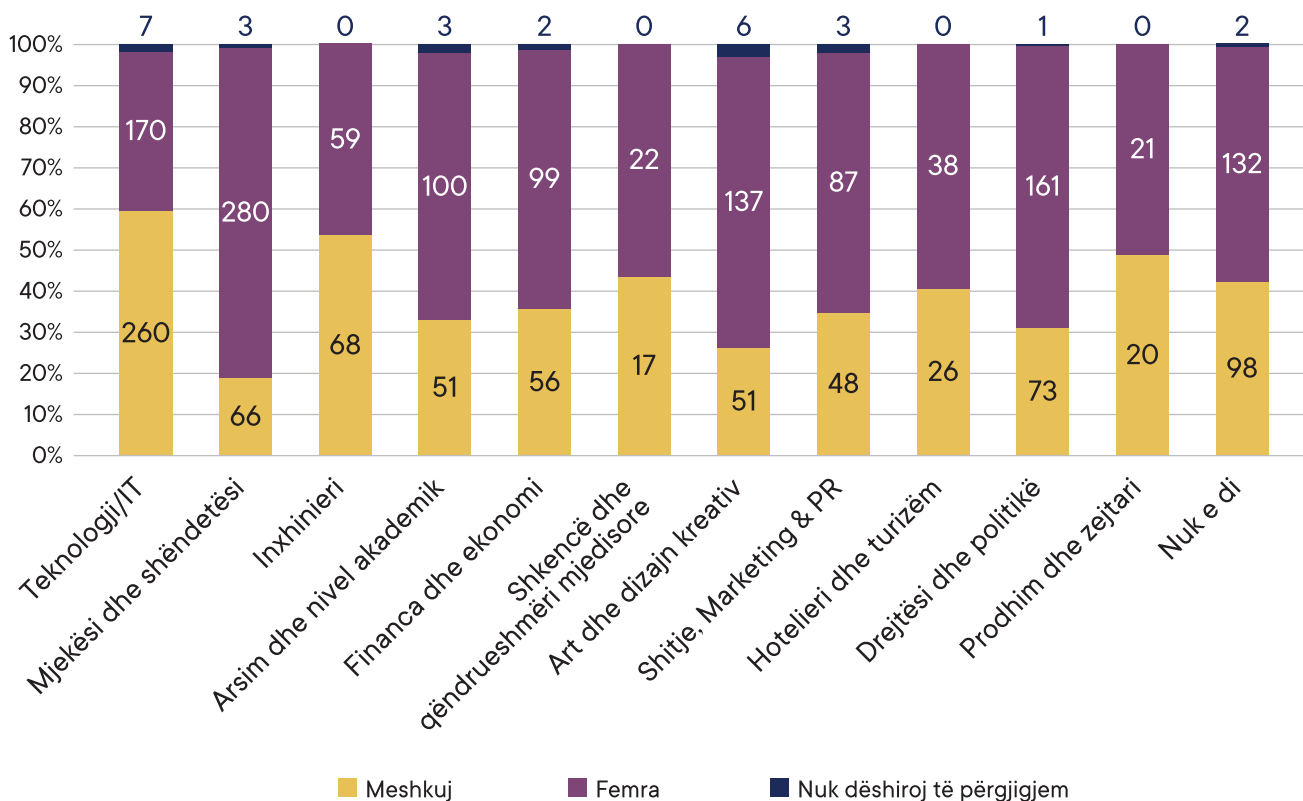
Kjo pyetje është analizuar edhe në aspektin gjinor dhe përzgjedhjes së profesionit të të rinjtë, sepse janë vërejtur disa dallime të theksuara ndërmjet të anketuarve. Duke analizuar tri fushat më të njohura ndërmjet të rinjve, profesionet e TI-së dhe teknologjisë janë shumë më tërheqëse për të anketuarit meshkuj sesa për ato femra. Në fakt, të anketuarit që janë përgjigjur se profesionet më tërheqëse janë në këtë fushë, janë 59.5% të anketuar meshkuj, kundrejt 38.9% të anketuarve femra. Nga ana tjetër, profesionet në mjekësi dhe shëndetësi, si dhe juridik dhe politikë përzgjidhen nga një përqindje më e madhe e të anketuarve femra. Në fakt, 80.2% e të anketuarve femra përzgjedhën mjekësinë dhe shëndetin, si dhe 68.5% e tyre përzgjedhën juridikun dhe politikën.

Nuk ka dallime të theksuara në përzgjedhjen e profesioneve më pak të njohura në fushën e shkencës, mirëmbajtjes së mjedisit jetësor, prodhimtarisë dhe zejtarisë.

Gjithashtu, dallime të theksuara u shfaqën gjatë analizimit të kësaj pyetjeje përmes prizmit të edukimit të të anketuarve. Për nxënësit e shkollave të mesme që mësojnë në gjimnaz, profesionet më tërheqëse janë TI-ja dhe teknologjia, të cilat i përzgjedhën 21.8% e të anketuarve. Profesionet TI dhe teknologji janë gjithashtu më tërheqëse për studentët universitarë (24%). Për nxënësit e shkollave të mesme që mësojnë në shkollat e mesme profesionale, profesionet në fushën e mjekësisë dhe shëndetësisë janë më tërheqëse për ta. Këtë trend të profesioneve të preferuara në mjekësi dhe shëndetësi e ndajnë edhe doktorët e shkencave – të anketuar në këtë hulumtim, ku 57.1% prej tyre kanë janë përcaktuar për to. Për studentët që janë të regjistruar në studimet e magjistraturës, përkatësisht i kanë përfunduar ato, profesionet e juridikut dhe politikës janë më tërheqëse për ta. Kjo përgjigje u përzgjedh nga 41.2% e magjistrave në shkencë.

Grafiku 12

Preferencat për profesionin sipas gjinisë

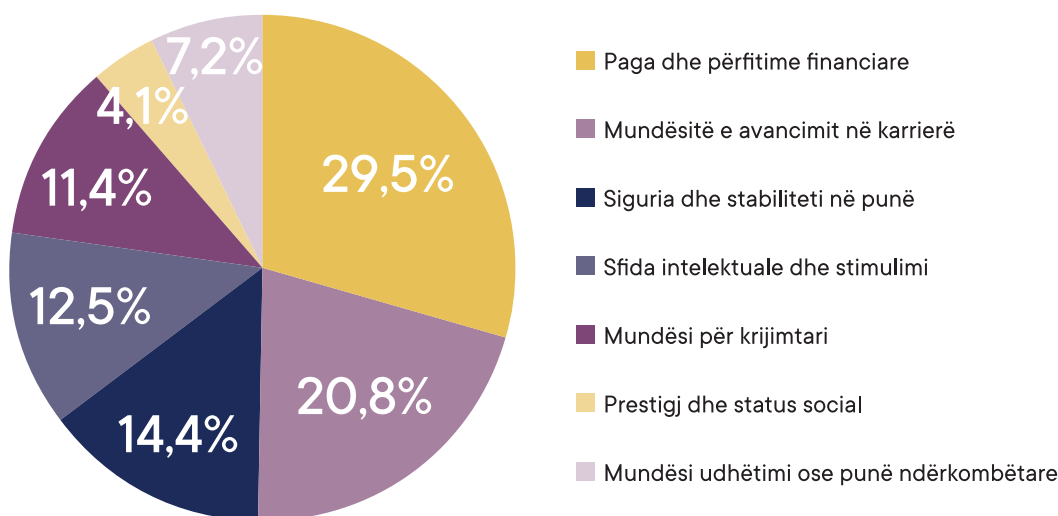


Përzgjedhja e profesionit të ardhshëm të rinjtë ndërlidhet edhe me përfitimet që ata mund të marrin nga puna në këto vende pune. Në këtë drejtim janë edhe pyetjet e ardhshme si pjesë e këtij pyetësi. Për pothuajse një e treta e të anketuarve (29.5%), arsyeja kryesore për përzgjedhjen e profesionit të preferuar është paga dhe përfitimet financiare. Si kriter tjetër për përzgjedhjen e një profesioni të caktuar janë mundësitë për avancim në karrierë, të cilin e kanë përzgjedhur një e pesta e të anketuarve ose 20.8%, si dhe siguria dhe stabiliteti në vendin e punës që është përzgjedhur nga 14.4% e të anketuarve.

Vetëm 4.1% e të anketuarve janë përgjigjur se prestigji dhe statusi social që ofron një profesion i caktuar janë arsyeja kryesore e përzgjedhjes, ndërsa 7.2% e të anketuarve janë përgjigjur se mundësitë për udhëtime dhe punë ndërkombëtare janë arsyeja e përzgjedhjes së profesionit të caktuar të dëshiruar.

Grafiku 13

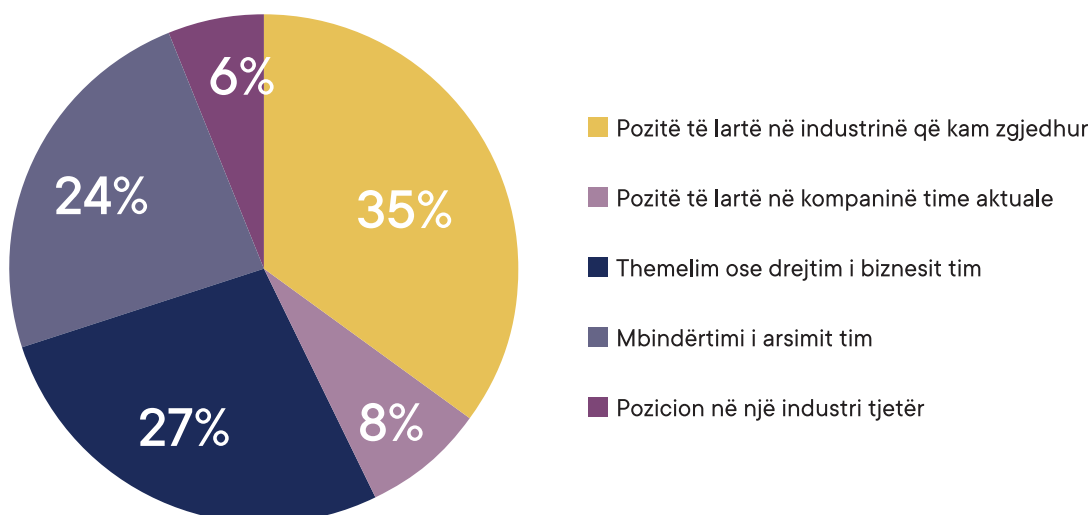
Arsyet e interesimit në profesionin e përzgjedhur



Të anketuarve iu ofrua gjithashtu mundësia të zgjedhin se ku e shohin veten në 5 vitet e ardhshme për sa i përket karrierës së tyre, në mënyrë që të marrim të dhëna për aspiratat e tyre në periudhën e ardhshme. Përqindja më e madhe e të testuarve, 34,6%, besojnë se në 5 vitet e ardhshme mendojnë që do të jenë në një pozicion të lartë në industrinë në të cilën janë të angazhuar aktualisht ose e kanë zgjedhur si të dëshirueshme. 27,4% e të anketuarve duan të fillojnë biznesin e tyre në 5 vitet e ardhshme, ndërsa 24,1% duan të përmirësojnë arsimin e tyre në 5 vitet e ardhshme. Vetëm 6% e të anketuarve e shohin veten në një pozicion në një industri tjetër, pra duan të ndryshojnë industrinë që kanë zgjedhur.

Grafiku 14

E ardhmja në karrierë



Në mënyrë më direkte, në pyetjen e ardhshme, të rinjtë mund të zgjidhnin faktorët që ndikojnë në vendin e dëshiruar të punës dhe kushtet e punës, duke ndikuar kështu në përzgjedhjen e profesionit të dëshiruar. Faktori më i rëndësishëm që të rinjtë të vendosin për një profesion të caktuar të dëshiruar/përzgjedhur është “që profesioni i tyre të përkojë me arsimimin e tyre”. Për këtë janë vendosur më shumë se një e treta e të anketuarve ose 15.6%. Për 14.5% të të anketuarve, pasioni dhe interesi për një fushë të caktuar është faktori më i rëndësishëm pse përzgjedhin një profesion të caktuar, ndërsa për 13% të të anketuarve, faktori më i rëndësishëm për përzgjedhjen e një profesioni të caktuar janë të ardhurat e pritshme.

Nga ana tjetër, “marrëdhënia me kolegët përfaqëson përzgjedhjen e vetëm 1.9% të të anketuarve dhe është faktori më pak i rëndësishëm që nxit që të rinjtë/të anketuarit të përzgjedhin një profesion të caktuar”. Më pas, ndikimi i familjes apo i miqve është faktor relevant vetëm për 2.3% të të anketuarve, ndërsa (si vijimësi e pyetjes paraprake) vetëm 2.3% e të anketuarve e konsiderojnë statusin social apo prestigjin e ushtrimit të një profesioni të caktuar si faktor relevant për përzgjedhjen e atij profesioni.

Tabela 1

Faktorët gjatë përzgjedhjes së karrierës

Puna përputhet me kualifikimet dhe shkathhtësitë tuaja	15.6%
Pasioni/interesi për fushën e caktuar	14.5%
Të ardhurat e pritshme	13.0%
Mundësi për punë në ndonjë shtet tjetër	10.8%
Mundësi për avancim	8.3%
Stabiliteti në vendin e punës (në mënyrë afatgjate)	6.8%
Fleksibiliteti (orari i punës, opsionet për punë larg vendit, etj.)	6.4%
Mundësi për të kontribuar në shoqëri	5.6%
Siguria në vendin e punës	5.5%
Disponueshmëria e vendeve të punës në treg	4.3%
Teknologjia e re që shfrytëzohet	2.8%
Ndikimi i familjes apo miqve	2.3%
Prestigji/statusi social lidhur me profesionin	2.3%
Marrëdhëniet me kolegët	1.9%

Shkathtësitë e të rinjve

Seti i radhës i pyetjeve iu dedikua shkathtësive të të rinjve që kanë përvetësuar gjatë procesit arsimor apo angazhimit në punë, përkatësisht çështjes se çfarë shkathtësish dëshirojnë të kenë në të ardhmen për ta fituar profesionin që dëshirojnë.

Pyetja e parë iu dedikua vetëvlerësimit nga të anketuarit mbi relevancën e arsimit të tyre në korrelacion me angazhimin në punë. 52.7% e të anketuarve konsiderojnë se arsimi i tyre është relevant në industrinë në të cilën janë të angazhuar ose dëshirojnë të angazhohen në të ardhmen. Përkundër kësaj, 15.4% e të anketuarve vlerësojnë se arsimi i tyre nuk është shumë relevant për industrinë e tyre. 13.8% e të anketuarve konsiderojnë se puna e tyre mund të punohet edhe me llojet e tjera të arsimit. 7.4% konsiderojnë se arsimi i tyre nuk është fare relevant me realizimin e detyrave të punës në industrinë e tyre. 5.9% e të anketuarve vlerësojnë se puna e tyre ose profesioni në industrinë e tyre kërkon një shkallë tjetër arsimimi për realizimin e punës, ndërsa 4.8% konsiderojnë se angazhimi i tyre në punë nuk kërkon fare ndonjë shkallë arsimit.

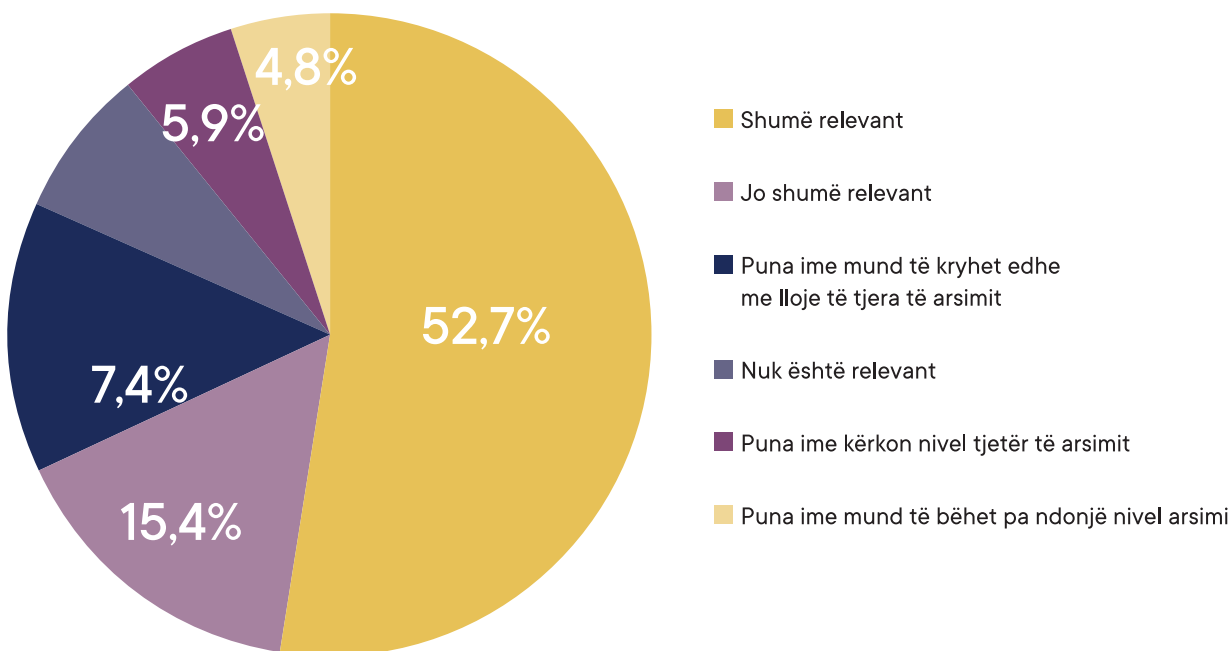
Këto të dhëna korrespondojnë me opinionin e përgjithshëm të fokus grupeve. Në një masë të madhe, pjesëmarrësit konsiderojnë se procesi arsimor i përgatit ata për profesionin e tyre të ardhshëm dhe dëshirojnë të punojnë në fushën që studiojnë për momentin, veçanërisht për faktin se që nga fillimi i arsimit të mesëm ata mund të zgjedhin një shkollë profesionale, kundrejt gjimnazit dhe gjithashtu në vet shkollat e mesme mund të zgjedhin drejtime të tjera si ato natyrore, matematikore, sociale e humanistike, etj.

“Unë, personalisht mendoj se mund të fitoj nga ky profesion edhe pse ekziston presioni për të mos u regjistruar”. Mendoj se varet vetëm nga unë dhe krijimtaria ime.”
- femër, 19 vjeç

“Dëshiroj të përmend se lëndët e mia të cilat i mësoj janë mjaft specifike për profesionin në të cilin dëshiroj të punësohem dhe konsideroj se mësoj shumë prej tyre dhe më ndihmojnë të marr njohuritë e duhura.”
- femër, 17 vjeç

Grafiku 15

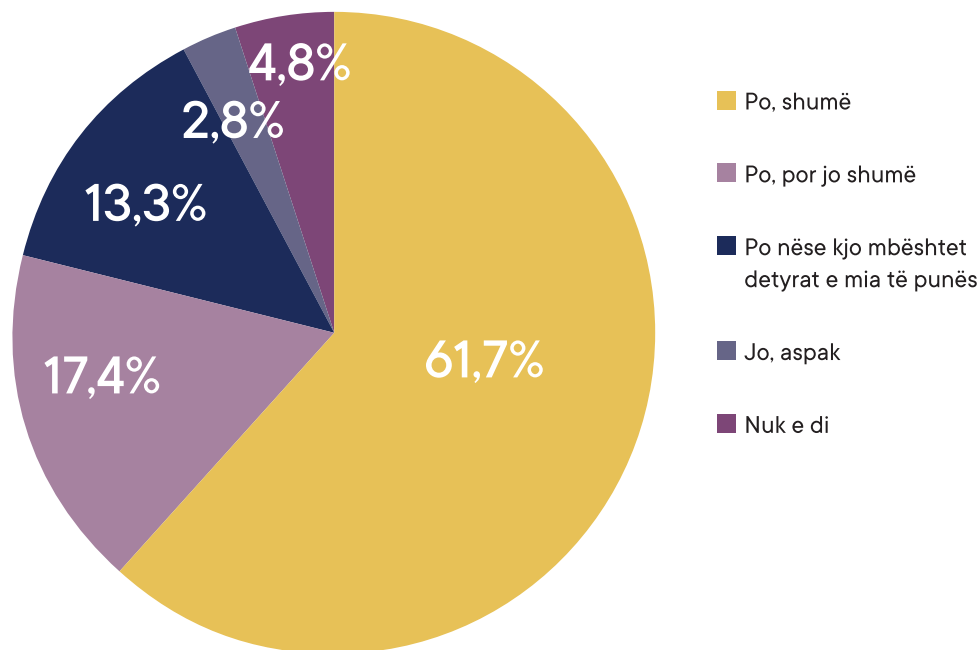
Relevanca e arsimit në punën aktuale



Pyetja tjetër iu dedikua vetëvlerësimit nga të anketuarit mbi përmirësimin e shkathtësive të tyre. Kështu, 61.7% e të anketuarve mendojnë se është shumë e nevojshme të përmirësohen shkathtësitë e tyre në periudhën e ardhshme. Më pas janë 17.4% e të anketuarve që konsiderojnë se kanë nevojë për përmirësim të shkathtësive, por në mënyrë të kufizuar. 13.3% e të anketuarve konsiderojnë se duhet të përmirësojnë shkathtësitë e tyre vetëm nëse është e nevojshme për vendin e punës. Vetëm 2.8% e të anketuarve konsiderojnë se shkathtësitë e tyre nuk kanë nevojë të përmirësohen fare, ndërsa 4.8% e të anketuarve nuk kanë ndonjë qëndrim për këtë çështje.

Grafiku 16

Nevoja për përmirësim e shkathtësive



Pyetja tjetër i referohej përkushtimit të të anketuarve për përmirësimin e shkathtësive të tyre, respektivisht nëse në 12 muajt e fundit ata kanë marrë pjesë në ndonjë aktivitet për arsimim, përkatësisht trajnim për përmirësimin e shkathtësive të tyre. Numri më i madh i të anketuarve, gjegjësisht 24.8%, kanë marrë pjesë në punëtori apo seminare. Përzgjedhja e radhës e të anketuarve ose 23% e tyre ishte se kanë marrë pjesë në disa kurse për të mësuar apo për të përmirësuar shkathtësitë e tyre, ndërsa 20.4% kanë kryer trajnime në vendin e punës në mënyrë që të kenë shkathtësitë e nevojshme të punës për t'i realizuar detyrat e punës. 19.6% në periudhën e kaluar kanë qenë pjesë e disa trajnimeve online, ndërsa vetëm 11.6% kanë kaluar nëpër trajnime në fillim të punësimit për realizimin e detyrave të punës.

Edhe pjesëmarrësit e fokus grupeve kishin qëndrim të ngjashëm. Pothuajse gjysma e tyre nuk kanë ndjekur asnjë trajnim, kryesisht për shkak se zakonisht nuk ka punëtori dhe trajnime që janë lehtësisht të disponueshme ose falas për profesionin ose karrierën e dëshiruar. Ndërkohë, ata që kanë vizituar, shumica njoftuan se nuk kishin lidhje specifike me shkathtësitë teknike që ndërlidhen me profesionin e tyre, por kishin të bënin me shkathtësi të lehta që sigurisht janë të rëndësishme dhe të dobishme në rrugën e tyre të karrierës.

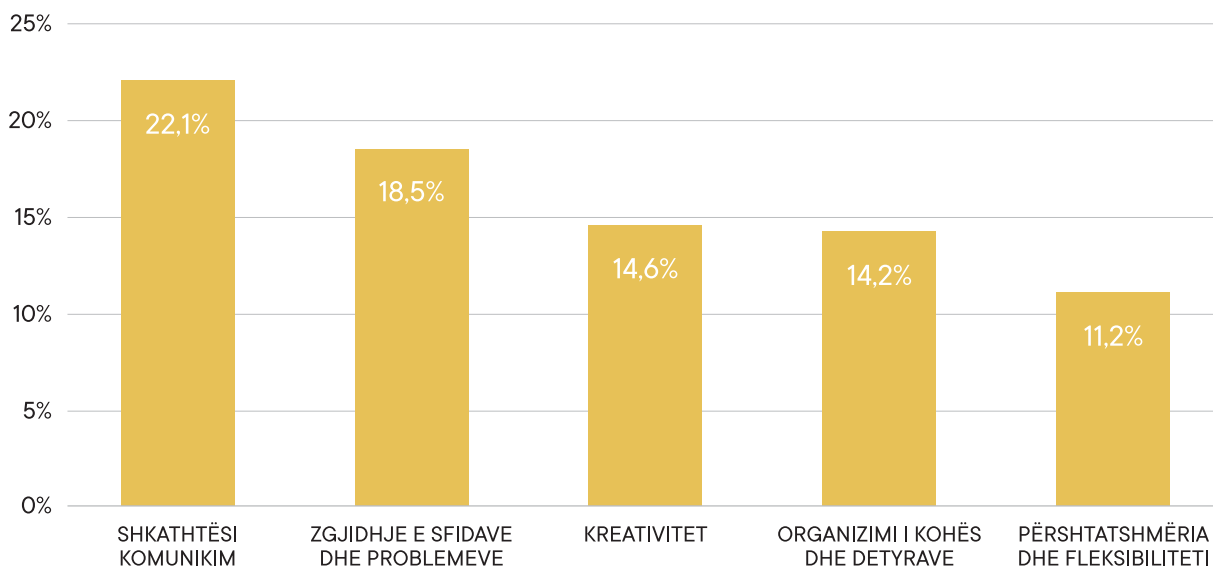
“Çelësi është në arsim, por, ndoshta shkathtësitë më gjithëpërfshirëse që i nevojiten një të riu, mund të fitohen përmes një kombinimi të arsimit formal dhe atij joformal. Kjo çështje nuk është ekskluzive për mua, të zgjedh vetëm njërin ose vetëm tjetrën, unë, gjithmonë i shoh disi si një set.”

- mashkull, 24 vjeç

Duke marrë parasysh profesionet e ndryshme, zhvillimi i shkathtësive të ndryshme është i nevojshëm për t'iu përgjigjur në mënyrë adekuate detyrave të punës. Në kuadër të këtij pyetësori, të anketuarit duhet të na përgjigjen se për cilën nga shkathtësitë duhet të përmirësohen, duke marrë parasysh profesionin që dëshirojnë të kenë në të ardhmen apo që kanë tani. Shkathtësitë që shumica e të anketuarve mendojnë se janë thelbësore për ta janë shkathtësitë e komunikimit, me 22.1% në përgjithësi. Për 18.5% të të anketuarve, trajnimi për zgjidhjen dhe ballafaqimin me sfida dhe probleme është shumë i rëndësishëm. Për 14.46% nevojiten trajnime për përmirësimin e shkathtësive krijuese, ndërsa për 14.2% janë të rëndësishme shkathtësitë për organizimin e kohës dhe detyrave në vendin e punës. 11.2% e të anketuarve kanë nevojë për përmirësimin e shkathtësive të përshtatshmërisë dhe fleksibilitetit në vendin e punës, ndërsa 10.3% kanë nevojë për përmirësimin e shkathtësive digjitale. Përqindja më e vogël e të anketuarve ose 9.1%, konsiderojnë se është i nevojshëm përmirësimi i shkathtësive të menaxhmentit.

Grafiku 17

Shkathtësitë specifike me rëndësi thelbësore

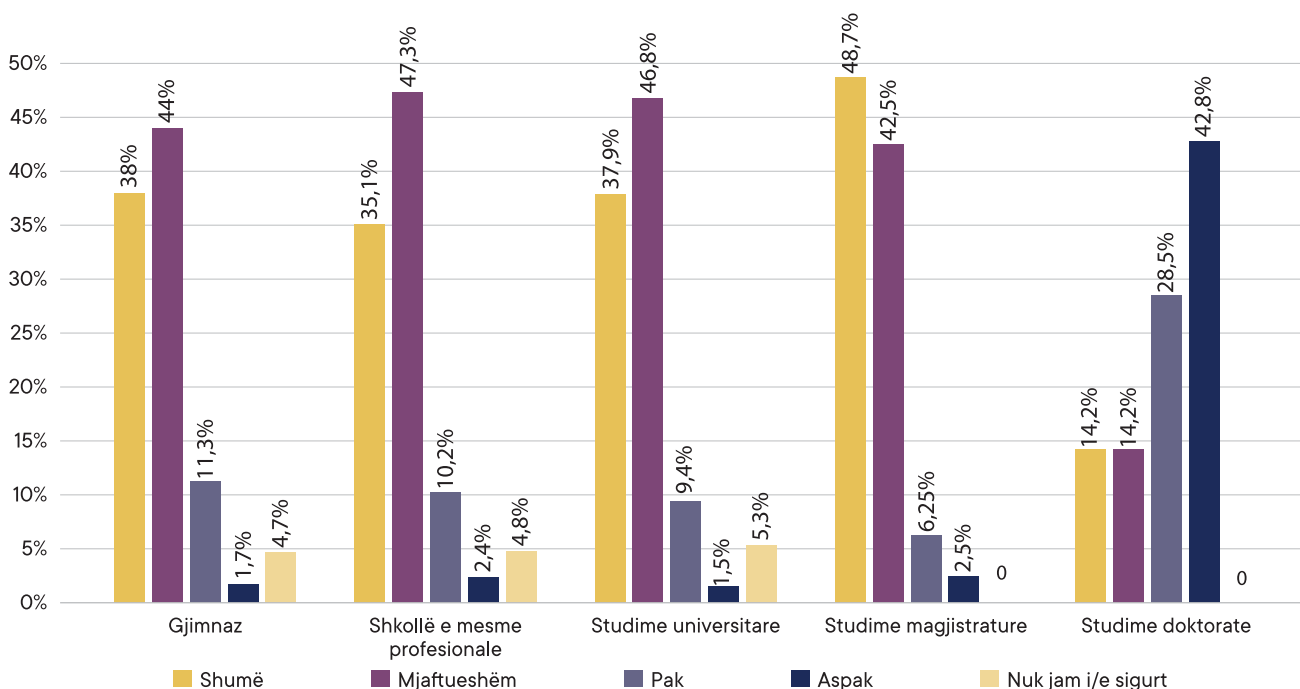


Përveç nevojës për të përmirësuar shkathtësitë, një nga pyetjet ishte: “Sa vetëbesim keni për shkathtësitë tuaja që ndërlidhen me profesionin tuaj të dëshiruar?”. Kështu, 39% e të anketuarve kanë vetëbesim për shkathtësitë që kanë për t'i realizuar detyrat e punës. Përqindja më e madhe e të anketuarve ose 44.9% kanë mjaftueshëm vetëbesim për shkathtësitë që kanë. Vetëm 10.2% e të rinjve kanë pak vetëbesim për shkathtësitë e tyre, ndërsa 2.2% nuk ndihen fare të sigurt për shkathtësitë që zotërojnë dhe që nevojiten për realizimin e detyrave të punës. 3.7% nuk janë të sigurt për këtë përgjigje.

Një dallim i theksuar sa i përket vetëbesimit për shkathtësitë e nevojshme për realizimin e detyrave të punës shfaqet te doktorët e shkencave që ishin pjesë e hulumtimit tonë. Edhe pse nuk është një numër aq i madh, në këtë kategori, pikëpamjet që bien në sy janë se më shumë se gjysma e të anketuarve që janë doktorë shkencash ose 71% konsiderojnë se kanë pak ose aspak vetëbesim në lidhje me shkathtësitë që kanë për të realizuar detyrat e punës. Te të anketuarit e tjerë, në kategoritë e tjera të arsimit (gjimnazi, shkolla e mesme profesionale, studime universitare dhe magjistër), përqindja më e mëdhe e të anketuarve besojnë se kanë shumë ose mjaftueshëm vetëbesim për sa i përket shkathtësive për të kryer detyrat e punës.

Grafiku 18

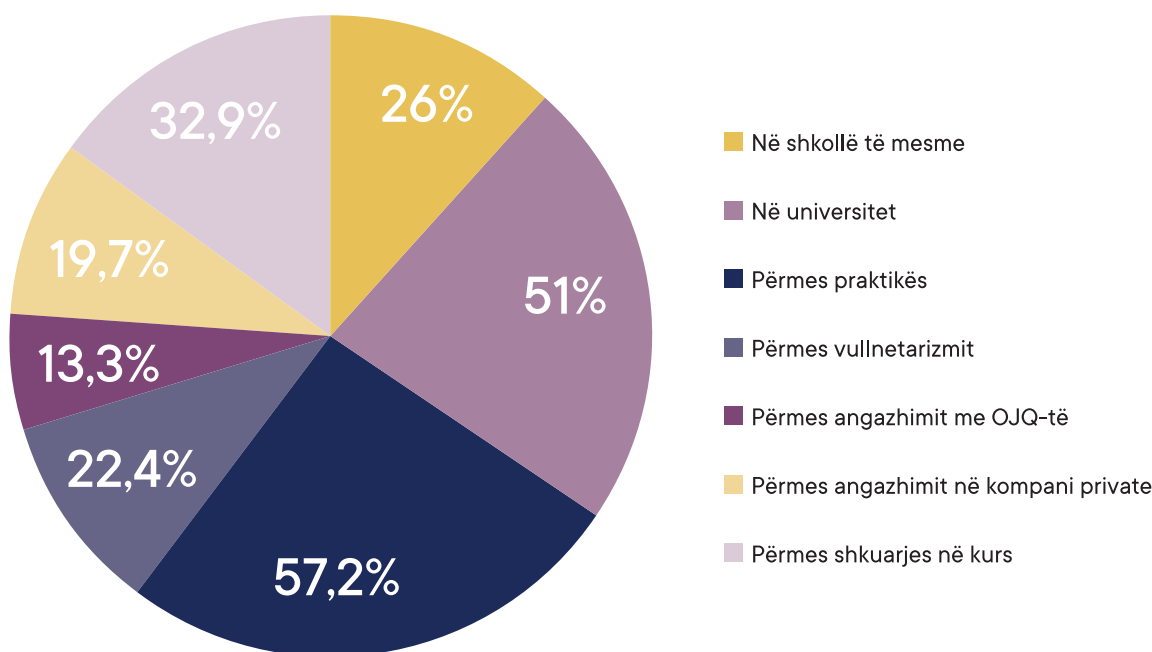
Vetëbesimi në shkathtësitë në profesion, sipas nivelit të arsimit



Duke marrë parasysh përgjigjet e marra nga pyetja paraprake, ishte e nevojshme që të anketuarit të na përgjigjen se në çfarë mënyre dëshirojnë t'i përmirësojnë shkathtësitë e tyre që nevojiten për vendin e punës. Më shumë se gjysma e të anketuarve ose 57.2% janë përgjigjur se praktika kontribuon më së shumti në përmirësimin e shkathtësive të tyre dhe se ata do të dëshironin t'i përmirësonin shkathtësitë e tyre në këtë mënyrë. Një përqindje pak më e ulët, por që përfshin më shumë se gjysmën e të anketuarve, 51% besojnë se universiteti ose arsimit i lartë mundëson zhvillimin e shkathtësive që u nevojiten për një punë dhe ata do të dëshironin t'i përmirësonin shkathtësitë e tyre në këtë mënyrë. 32.9% e të anketuarve do të dëshironin t'i përmirësonin shkathtësitë e tyre duke ndjekur kurse, ndërsa 26% t'i përmirësonin shkathtësitë e tyre gjatë arsimit të mesëm. 22.4% e të anketuarve i përmirësojnë shkathtësitë e tyre ose do të dëshironin t'i përmirësonin ato përmes vullnetarizmit, ndërsa 19.7% konsiderojnë se shkathtësitë e tyre përmirësohen më së miri përmes angazhimit në kompanitë private. 13.3% e të anketuarve e shohin angazhimin në sektorin civil si mënyrën dhe mundësinë më të mirë për të përmirësuar shkathtësitë e tyre që u nevojiten në industrinë e tyre, përkatësisht në industrinë e dëshiruar në të cilën ata do të dëshironin të angazhoheshin.

Grafiku 19

Vendi i përvetësimit të shkathtësive



Duke përmbledhur të dhënat nga pyetja paraprake, mund të konkludohet se 77% e të anketuarve vlerësojnë se i përmirësojnë shkathtësitë e tyre ose dëshirojnë t'i përmirësojnë ato përmes arsimit formal (fakulteti dhe shkolla e mesme). Si rezultat i këtyre përgjigjeve, pyetja tjetër ishte me qëllim që të shqyrtohej qëndrimi i tyre se sa prej tyre konsiderojnë se shkathtësitë që përvetësojnë gjatë procesit arsimor janë konkurruese në tregun e punës. 30.4% e të anketuarve besojnë se shkathtësitë e përvetësuara nga procesi formal arsimor janë shumë konkurruese në tregun e punës. Ky pohim mbështetet nga 42.9% e të anketuarve, të cilët besojnë se shkathtësitë nga arsimit janë mjaft konkurruese në tregun e punës. Përkundër këtyre pohimeve, 12.7% e të anketuarve besojnë se shkathtësitë nga arsimit janë konkurruese në një masë të vogël në tregun e punës dhe 5.6% e të anketuarve besojnë se shkathtësitë e tyre nuk janë aspak konkurruese në tregun e punës. 8.4% e të anketuarve nuk janë të sigurt se si mund t'i përgjigjen kësaj pyetjeje.

Në kontrast me opinionet nga pyetësi, shumica e pjesëmarrësve në fokus grupet kanë pritshmëri që shkathtësitë duhet të përvetësohen brenda kornizës së sistemit të arsimit formal, por që një përqindje e vogël e tyre janë relevante për karrierën. Ata theksuan se një pjesë të madhe të shkathtësive i kanë përfituar përmes arsimit joformal, përmes trajnimeve, seminareve, mësimin të pavarur dhe përmirësimit përmes kurseve dhe videove online. Po ashtu, si segmenti më i rëndësishëm për përvetësimin e shkathtësive që do të ishin më konkurruese në profesionin e tyre në tregun e punës u veçua praktika dhe për këtë u pajtuan edhe pjesëmarrësit nga shkollat e mesme profesionale, gjimnazet, si dhe pjesëmarrësit në sistemin e arsimit të lartë.

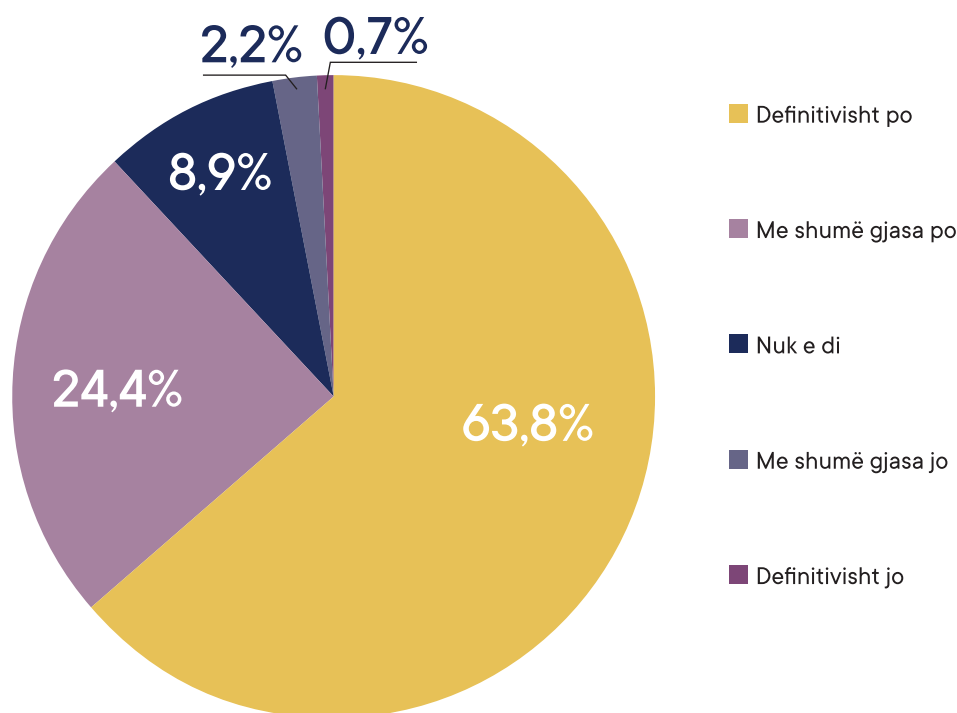
“Shkathtësitë i kam përvetësuar përmes arsimit joformal dhe do të dëshiroja t'i përmirësoja në mënyrë joformale – trajnime, praktika etj. Unë nuk kam parë ndonjë opsion tjetër dhe kjo është arsyeja pse zgjedh arsimin joformal për të përmirësuar shkathtësitë e mia.”
- femër, 23 vjeç

“Jep deri në një masë të caktuar, edhe pse besoj se shkathtësitë praktike nuk fitohen në arsimin formal, sidomos jo në fakultetin juridik. Teorikisht jemi të mbuluar, por jo edhe në praktikë.”
- femër, 23 vjeç

Të anketuarit, kryesisht, dëshirojnë të përmirësojnë shkathtësitë e tyre në të ardhmen me qëllim që të jenë më konkurrues në tregun e punës. 63.8% janë përgjigjur se patjetër dëshirojnë dhe janë të gatshëm t'i përmirësojnë shkathtësitë e tyre që të mund të jenë konkurrues për të gjitha ndryshimet që ndodhin në tregun e punës. Vijnë pastaj 24.4% e të anketuarve që “ndoshta” dëshirojnë t'i përmirësojnë shkathtësitë e tyre në periudhën e ardhshme për t'u përshtatur me tregun e punës. 8.9% e të anketuarve nuk janë të sigurt nëse dëshirojnë t'i përmirësojnë shkathtësitë e tyre, ndërsa 2.2% janë përgjigjur se “Ndoshta nuk dëshirojnë t'i përmirësojnë shkathtësitë e tyre në të ardhmen që t'u përgjigjen nevojave të tregut të punës”. Vetëm 0.7% janë përgjigjur se nuk dëshirojnë t'i përmirësojnë fare shkathtësitë e tyre.

Grafiku 20

Dëshira për përsosje



Mësimi i vazhdueshëm dhe përmirësimi i shkathtësive janë jashtëzakonisht të rëndësishme për të anketuarit. Në pyetjen **“Sa i rëndësishëm është mësimi i vazhdueshëm dhe përmirësimi i shkathtësive për pozicionin ku dëshironi të punoni?”**, 81.1% e të anketuarve janë përgjigjur se mësimi i vazhdueshëm dhe përmirësimi i shkathtësive është shumë i rëndësishëm për ta, ndërsa për 13.1% qasja e vazhdueshme ndaj mësimin dhe përmirësimin nuk është shumë e rëndësishme. 5.9% e të anketuarve janë përgjigjur se nuk janë të sigurt për këtë temë.

Pyetjet e mëposhtme kishin për qëllim shtjellimin më të hollësishëm të shkathtësive dhe kompetencave të të anketuarve. Për të anketuarit lidhur me pyetjen **“Cilën nga këto shkathtësi apo kompetenca i kishit para se të fillonit karrierën tuaj?”** u ofruan 18 lloje shkathtësi dhe kompetenca të ndryshme. Kështu, të anketuarit kryesisht zotërojnë dhe kanë njohuri të gjuhëve të huaja (11.1%), njohuri kompjuterike (10.8%) dhe punë e bashkëpunim ekipor (9.7%). Në pjesën e fundit të shkallës së shkathtësive dhe kompetencave që të anketuarit zotërojnë më së paku, janë kodimi dhe programimi (2.4%), shkrimi teknik (2.6%) dhe njohuritë e specializuara të softuerit (3.4%).

Tabela 2

Shkathtësitë para fillimit të karrierës

Njohuri të gjuhëve të huaja	11.1%
Njohuri kompjuterike (p.sh. njohuri për Microsoft Office Suite)	10.8%
Puna dhe bashkëpunimi në ekip	9.7%
Komunikimi (me shkrim dhe verbal)	7.7%
Zgjidhja e problemeve	7.2%
Kreativiteti	7.1%
Të menduarit kritik	6.3%
Përshtatshmëria	4.9%
Inteligjenca emocionale	4.8%
Menaxhimi i kohës	4.7%
Lidershipi	4.5%
Zgjidhja e konflikteve	4.2%
Analiza e të dhënave	3.9%
Menaxhimi i projekteve	3.8%
Njohuri të specializuara të softuerit (p.sh. Adobe Photoshop për dizajnerët, Python për programorët)	3.4%
Shkrimi teknik	2.6%
Kodimi dhe programimi	2.4%

Lista e njëjtë e shkathtësive iu ofrua të anketuarve në mënyrë që të mund të targetonin se cilat shkathtësi i konsideronin si më sfidueset për t'u zhvilluar në të ardhmen. Më së larti në këtë listë ishte puna dhe bashkëpunimi në ekip, me 8% të të anketuarve që mendojnë se do të ishte një sfidë për ta që ta zhvillojnë atë. Pastaj vijon njohja e kompjuterit me 7.8% të të anketuarve. Edhe pse këto janë shkathtësi dhe njohuri që në pyetjen e mëparshme janë theksuar nga të anketuarit si shkathtësi që ata tashmë i posedojnë, por, gjithashtu janë shkathtësi që të anketuarit mendojnë se do të jenë një sfidë për t'u zhvilluar. Njohuritë e specializuara të softuerit u përzgjedhën nga 7.3%, ndërsa shkathtësitë për zgjidhjen e problemeve ishin sfidë për 6.9% të të anketuarve.

Tabela 3

Shkathtësitë që janë sfidë për zhvillimin e karrierës

Puna dhe bashkëpunimi në ekip	8.0%
Njohuri kompjuterike (p.sh. njohuri për Microsoft Office Suite)	7.8%
Njohuri të specializuara të softuerit (p.sh. Adobe Photoshop për dizajnerët, Python për programorët)	7.3%
Zgjidhja e problemeve	6.9%
Komunikimi (me shkrim dhe verbal)	6.6%
Njohuri të gjuhëve të huaja	6.4%
Kreativiteti	5.9%
Lidershipi	5.8%
Menaxhimi i kohës	5.7%
Menaxhimi i projekteve	5.5%
Analiza e të dhënave	5.2%
Kodimi dhe programimi	5.1%
Zgjidhja e konflikteve	5.1%
Të menduarit kritik	5.0%
Përshtatshmëria	4.6%
Inteligjenca emocionale	4.6%
Shkrimi teknik	3.0%

Sa i përket burimeve të ndryshme që preferojnë të rinjtë për të përmirësuar shkathtësitë e tyre, më i preferuar është trajnimi në vendin e punës, i cili u zgjodh prej 15.7% të të anketuarve. 13.4% e të anketuarve besojnë se kurset online si Coursera, Udemy, LinkedIn Learning, etj., do t'u ndihmonin që ata t'i përmirësonin më shumë shkathtësitë e tyre. Praktika dhe vullnetarizmi janë gjithashtu një nga mënyrat më të preferuara për të përmirësuar shkathtësitë, të cilën 13% e të anketuarve e kanë përzgjedhur. Mentorimi ose trajnimi i drejtpërdrejtë është mënyra më e preferuar për të përmirësuar shkathtësitë për 12.5% të të anketuarve. Si burime më pak të dobishme për të anketuarit për të përmirësuar shkathtësitë e tyre janë forumet dhe komunitetet online për industri të caktuara, me 3.3% dhe uebinarët ose konferencat që ishte zgjedhja e 4.3% e të anketuarve.

Tabela 4

Burimet për zhvillimin e shkathtësive

Trajnimet në vendin e punës	15.7%
Kurset online (p.sh. Coursera, Udemy, LinkedIn Learning)	13.4%
Praktika ose vullnetarizmi	13.0%
Mentorimi ose stërvitja (coaching)	12.5%
Orët personale të mësimin apo punëtoritë	11.4%
Librat apo tekstet shkollore	10.9%
Vetëstudimet / ushtrimet	8.3%
Grupet për të mësuar nga kolegët	6.0%
Uebinare dhe konferencat	4.3%
Forumet e industrisë ose komunitetet në internet	3.3%

Pjesëmarrësit e fokus grupeve janë të të njëjtit mendim, por ata më shumë theksuan faktin se praktikat dhe trajnimet në vendin e punës shkojnë paralelisht me mentorimin. Ata konsiderojnë se do të ishte jashtëzakonisht e rëndësishme që të kishin një person që do t'i mësonte dhe t'i udhëzonte gjatë gjithë procesit, në mënyrë që ata të kenë përgatitje dhe të jenë gatshëm më tej për një pozicion real pune.

Profesione të njohura dhe të reja

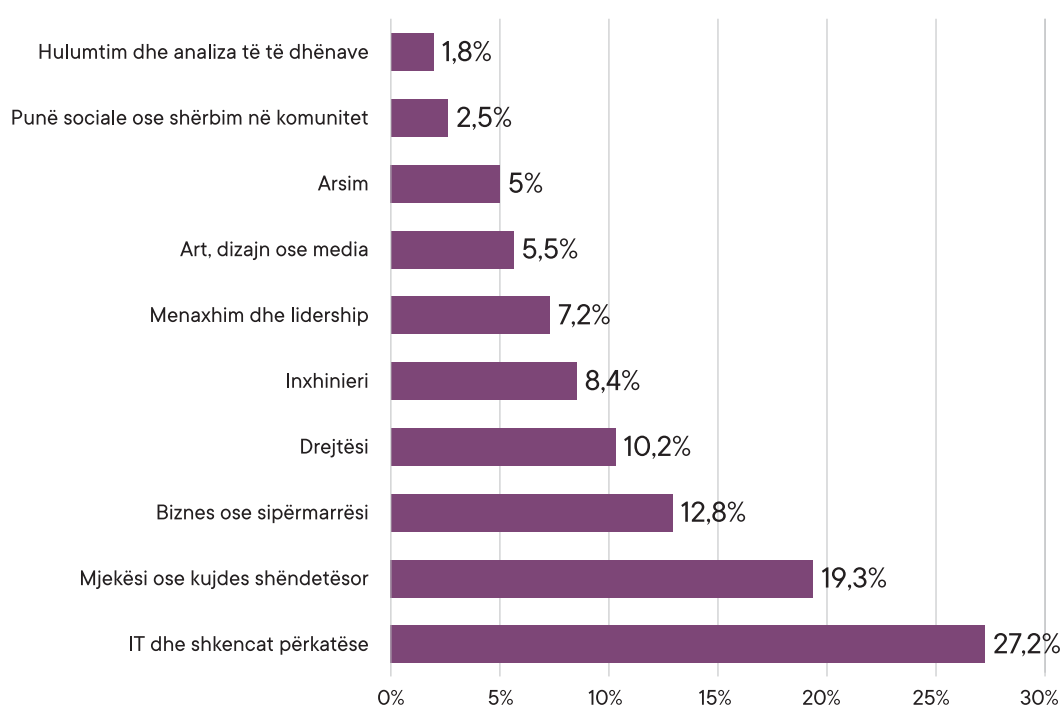
Pyetjet e radhës që iu parashtruan të rinjve, përkatësisht të anketuarve, iu referuan profesioneve të njohura dhe të reja në tregun e punës.

TI-ja dhe shkencat e ngjashme shquhen si profesionet më të njohura të të rinjtë, të cilat ishin përzgjedhja 27.2% të të anketuarve si profesioni më i njohur. Për të anketuarit, në vendin e dytë si profesionet më të njohura janë profesionet e mjekësisë dhe shëndetësisë, për të cilat janë vendosur 19.3% e të anketuarve. Në vend të tretë janë biznesi dhe sipërmarrja me 12.8% të të anketuarve.

Profesionet më pak të njohura janë kërkimi dhe analiza e të dhënave, që ishte përzgjedhja e 1.8% të të anketuarve, 2.5% e të anketuarve janë vendosur për punën sociale ose shërbimin në komunitet dhe 5% janë vendosur për profesionet në fushën e arsimit.

Grafiku 21

Profesione të njohura



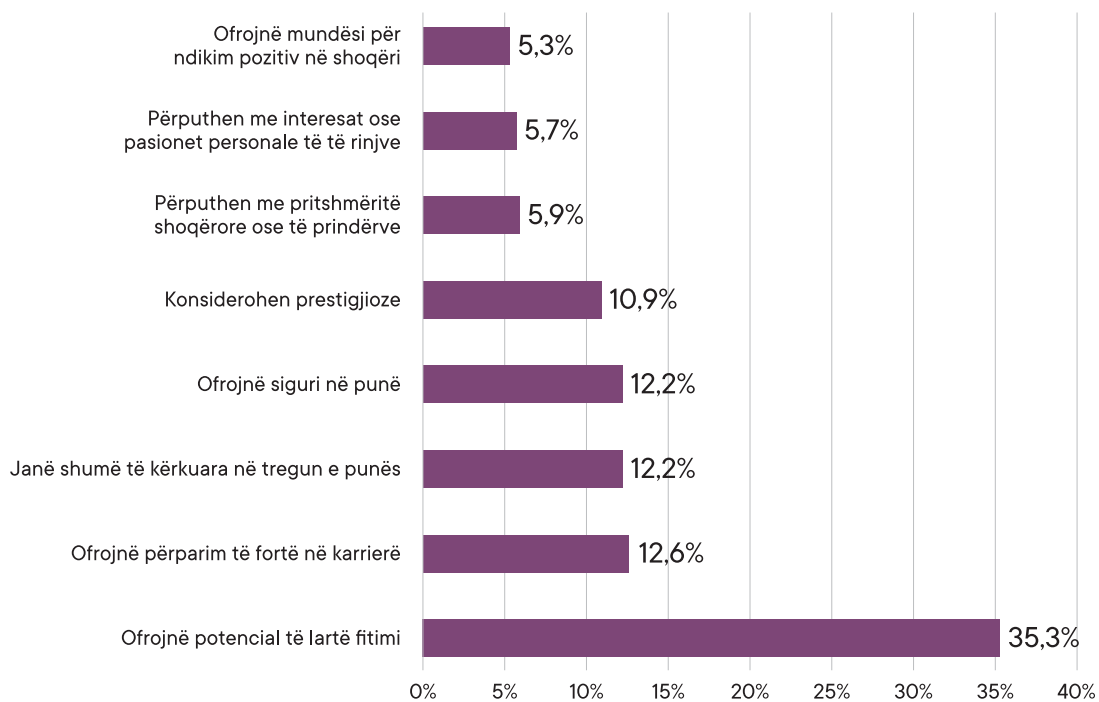
Popullariteti i profesioneve të caktuara lidhet, padyshim, me disa përparësi që këto vende pune kanë ose sjellin me vete. Kështu, 35.3% e të anketuarve kanë theksuar se arsyeja e përzgjedhjes së tyre është se këto profesione kanë potencial të lartë për fitim. 12.6% e të anketuarve zgjedhën profesionet e njohura sepse ofrojnë një potencial të lartë për avancim në karrierë, ndërsa 12.2% i konsiderojnë këto profesione si më të kërkuarat në tregun e punës. 12.2% e të anketuarve konsiderojnë se disa profesione janë të njohura sepse sjellin siguri në vendin e punës. 19.8% e të anketuarve vlerësojnë se profesionet e njohura janë të ndërlidhura me prestigjin në shoqëri.

Si arsye që ca profesione të caktuara renditen më poshtë sa i përket popullaritetit të tyre janë "mundësitë për të pasur ndikim pozitiv në shoqëri", që është përzgjedhja e 5.3%, më pas vijojnë 5.7% e të anketuarve, të cilët thanë se profesionet e njohura janë në përputhje me interesat dhe pasionet personale të të rinjve dhe 5.9% e të anketuarve u shprehën se ato janë në përputhje me standardet sociale dhe prindërore.

Në pajtim të plotë me këto të dhëna ishin edhe pjesëmarrësit nga fokus grupet, të cilët, njëzëri u pajtuan se inxhinieria e TI-së dhe të gjitha profesionet e ngjashme si dizajn grafiku, marketingu, e-bizneset janë në rritje absolute. Kryesisht, sepse ofrojnë përfitime shumë të larta financiare dhe përfitime të tjera që pasojnë, por, gjithashtu u përmend shumë shpesh se u ofrojnë atyre edhe mundësinë për orar fleksibil të punës, si dhe regjim hibrid pune.

Grafiku 22

Arsyet e popullaritetit të profesioneve

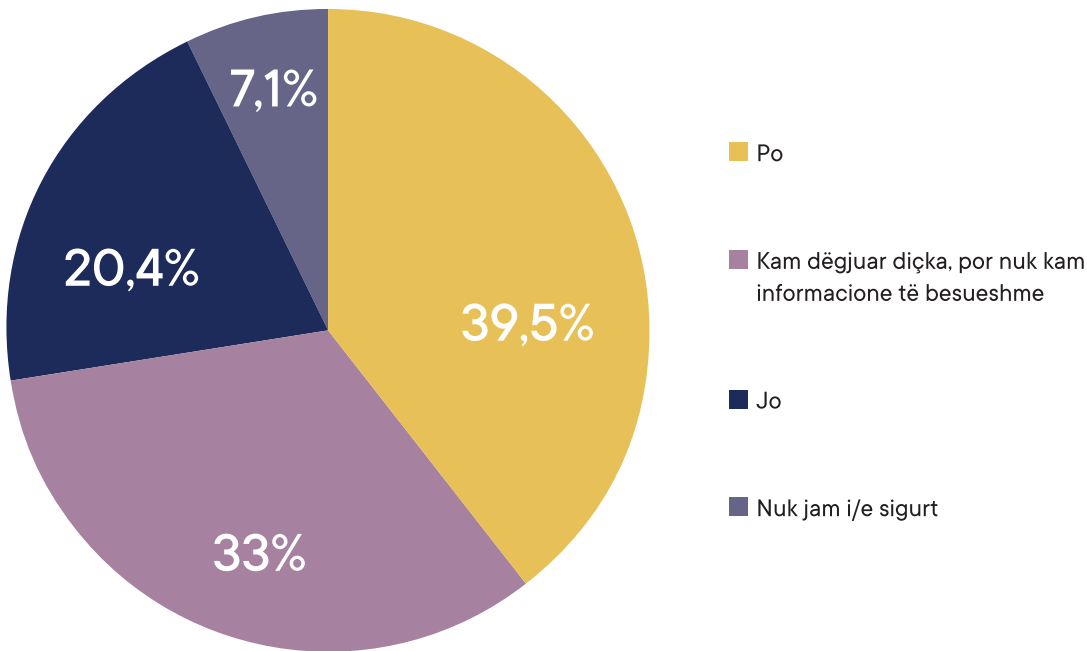


E-biznesi

Pyetësi përmbante një pjesë pyetjesh që i referoheshin edhe konceptit të e-biznesit. Faktikisht, 39.5% e të rinjve e njohin këtë koncept. Më pas vijojnë 33% e të rinjve që kanë dëgjuar për këtë koncept, por nuk kanë informacione të besueshme që mund t'i shfrytëzojnë. 20.4% e të rinjve nuk kanë dëgjuar kurrë për këtë koncept dhe 7.1% e të rinjve nuk janë të sigurt nëse dinë diçka apo nuk dinë asgjë për këtë koncept.

Grafiku 23

Njohja e e-biznesit



Nga të anketuarit që janë përgjigjur se e njohin e-biznesin, 57.4% e tyre janë përgjigjur se janë të interesuar të vazhdojnë karrierën e tyre në një biznes elektronik. Përkundër tyre, 19.6% janë përgjigjur se nuk janë të interesuar të vazhdojnë karrierën e tyre në e-biznes, ndërsa 23% nuk janë të sigurt, respektivisht, nuk kanë ndonjë qëndrim për momentin nëse dëshirojnë të vazhdojnë karrierën e tyre në e-biznes.

Për ata të anketuar që nuk e njohin konceptin e e-biznesit, pasoi pjesa e informimit se si mund të informohen në mënyrë përkatëse për konceptin përmes informacioneve të besueshme. Pas pjesës informative dhe edukative, u mundësua atyre të na përgjigjen nëse pas marrjes së informacionit dëshirojnë të vazhdojnë apo të fillojnë karrierën e tyre në e-biznes. 39.1% e të anketuarve janë përgjigjur se janë të interesuar të vazhdojnë karrierën e tyre në e-biznes, krahasuar me 24.9% që nuk janë të interesuar të vazhdojnë karrierën e tyre në e-biznes. 36% e të anketuarve nuk janë të sigurt, përkatësisht për momentin nuk kanë qëndrim nëse do të dëshironin apo jo të kishin një karrierë në ndonjë lloj e-biznesi.

Kur bëhet fjalë për pjesëmarrësit në fokus grupet, gjysma e pjesëmarrësve (kryesisht më të rinj) nuk kishin dëgjuar kurrë për e-biznesin. Gjithashtu, pasi u njohën me konceptin e e-biznesit, ata u shprehën se nuk do të dëshironin që të ishte profesioni i tyre primar, por e shohin si një burim shtesë financimi në të ardhmen.

“Unë mendoj se pothuajse çdo karrierë do të ketë ndonjë lloj përfshirjeje në e-biznes, meqenëse marketingu është një element kyç për të zgjeruar njohuritë e të tjerëve, për ju si punëtor, thjesht është promovim i vetvetes.”

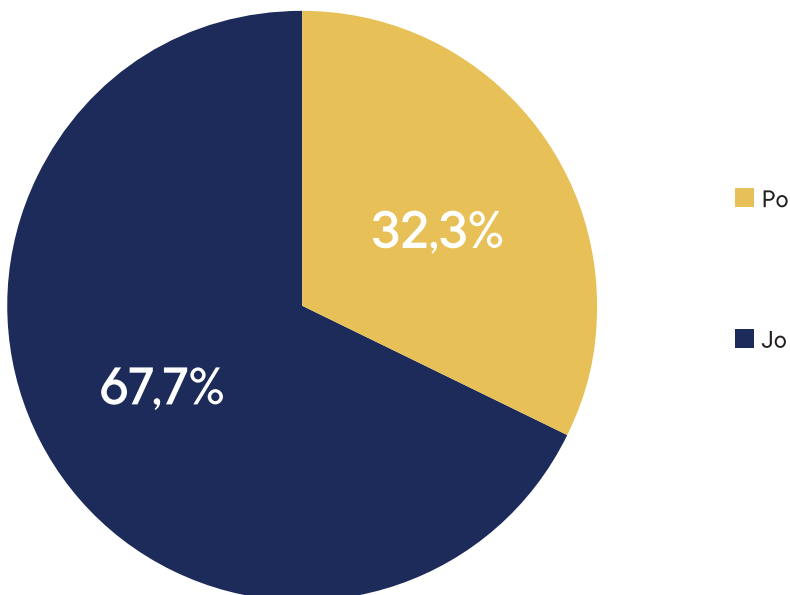
- femër, 17 vjeç

Shkathtësitë e gjelbra dhe vendet e gjelbra të punës

Shkathtësitë e gjelbra dhe vendet e gjelbra të punës janë koncepte të reja në vendin tonë, përmes të cilave të rinjtë mund të angazhohen në vendet e punës. 32,3% e të rinjve kanë dëgjuar për shkathtësitë e gjelbra dhe vendet e gjelbra të punës, kundrejt 67,7% të të anketuarve që nuk i kanë dëgjuar dhe nuk janë të njohur me këto koncepte.

Grafiku 24

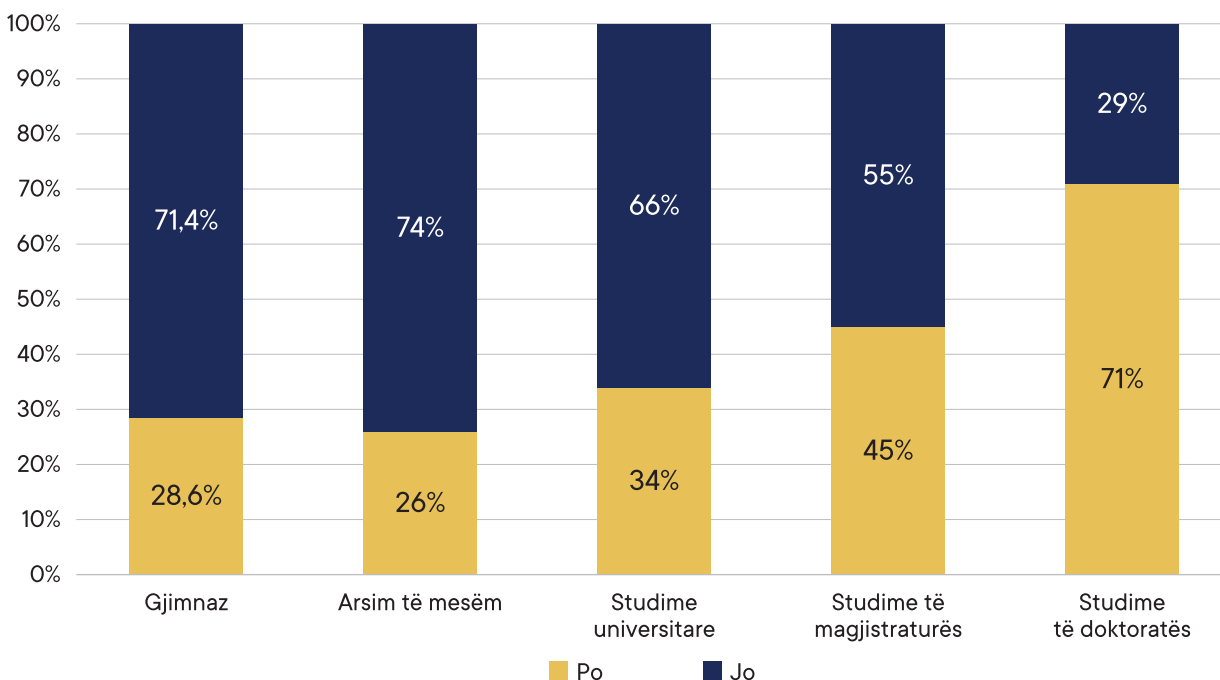
Njohja me shkathtësitë dhe vendet e gjelbra të punës



Dallime domethënëse në lidhje me shkathtësitë e gjelbra dhe vendet e gjelbra të punës shfaqen në raport me kategoritë e ndryshme të të anketuarve me shkallë të ndryshme të arsimit. Kështu, të anketuarit me arsim të mesëm (arsim të mesëm - gjimnaz dhe të mesëm profesional) dhe të anketuarit me studime universitare në një përqindje më të madhe nuk kanë dëgjuar për shkathtësitë e gjelbra dhe vendet e gjelbra të punës, por me rritjen e nivelit të arsimit rritet edhe përqindja e të anketuarve që kanë dëgjuar. Prandaj, ata të anketuar që kanë studime të doktoratës janë më të njohur me konceptin e shkathtësive të gjelbra dhe vendeve të gjelbra të punës.

Grafiku 25

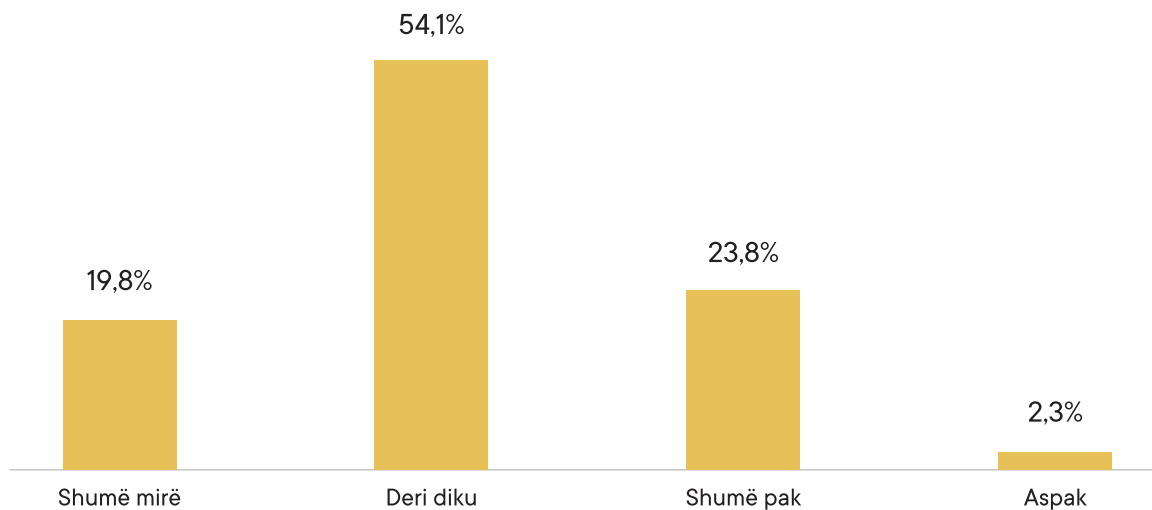
Njohja me shkathtësitë dhe vendet e gjelbra të punës sipas nivelit të arsimit



Të anketuarve që kishin dëgjuar për shkathtësitë e gjelbra dhe vendet e gjelbra të punës iu dha mundësia të përgjigjen se sa ishin të njohur me konceptet e shkathtësive të gjelbra dhe vendeve të gjelbra të punës. 19.8% janë përgjigjur se i njohin shumë mirë. Përqindja më e madhe e të anketuarve, përkatësisht më shumë se gjysma (54.1%) janë përgjigjur se janë mesatarisht të njohur me konceptin e shkathtësive të gjelbra dhe vendeve të gjelbra të punës. 23.8% e të anketuarve janë përgjigjur se janë pak të njohur me shkathtësitë e gjelbra dhe vendet e gjelbra të punës. Për në fund, vetëm 2.3% e të anketuarve që kanë dëgjuar për shkathtësitë e gjelbra dhe vendet e gjelbra të punës nuk janë aspak të njohur me këto koncepte.

Grafiku 26

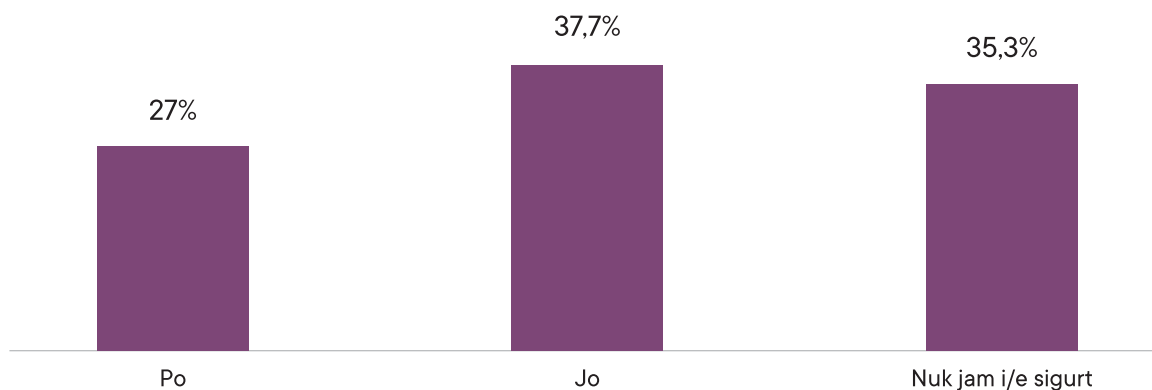
Shkalla e njohjes me shkathtësitë dhe vendet e gjelbra të punës



Të anketuarit të cilët u përgjigjën se nuk kishin dëgjuar kurrë për konceptin e shkathtësive të gjelbra dhe vendeve të gjelbra të punës (67.7%) patën mundësinë të merrnin informacion të besueshëm për atë temë përmes materialit edukativ brenda pyetësorit. Pas plotësimit të pjesës edukative të pyetësorit për shkathtësitë e gjelbra dhe vendet e gjelbra të punës, të gjithë të anketuarit mund t'i përgjigjen pyetjes "A jeni të interesuar të përvetësoni shkathtësi të gjelbra apo të punoni në vende të gjelbra të punës?". 27% e të anketuarve janë përgjigjur pozitivisht në këtë pyetje, përkatësisht se do të dëshironin të fitonin shkathtësi të gjelbra ose të punësoheshin në vende të gjelbra pune, për dallim nga 37,7% e të anketuarve që u përgjigjën negativisht, përkatësisht nuk do të donin të angazhoheshin. 35,3% e të anketuarve nuk janë të sigurt nëse do të donin të punësoheshin në vende të gjelbra pune, përkatësisht të fitonin shkathtësi të gjelbra.

Grafiku 27

Interesimi për t'u marrë me shkathtësitë dhe vendet e gjelbra të punës



Sa i përket përvetësimit të shkathtësive të gjelbra dhe vendeve të gjelbra të punës, në përgjigjet e të anketuarve shfaqet një tendencë e caktuar për angazhimin e tyre në punë. Kështu, të punësuarit dhe të intervistuarit e vetëpunësuar në një përqindje më të madhe nuk janë të interesuar të fitojnë shkathtësi të gjelbra dhe të angazhohen në vende pune të gjelbra, për dallim nga vullnetarët dhe praktikantët që iu përgjigjën pozitivisht kësaj pyetjeje.

Ndryshe nga sondazhi, pjesëmarrësit në fokus grupe ishin shumë më pak të njohur me konceptin e vendeve të gjelbra të punës, shkathtësive të gjelbra. Pas shpjegimit, pothuajse të gjithë pjesëmarrësit kishin një konsensus se do të dëshironin të fitonin shkathtësi të gjelbra dhe se është e ardhmja e të gjitha profesioneve dhe se do të duhet t'i inkorporojnë deri diku parimet e gjelbra të punës. Por, ndërsa ata do të donin të fitonin shkathtësi, ata nuk do të dëshironin domosdoshmërisht të punonin në një vend pune të gjelbër.

„Do të doja të gjeja një punë të gjelbër dhe të mësoja më shumë për këto punë. Sepse Perëndimi dhe tashmë e gjithë bota ka një numër të madh vendesh të gjelbra dhe tashmë të gjithë synojnë të hapin vende pune të gjelbra që përfshijnë shkathtësi të gjelbra.“

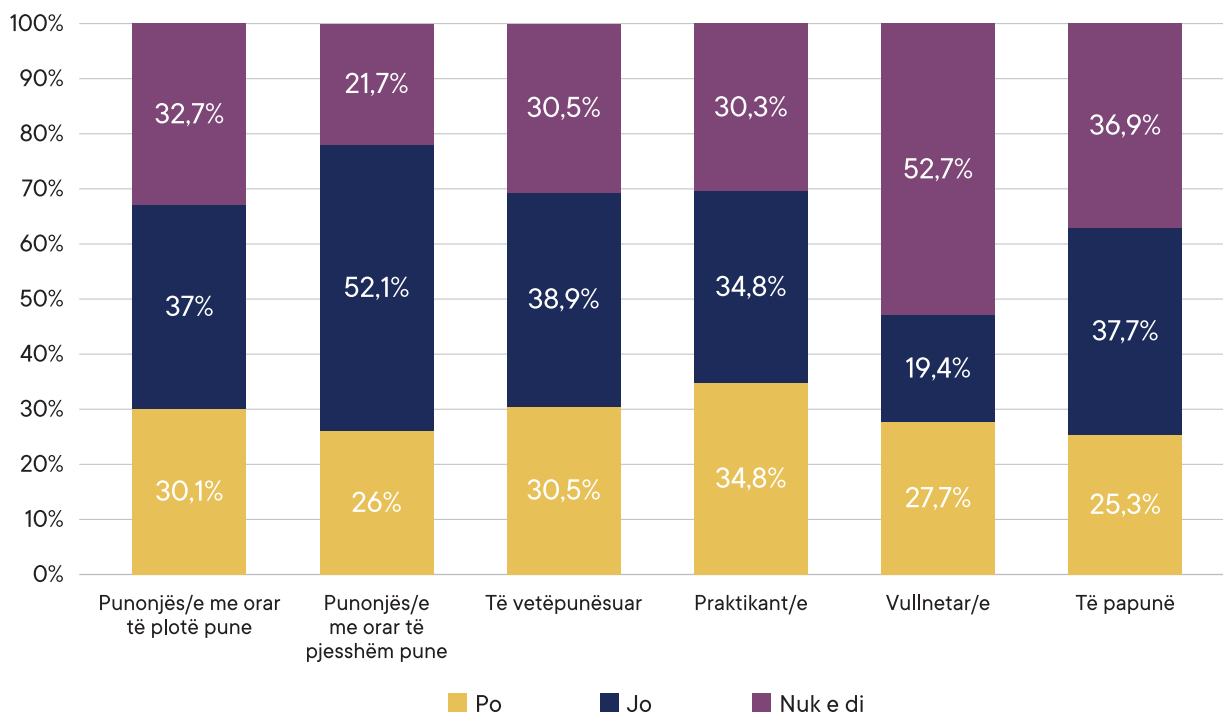
– femër, 25 vjeçe

„E ardhmja është përpara, të gjitha profesionet do të orientohen drejt punës së gjelbër dhe patjetër që të gjithë duhet të fitojmë shkathtësi të gjelbra dhe të kujdesemi vërtet për planetin.“

– femër, 21 vjeçe

Grafiku 28

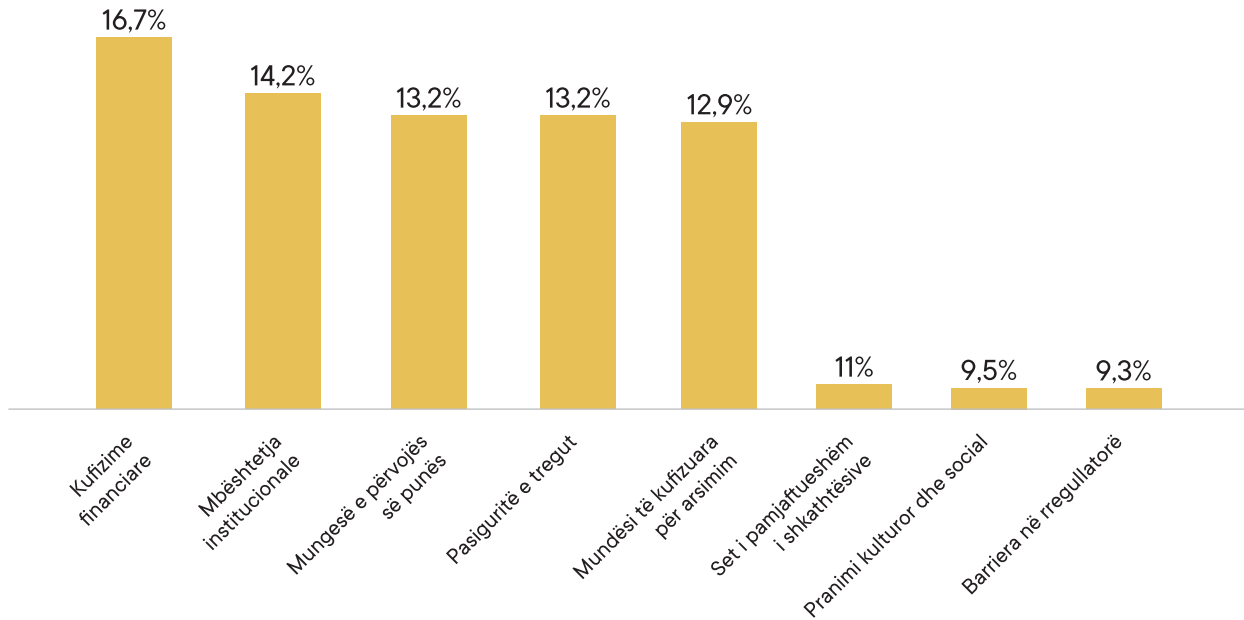
Interesimi për t'u marrë me shkathtësitë dhe vendet e gjelbra të punës, sipas statusit të punës



Si sfidën më të madhe, përkatësisht barrierë në sektorët në të cilët hapen vendet e gjelbra të punës, përqindja më e madhe e të rinjve (16,7%) i konsiderojnë kufizimet financiare, më pas 14,2% e të rinjve e konsiderojnë mbështetjen nga institucionet dhe 13,2% e të rinjve besojnë se është mungesa e përvojës së punës, përkatësisht pasiguria në treg. Si sfidë më e vogël për sa i përket vendeve të gjelbra të rinjtë i konsiderojnë pengesat rregullatore.

Grafiku 29

Sfidat dhe barrierat në sektorë për vende të gjelbra pune



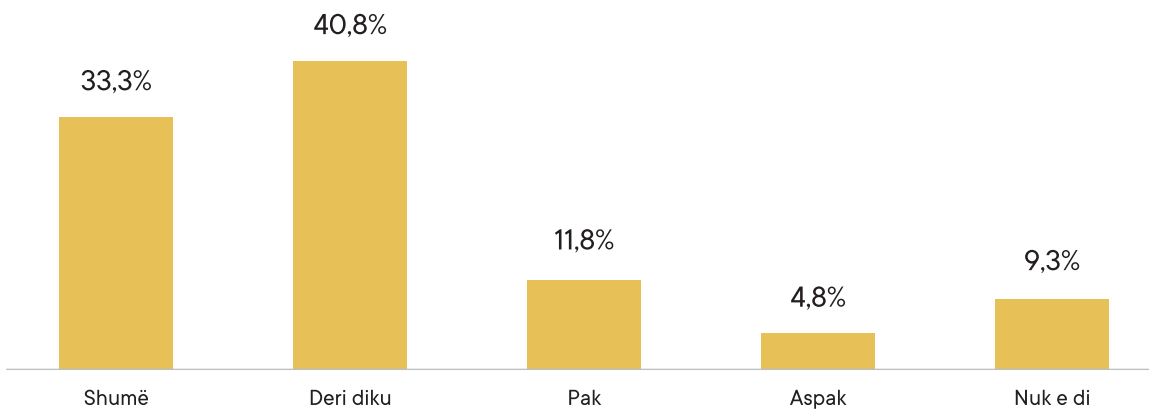
Hapja e biznesit personal dhe sipërmarrësi

Një pjesë e të anketuarve në hulumtim, sipas përgjigjeve nga të dhënat demografike, janë të vetëpunësuar, përkatësisht kanë filluar bizneset e tyre. Megjithatë, me interes të madh për këtë hulumtim ishte qëndrimi i të rinjve, gjegjësisht dëshira e tyre për t'u bërë sipërmarrës, përkatësisht për të filluar biznesin e tyre. 33.3% e të anketuarve janë shumë të interesuar të bëhen sipërmarrës në të ardhmen, përkatësisht të fillojnë biznesin e tyre. 40,8% e të rinjve janë disi të interesuar për të filluar biznesin e tyre, ndërsa 11,8% e të rinjve janë pak të interesuar për sipërmarrjen, përkatësisht biznesin e tyre. 4,8% e të anketuarve nuk duan të kenë fare biznesin e tyre, ndërsa 9,3% nuk e dinë ose nuk janë të sigurt për këtë qasje.

Opinionet e të anketuarve nga fokus grupet u ndanë në tre kampe: disa e konsiderojnë dhe e shohin veten si pronarë biznesi, dhe përgjithësisht pajtohen se duhet të kishin pasur një përvojë që do ta fitonin nga një tjetër dhe pastaj ta transferonin atë në biznesin e tyre. Pjesa tjetër e pjesëmarrësve nuk janë aspak të interesuar për t'u bërë sipërmarrës dhe do të dëshironin të punonin në kompani tashmë të themeluara, sepse i konsiderojnë ato si punë më të qëndrueshme dhe do të kënaqeshin me një pagë të mirë duke punuar në fushën e interesit. Dhe grupi i fundit e sheh veten si në një e-biznes apo start-up, në vend që të jenë sipërmarrës tradicionalë.

Grafiku 30

Interesimi për sipërmarrësi dhe fillimi i biznesit personal



Në lidhje me bizneset start-up dhe qëndrimin e të rinjve lidhur me angazhimin e tyre në këto biznese, mund të konstatohet se 41,3% e të rinjve dëshirojnë të angazhohen. Ndryshe nga kjo, 20,9% e të rinjve nuk dëshirojnë të angazhohen në një biznes start-up, ndërsa 37,8% e të anketuarve nuk e dinë, përkatësisht nuk kanë ndonjë mendim për këtë çështje për momentin.

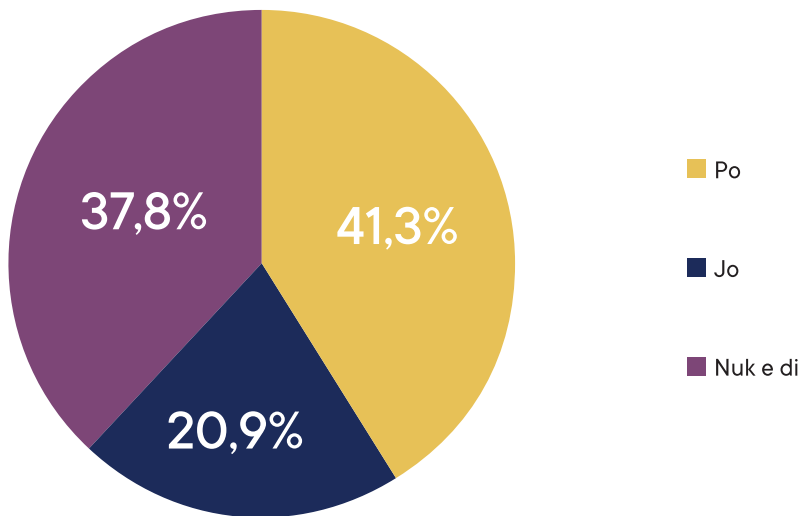
Nga fokus grupet, jo të gjithë të anketuarit ishin të njohur me konceptin e një biznesi start-up dhe pasi ndanë përkufizimin, jo shumë ishin të interesuar të punonin në të. Nga ata që ndanë se nuk donin të merrnin pjesë, ata më së shumti thanë se është një punë shumë e rrezikshme dhe e paqëndrueshme, por me një mundësi të madhe për të fituar nëse ka sukses. Nga ana tjetër, ata që deklaruan se duan të punojnë në këtë lloj biznesi do ta bënin këtë nëse do të ishte një biznes që ishte në fushën e tyre të interesit. Dhe kryesisht do ta bënin sepse duan të kontribuojnë në zhvillimin e biznesit.

„ Mund ta mendoja, jo në të ardhmen e afërt, por diku në të ardhmen e largët. Mua nuk më motivojnë aq paratë, aq sa liria, për të përcaktuar dinamikën time, për të përcaktuar ritmin tim. Kur punoj më shumë pengohem më shumë, kur pushoj dy-tre muaj për të pushuar. Kjo është ajo që më tërheq më shumë për sipërmarrjen.“

– femër, 29 vjeçe

Grafiku 31

Interesimi për punë në një biznes start-up



Automatizimi dhe biznesi

Automatizimi dhe inteligjenca artificiale kanë bërë ndikime të mëdha në çdo sektor, por veçanërisht në sektorin e arsimit dhe vendet e punës. Tashmë janë kryer shumë kërkime, të cilat përpiqen të nxjerrin në pah ndikimin dhe të ofrojnë disa zgjidhje. Se cili është ndikimi i automatizimit dhe inteligjencës artificiale ishte pjesë e këtij hulumtimi, ku donim të eksploronim qëndrimin e të rinjve lidhur me këtë çështje. 37% e të anketuarve kanë qëndrim pozitiv në lidhje me ndikimin e automatizimit dhe inteligjencës artificiale në vendet e punës, përkatësisht konsiderojnë se do të krijohen më shumë vende pune. Megjithatë, për përqindjen më të madhe të të anketuarve, përkatësisht për 47.7%, ndikimi është neutral, përkatësisht besojnë se do t'i humbasin disa vende pune, për dallim nga mundësia që të hapen vende të caktuara pune. Për 15.4% të të anketuarve, ndikimi i inteligjencës artificiale është negativ, domethënë automatizimi dhe inteligjenca artificiale do të çojnë në një humbje të konsiderueshme të shumë vendeve të punës.

Pjesëmarrësit e fokus grupeve ranë dakord njëzëri se ndikimi i AI do të jetë i madh në mënyrë të pashmangshme në jetën e përditshme dhe në tregun e punës. Por, ashtu si të dhënat e sondazhit, se do të ketë ndikim pozitiv dhe negativ, me faktin se disa profesione mund të zhduken, por do të krijohen të tjera njësoj si në të kaluarën.

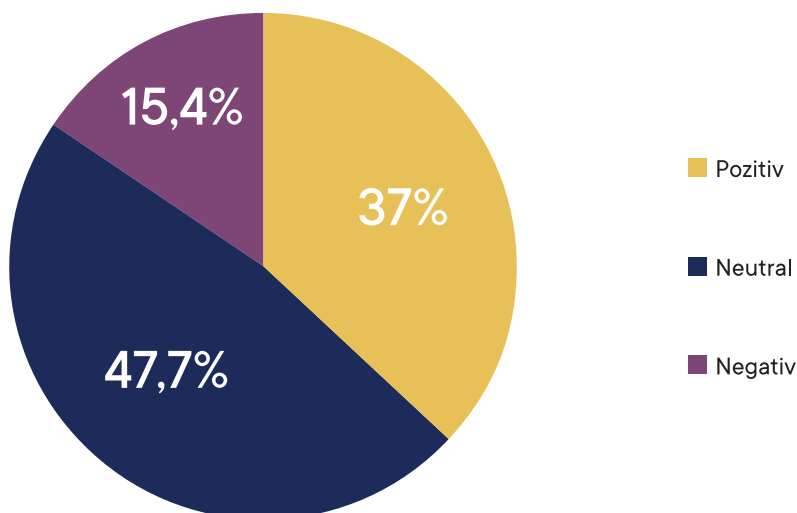
„Do të ndikojë padyshim jo vetëm në tregun e punës, por ndikon edhe në jetën tonë tani. Bën gjëra që ne do të duhej t'i bënim, shumë vende pune do të zhduken. Më tremb kjo sepse personalisht dyshoj në kufijtë e inteligjencës artificiale. Mendoj se inteligjenca artificiale mund të shkojë nga një kufi i të qenit i mirë për shoqërinë, lehtësimi, të qenit thjesht një fatkeqësi dhe të bësh gjëra të këqija.“
– femër, 19 vjeçe

„Unë mendoj se është një thikë me dy tehe, nga njëra anë nëse e dini se si është e mrekullueshme, nga ana tjetër nëse nuk e dini se sa është katastrofike. Nëse vazhdon të zhvillohet, është e nevojshme të rregullohet ligjërisht maksimalisht, si parandalim në të ardhmen dhe të fokusohet në edukimin e brezave të rinj dhe të vjetër për përdorimin e tij.“
– femër, 23 vjeçe

„Si pozitive ashtu edhe negative, negative sepse një numër i caktuar detyrash si futja e të dhënave do të automatizoheshin dhe do të kishim një fuqi të caktuar punëtore që do të duhej të rikualifikohej. Nga ana tjetër, është pozitive sepse mund ta përmirësojë efikasitetin dhe produktivitetin e organizatave, thjesht sepse disa nga detyrat janë të automatizuara dhe disa nga njerëzit ridrejtohen në detyra të tjera që shtojnë vlerë ose kërkojnë më shumë kreativitet. Siç i përdorim kompjuterët tani, mendoj se do ta përdorim inteligjencën artificiale në të ardhmen.“
– mashkull, 24 vjeç

Grafiku 32

Perceptimi i ndikimit të IA-së dhe automatizimit i tregut të punës



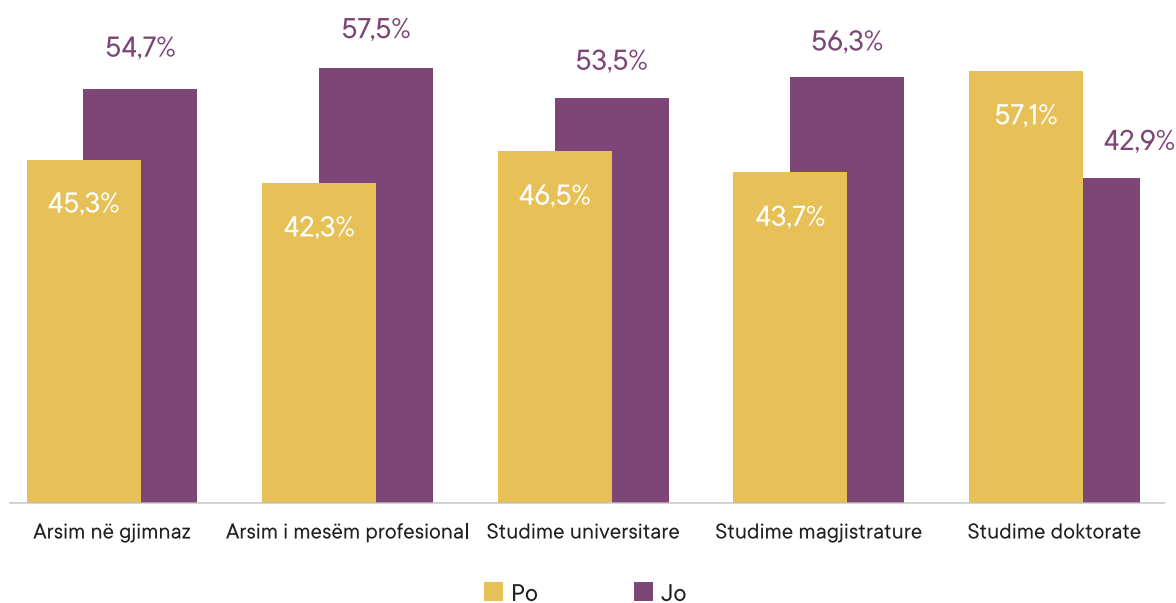
Këshillim për karrierë

Këshillimi për karrierë, gjegjësisht orientimi është një sistem i rëndësishëm veçanërisht për të rinjtë në drejtim të orientimit dhe avancimit të tyre profesional. Është e nevojshme të ekzistojë një sistem i tillë në arsimin e mesëm dhe të lartë si një mundësi për orientimin e duhur të të rinjve në raport me tregun e punës. Duke qenë se pyetësi është i dedikuar për popullatën e re, ishte me interes të veçantë nëse të rinjtë ishin pjesë e një sistemi të tillë këshillimi për karrierë. Kështu, 44,7% e të anketuarve janë përgjigjur pozitivisht se kanë qenë pjesë e një sistemi orientimi apo këshillimi në karrierë, kundrejt 55,3% të të anketuarve që janë përgjigjur se nuk kanë, përkatësisht se nuk kanë përvojë në udhëheqjen apo këshillimin në karrierë.

Dallime të rëndësishme në lidhje me këtë çështje shfaqen kur analizohen përgjigjet në bazë të nivelit të ndryshëm të arsimit. Një përqindje më e lartë e nxënësve në arsimin e mesëm dhe studimet universitare nuk kanë marrë udhëzime apo këshilla për karrierë, krahasuar me studentët e studimeve të doktoratës që e kanë pasur këtë përvojë në një përqindje më të lartë.

Grafiku 33

Shkalla e këshillimit të marrë për karrierë, sipas nivelit arsimor

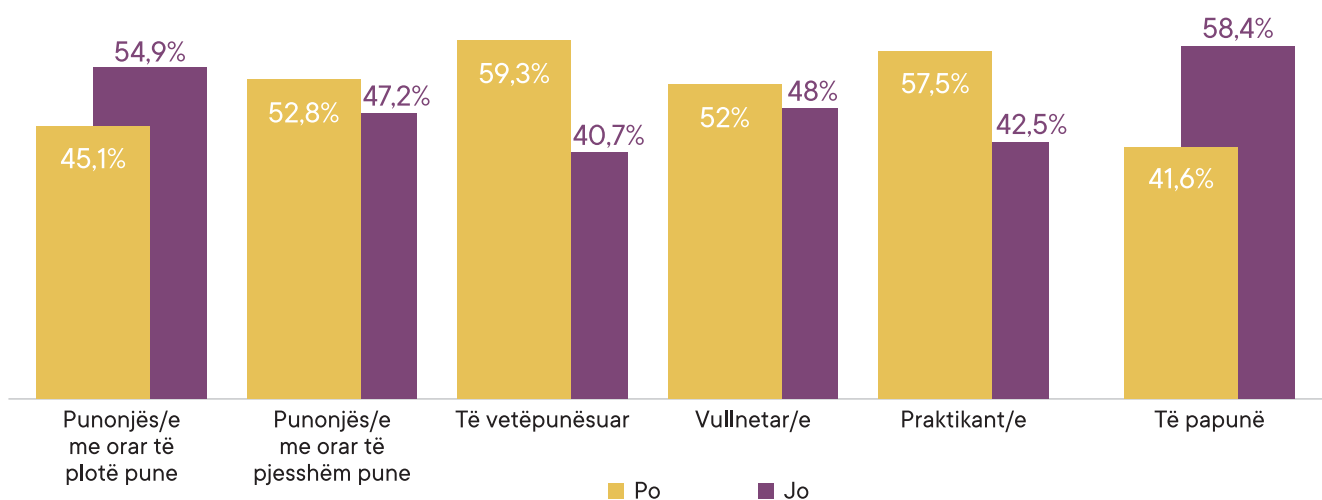


Sa i përket çështjes së këshillimit dhe orientimit në karrierë, mund të vërehen dallime të konsiderueshme në përgjigjet e të anketuarve në varësi të angazhimit të tyre në punë. Kështu, në mesin e të anketuarve që janë të punësuar me kohë të plotë dhe të anketuarve që janë të papunë, vërehen përqindje më të larta që nuk kanë marrë këshillim dhe udhëzim për karrierë, në ndryshim nga punonjësit me kohë të shkurtuar, vullnetarët dhe praktikantët.

Kur bëhet fjalë për pjesëmarrësit e fokus grupeve, shumë nga të anketuarit ranë dakord se ata morën një lloj këshillimi dhe udhëzimi për karrierë, por që nuk solli ndonjë rezultat të rëndësishëm. Lloji më i zakonshëm i këshillimit që pjesëmarrësit morën ishte një lloj testi që iu bë gjatë arsimit të mesëm, por ata gjithashtu përmendën se morën këshillim për karrierë si pjesë e një projekti të një organizate joqeveritare. Por kryesisht ata morën këshilla joformale nga të afërmit dhe miqtë e tyre të afërt, të cilët u jepnin këshilla për hapat e ardhshëm në karrierë që mund t'i ndërmerrnin.

Grafiku 34

Shkalla e këshillimit të marrë për karrierë, sipas statusit të punës

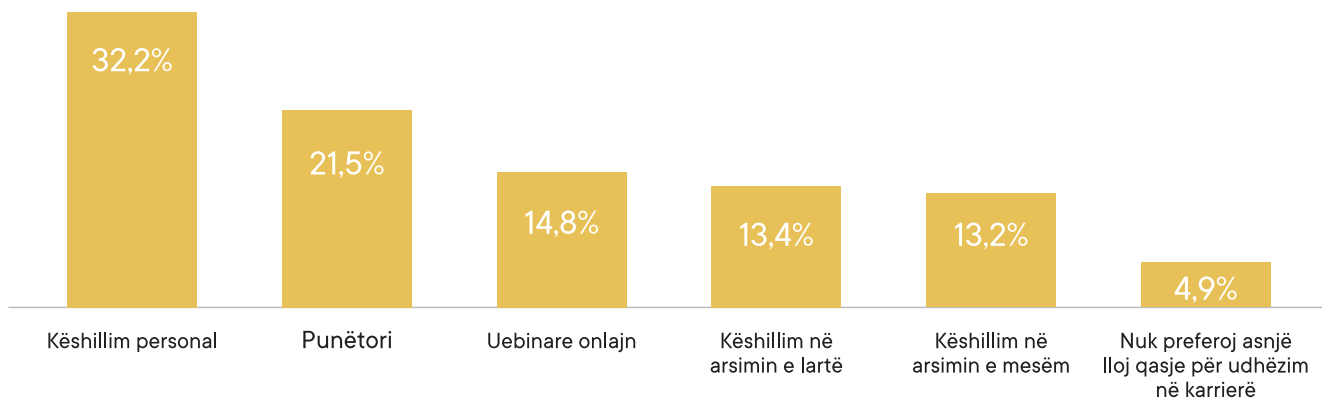


Të rinjve iu dha gjithashtu mundësia të na tregonin se cilat qasje preferojnë në drejtimin e karrierës në një mënyrë që mund t'i ndihmonte. Përqindja më e lartë, 32.2% e të anketuarve janë përgjigjur se e preferojnë këshillimin personal si qasje. Më tej, 21.5% e të anketuarve preferojnë seminare për orientimin në karrierë, ndërsa 14.8% preferojnë uebinare onlajn. 13.4% preferojnë të kenë këshillim për karrierë brenda arsimit të lartë, ndërsa 13.2% dëshirojnë të kenë këshillim gjatë arsimit të mesëm. Vetëm 4.9% e të anketuarve nuk preferojnë asnjë qasje ndaj orientimit në karrierë.

Pjesëmarrësit e fokus grupeve preferojnë të kenë mentorim ose orientim në karrierë në kuadër të vetë procesit arsimor, duke e pasur parasysh se të rinjtë do të udhëhiqeshin më së miri nëse do të ishte i strukturuar me një metodologji të përshtatshme të ndryshuar në procesin arsimor. Kjo do të thotë, nëse i kushtohet vëmendje gjetjes së mësimdhënies praktike të përshtatshme që nga arsimi i mesëm, veçanërisht për shkollat profesionale.

Grafiku 35

Preferencat për qasje në këshillimin për karrierë



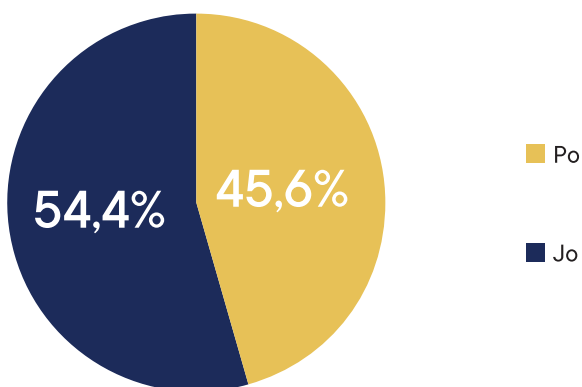
Masat për punësim në Republikën e Maqedonisë së Veriut

Masat për punësim në Republikën e Maqedonisë së Veriut zbatohen përmes programeve dhe masave aktive për punësim dhe shërbime në tregun e punës, të cilat duhet të sigurojnë hapjen e vendeve të reja të punës dhe rritjen e punësimit të personave të papunë, veçanërisht të rinjve. Në vitet e kaluara ka pasur masa aktive për punësimin e të rinjve. Aq më tepër që këto masa për të rinjtë janë edhe pjesë e Planit operativ të Agjencisë së Punësimit, nëpërmjet vendosjes së kuotave në përqindje brenda çdo mase, të cilat mund t'u dedikohen të rinjve.

Grupi tjetër i pyetjeve kishte për qëllim të matë përvojat dhe perceptimin e të rinjve në lidhje me masat e punësimit në vend. 45,6% e të anketuarve janë të njohur me masat mbështetëse për punësimin e të rinjve, ndërsa më shumë se gjysma, përkatësisht 54,4% e të rinjve nuk janë të njohur me këto masa.

Grafiku 36

Njohja me masat për mbështetje lidhur me punësimin e të rinjve

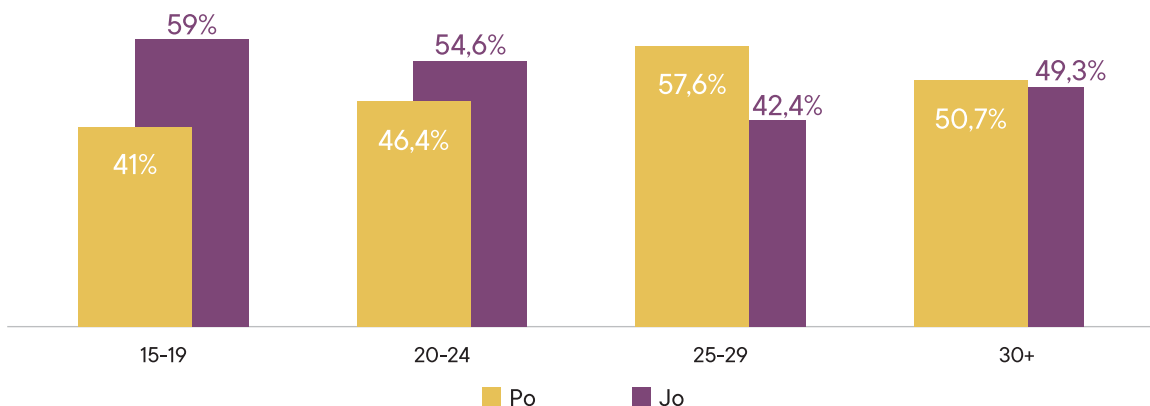


Dallime të theksuara shfaqen sa i përket njohurive për masat e punësimit në raport me moshën e të anketuarve. Kështu, të anketuarit e moshës 15-19 dhe 20-24 vjeç janë më pak të njohur me masat e punësimit, ku një përqindje më e madhe e të anketuarve nuk dinë dhe nuk kanë dëgjuar për masat e punësimit. Në ndryshim nga kjo, të anketuarit e moshës 25-29 vjeç dhe ata mbi 30 vjeç janë në një përqindje më të madhe të njohur me masat për të mbështetur punësimin dhe vetëpunësimin e të rinjve.

Ndër pjesëmarrësit nga fokus grupit, shkalla e njohjes me masat e punësimit është në nivelin më të ulët, ku vetëm disa pjesëmarrës kishin dëgjuar për to. Vetëm një pjesëmarrëse ishte e njohur me masat e APRMV për punësimin e të rinjve dhe disa nga mundësitë e ofruara nga organizatat joqeveritare. Nga ana tjetër, e cila është plotësisht e pritshme, të gjithë deklaruan se duhet të ketë më shumë promovim përmes eventeve promovuese, fushatave informuese, sidomos përmes mediave që përdorin më së shumti – rrjetet sociale. Disa nga sugjerimet ishin në kuadër të arsimit formal në vitin e katërt të arsimit të mesëm të promovohen të njëjtat.

Grafiku 37

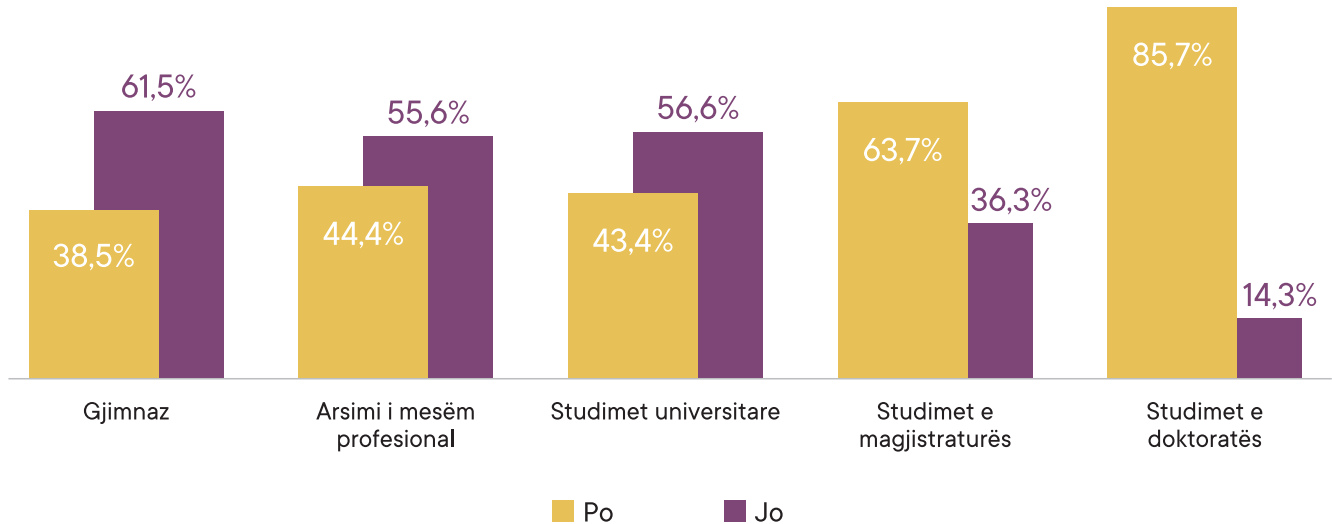
Njohja me masat për mbështetje lidhur me punësimin e të rinjve sipas moshës



Si rezultat i moshës, dallimet mes të anketuarve shfaqen sërish për sa i përket nivelit të arsimit. Kështu, nga shifrat e bashkangjitura mund të konstatohet se të anketuarit nga nivelet e larta të arsimit (master dhe doktoratë) janë më të njohur me masat e punësimit, krahasuar me të anketuarit nga studimet universitare dhe arsimi i mesëm.

Grafiku 38

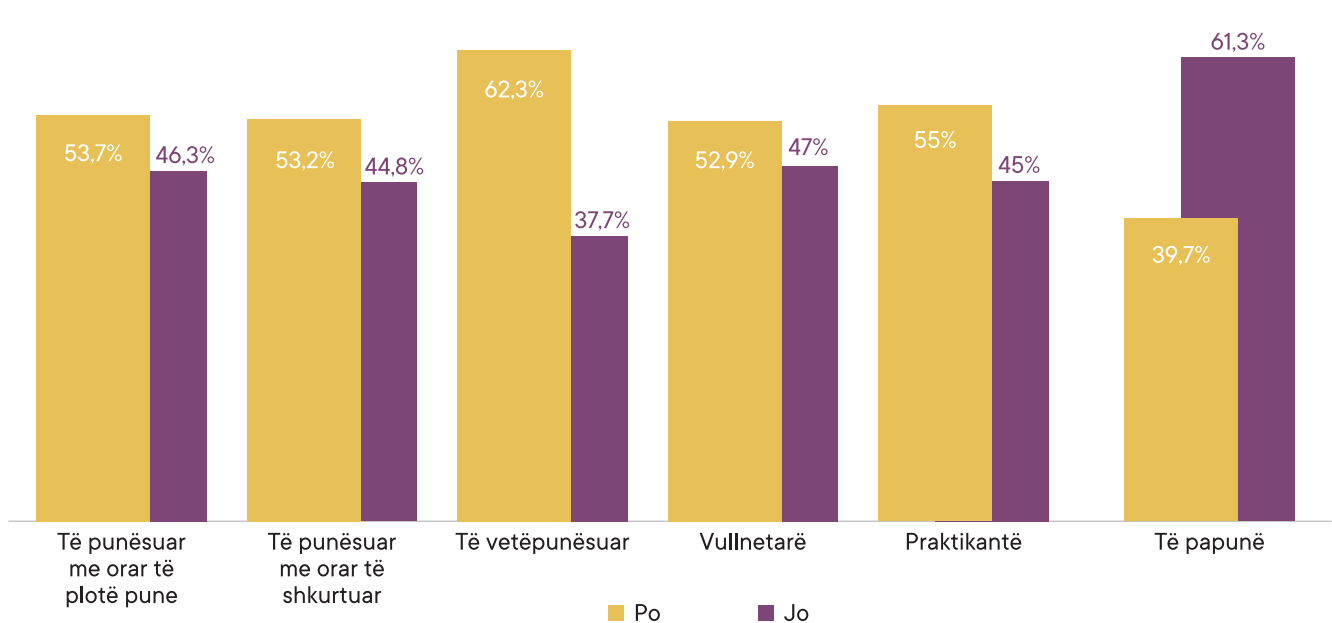
Njohja me masat për mbështetje lidhur me punësimin e të rinjve sipas nivelit të arsimit



Një ndryshim domethënës me njohjen e të anketuarve me masat e punësimit shfaqet edhe në bazë të shkallës së angazhimit në punë. Kështu, mund të vërehet se të anketuarit që janë përgjigjur se janë të papunë, janë më të painformuar, për dallim nga kategoritë e tjera të të anketuarve që janë të punësuar.

Grafiku 39

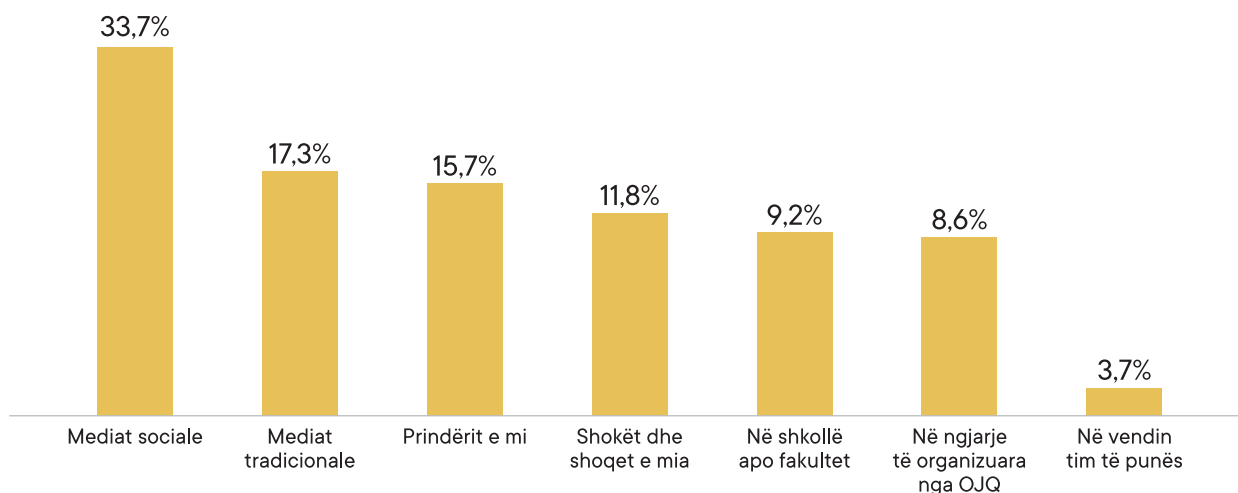
Njohja me masat për mbështetje lidhur me punësimin e të rinjve sipas statusit të punës



Nga të anketuarit që janë përgjigjur pozitivisht, gjegjësisht se janë të informuar për masat për të mbështetur punësimin e të rinjve (45,6%), 33,7% janë informuar përmes mediave sociale, 17,3% janë informuar përmes mediave tradicionale, 15,7% janë informuar nga prindërit, ndërsa 11,8% janë informuar nga miqtë e tyre. 9,2% janë informuar nga shkolla apo fakulteti, ndërsa 8,6% janë informuar në ngjarje nga organizata joqeveritare. Vetëm 3,7% e të anketuarve ishin të informuar për masat e punësimit në vendin e tyre të punës.

Grafiku 40

Kanalet e informimit për mbështetje lidhur me punësimin e të rinjve

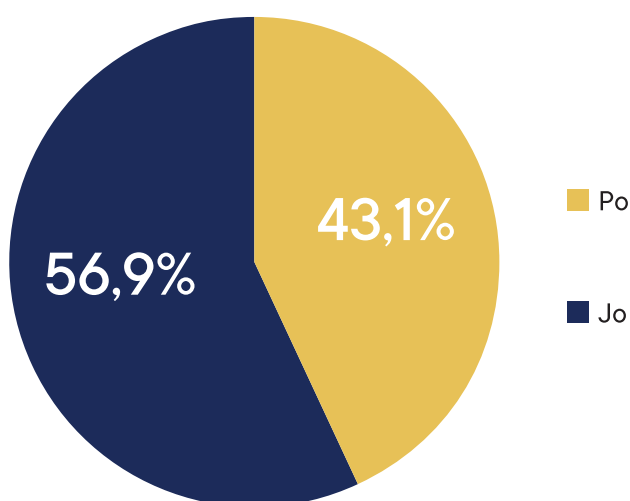


Përsëri, pyetja "A mendoni se janë të dobishme dhe realisht i ndihmojnë të rinjtë që të punësohen dhe të kenë punë të qëndrueshme?" iu drejtua vetëm të anketuarve të cilët ishin të informuar për masat për të mbështetur punësimin dhe vetëpunësimin e të rinjve. Më shumë se gjysma e të rinjve (56,3%) mendojnë se masat e punësimit janë të dobishme për të rinjtë, kundrejt 16,6% që mendojnë se masat e punësimit nuk janë të dobishme dhe nuk kontribuojnë në stabilitetin e punës për të rinjtë. 27,1% nuk janë të sigurt, përkatësisht nuk e dinë se cili është efekti i masave për të mbështetur punësimin dhe vetëpunësimin e të rinjve.

Për sa i përket shfrytëzimit të masave, 43,1% e të anketuarve që janë njohur me ekzistencën e masave janë përgjigjur se ata ose një nga miqtë e tyre kanë shfrytëzuar njëri nga masat, kundrejt 56,9% të të anketuarve që janë përgjigjur se nuk e kanë shfrytëzuar masën, as ata personalisht dhe as ndonjë nga miqtë e tyre.

Grafiku 41

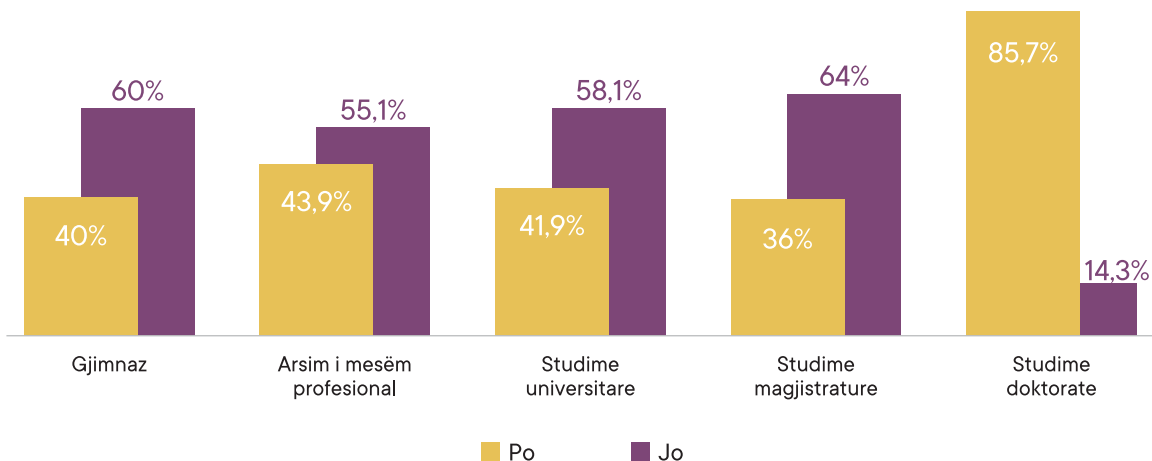
Shkalla e shfrytëzimit të masave nga të anketuarit ose miqtë e tyre



Ajo që shfaqet veçanërisht si një ndryshim domethënës në shfrytëzimin e masave për mbështetjen e punësimit, përkatësisht të vetëpunësimit të të rinjve, janë përgjigjet e të anketuarve që janë në studimet e doktoratës ose i kanë përfunduar ato, të cilët në një përqindje të madhe prej 85,7% janë përgjigjur se ata personalisht ose miqtë e tyre i kanë shfrytëzuar këto masa.

Grafiku 42

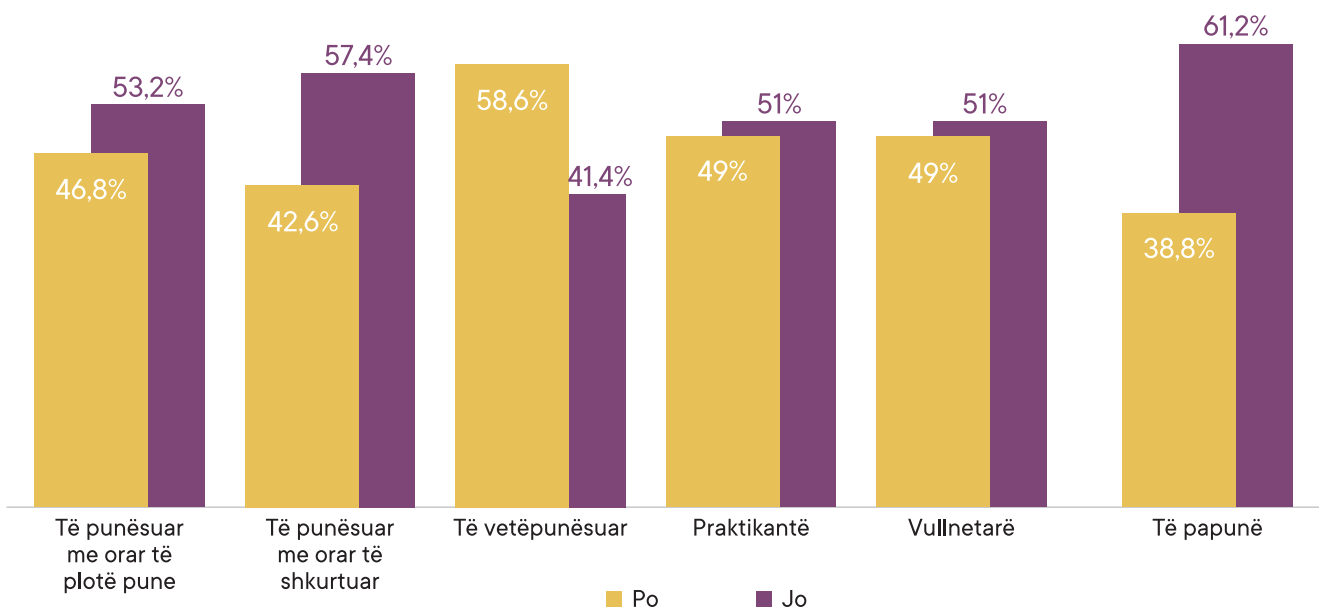
Shfrytëzimi i masave nga të anketuarit ose miqtë e tyre, sipas shkallës së arsimit



Dallime të konsiderueshme në lidhje me shfrytëzimin e masave të punësimit shfaqen edhe në bazë të angazhimit në punë nga të anketuarit. Kështu, një përqindje më e lartë e të anketuarve që janë të vetëpunësuar i kanë shfrytëzuar ato (ose një nga miqtë e tyre) për dallim nga kategoritë e tjera të të anketuarve.

Grafiku 43

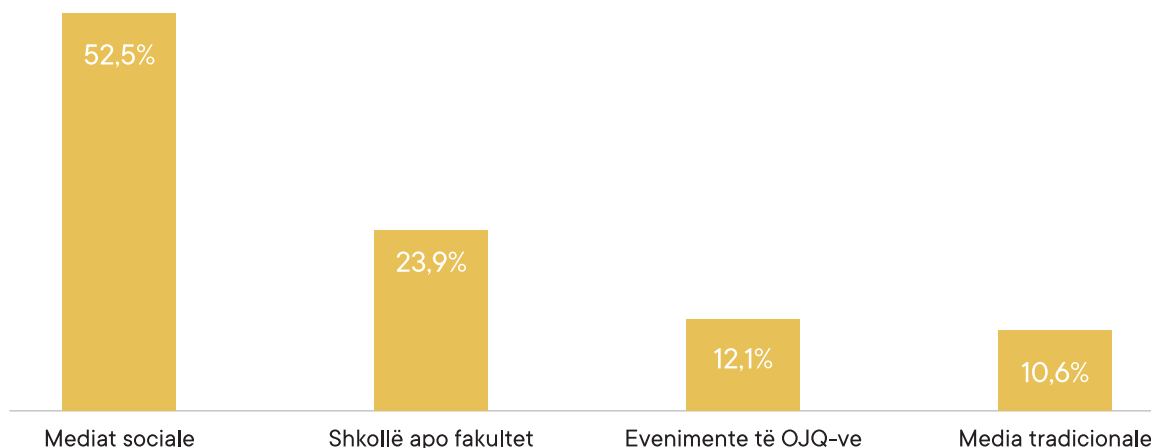
Shfrytëzimi i masave nga të anketuarit ose miqtë e tyre, sipas statusit të punës



Të anketuarit të cilët në pyetjen e parë të këtij grupi janë përgjigjur negativisht, përkatësisht se nuk janë të njohur me masat për të mbështetur punësimin dhe vetëpunësimin e të rinjve, janë pyetur: “Si do të dëshironit të informoheni për këto masa për të mbështetur punësimin dhe vetëpunësimin e të rinjve?”. Numri më i madh i të anketuarve, përkatësisht 52.5%, dëshirojnë të informohen përmes rrjeteve sociale, ndërsa 23.9% duan të informohen përmes sistemit formal të arsimit, përkatësisht shkollës apo fakultetit. 12.1% kanë deklaruar se ngjarjet e organizatave të shoqërisë civile janë mënyra e preferuar e informimit për masat mbështetëse për punësimin apo vetëpunësimin e të rinjve, ndërsa 10,6% kanë deklaruar se duan të informohen përmes mediave tradicionale.

Grafiku 44

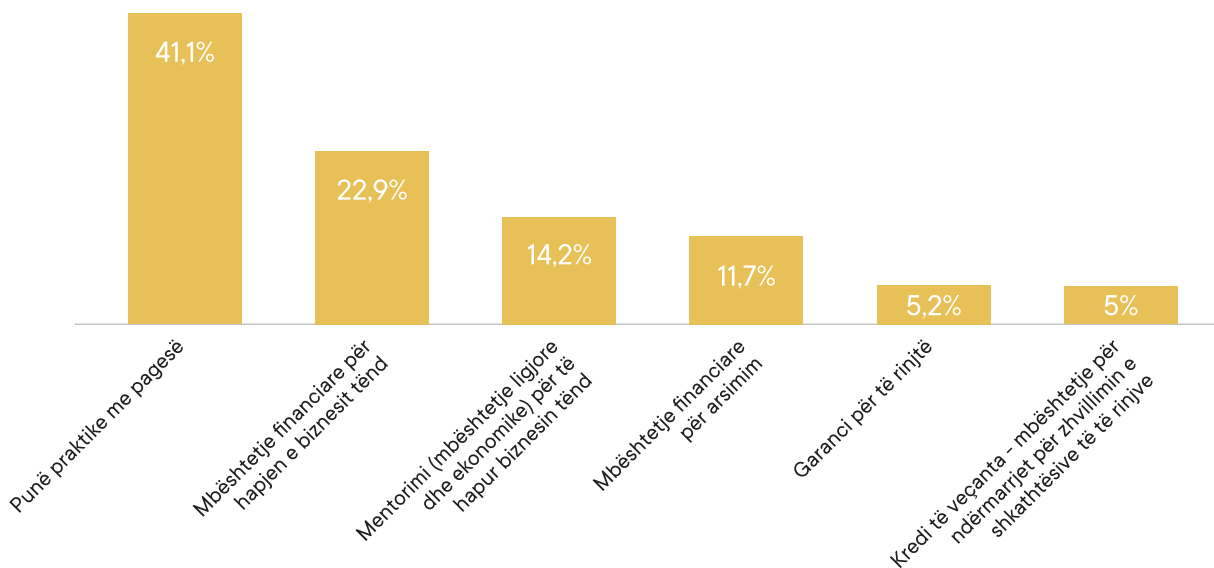
Preferenca për mënyrat e informimit për masat



Në kuadër të pyetjes së mëposhtme, u veçuan masat më të njohura për të mbështetur punësimin, përkatësisht vetëpunësimin e të rinjve, me qëllim që të mund t'i pyesim të rinjtë se cila nga masat mendojnë se do të ishte më e dobishme për ta në procesin e punësimit. Më shumë se një e treta e të rinjve, përkatësisht 41.1%, deklaruan se praktika me pagesë është masa më e dobishme për ta, ndërsa për 22.9% të të anketuarve, masa më e dobishme është mbështetja financiare për hapjen e biznesit të tyre. 14.2% kanë deklaruar se masa më e dobishme për ta është mentorimi, gjegjësisht mbështetja ligjore dhe ekonomike nga profesionistë me përvojë për hapjen e biznesit të tyre. Për 11.7%, masa më e dobishme është mbështetja financiare për arsimin, ndërsa për 5.2% të të anketuarve, garancia për të rinjtë është zgjedhja e tyre. Për 5% të të anketuarve, më e dobishme për ta do të ishin kreditë speciale - mbështetja e ndërmarrjeve për zhvillimin e shkathtësive tek të rinjtë.

Grafiku 45

Masat më të njohura për mbështetje gjatë punësimit të të rinjve

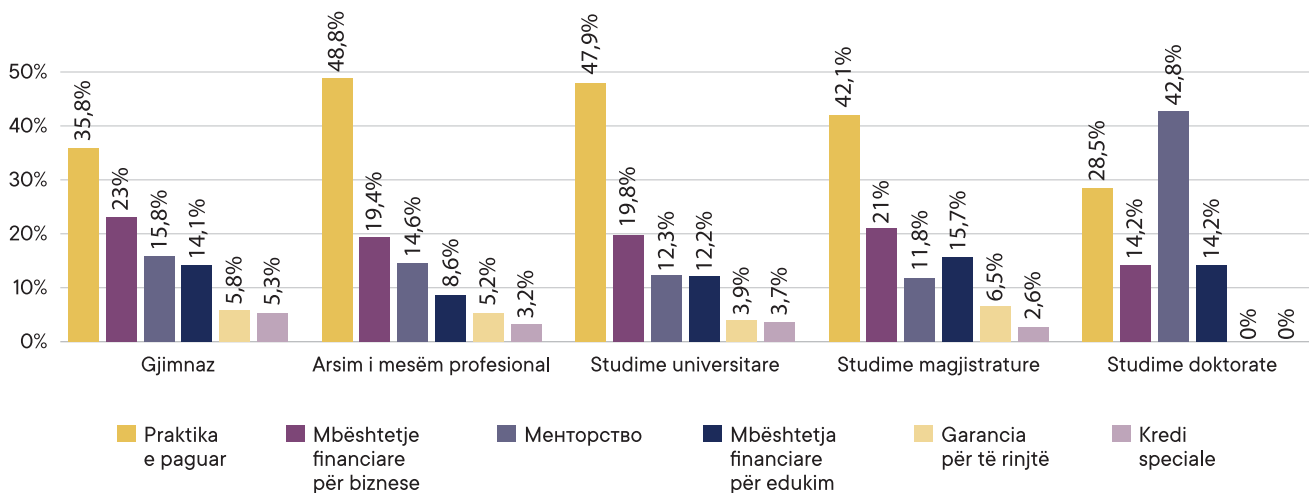


Në lidhje me këtë pyetje, tek të anketuarit shfaqen dallime domethënëse dhe interesante, duke i analizuar ato sipas nivelit të arsimimit. Ndërsa për të gjitha nivelet e arsimit (arsimi i mesëm, universitar, master) më e rëndësishmja është praktika me pagesë, për të anketuarit që janë në studime të doktoratës, masa më e dobishme do të ishte mentorimi, përkatësisht mbështetja ligjore dhe ekonomike për hapjen e biznesit të tyre.

Grafiku 46

Masat më të njohura për mbështetje gjatë punësimit të të rinjve, sipas nivelit të arsimit

Cila nga masat e cekura që është realizuar deri më tani vlerëson se do të shërbente më shumë ty në procesin e punësimit/arsimimit?

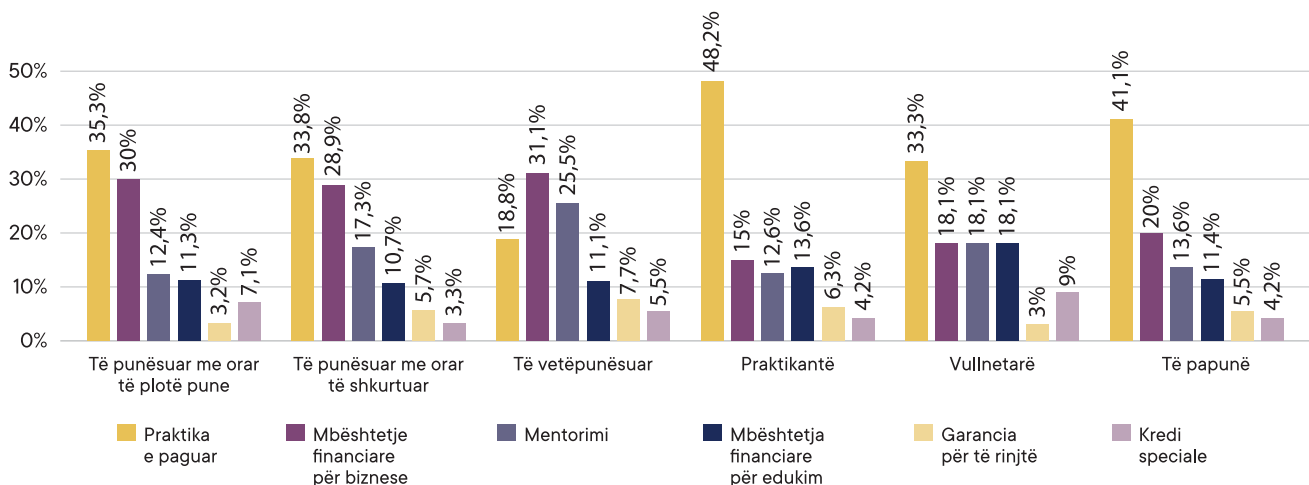


Ka dallime të konsiderueshme në lidhje me masat e ndryshme si mbështetje për punësimin apo vetëpunësimin e të rinjve dhe në lidhje me statusin e ndryshëm të punës. Në këtë mënyrë, ata që janë të vetëpunësuar kanë nevojë të ndryshme për masa mbështetëse nga pjesa tjetër e të anketuarve që janë të angazhuar në një mënyrë tjetër. Në fakt, të anketuarit që janë të vetëpunësuar kanë nevojë për masa për të mbështetur bizneset në krahasim me kategoritë e tjera ku praktika me pagesë del si më e nevojshme.

Grafiku 47

Masat më të njohura për mbështetje gjatë punësimit të të rinjve, sipas statusit të punës

Masat më të njohura për mbështetje gjatë punësimit të të rinjve, sipas statusit të punës



Konkluzion

Marrëdhënia mes arsimit dhe tregut të punës për të rinjtë sot paraqet një pasqyrë të paqartë të aspiratave dhe kushteve aktuale. Ky hulumtim zbuloi një shkëputje serioze midis përcaktimeve arsimore të të rinjve dhe punësimit të tyre aktual, me ç'rast një pjesë e konsiderueshme e fuqisë punëtore angazhohet në role që ndryshojnë nga fusha e tyre e studimit dhe mësimi. Kjo e nxjerr në pah mospërputhjen sistematike midis outputit të institucioneve formale arsimore dhe tendencave të tregut të punës.

Megjithatë, kur bëhet fjalë për zgjedhjen e një karriere, të rinjtë e anketuar do të zgjidhnin kryesisht profesione që janë në përputhje me arsimimin e tyre. Në fakt, zgjedhja e tyre konsiderohet si një nxitës i kënaqësisë në punë dhe një rrugë e mundshme drejt suksesit në karrierë. Tendenca e të rinjve për të lëvizur shpesh ndërmjet vendeve të punës sugjeron një kërkim bazë për kushte optimale punësimi dhe ndoshta një kërkim më të thellë për punë kuptimplotë dhe plotësimin e kushteve që të rinjtë i kërkojnë nga vendi i punës.

Sipas sektorëve, TI dhe industria e shëndetësisë po shfaqen si profesionet më të kërkuara, duke tërhequr një pjesë të konsiderueshme të të rinjve, veçanërisht të rinjtë nga shkollat e mesme, por edhe ata që janë universitarë. Kjo tendencë mund të jetë një reflektim i pagave të larta dhe përfitimeve të tjera të atyre vendeve të punës. Shpërblimi financiar është ajo që dominon vendimet për zgjedhjen e karrierës, me pothuajse gjysma e të rinjve i përmendin përfitimet ekonomike si faktorin kryesor motivues, gjë që është logjike për zgjedhjen e TI dhe profesioneve të lidhura me to.

Ky studim e theksoi gjithashtu nevojën urgjente për zhvillimin e vazhdueshëm të shkathtësive, ku komunikimi, zgjidhja e problemeve dhe kreativiteti janë identifikuar si fusha kyçe që kërkojnë përmirësim. Preferenca për të mësuarit praktik dhe eksperimental përmes praktikave e thekson vlerën e përvojës aktuale, të botës reale.

Çuditërisht, ekziston një boshllëk i rëndësishëm në edukimin digjital tek të rinjtë dhe edukimin për profesionet e reja, duke treguar një shkëputje të mundshme midis programeve aktuale arsimore dhe kompetencave të kërkuara për fuqinë punëtore të ardhshme. Ky hendek shtrihet edhe në sferën e sipërmarrjes dhe kulturës fillestare, të cilat janë në përputhje të fortë me aspiratat e të rinjve, duke treguar një zhvendosje drejt formave më dinamike dhe autonome të punësimit.

Gjetjet tregojnë gjithashtu një mospërdorim të shërbimeve të orientimit në karrierë, të cilat nëse zbatohen siç duhet, mund të shërbejnë si një mjet kyç për të ndihmuar të rinjtë të drejtohen dhe të lëvizin në kompleksitetin e tregut të sotëm të punës. Hulumtimi më tej tregoi se këshillimi personal mund të luajë një rol kyç në këshillimin për karrierë dhe mbështetjen për karrierë.

Ajo që është veçanërisht shqetësuese nga ky hulumtim është mosnjohja e të rinjve për masat për mbështetjen e punësimit dhe vetëpunësimit, e cila është veçanërisht e theksuar tek të rinjtë e papunë, të cilët kanë më shumë nevojë për këtë lloj aktiviteti. Mungesa e njohjes nxjerr në pah nevojën serioze për mjete dhe përpjekje strategjike të komunikimit, duke përdorur platforma të tilla si mediat sociale për të kapërcyer hendekun në informacionin që synohet dhe duhet të arrijë tek të rinjtë.

Rekomandime

Gjetjet e këtij hulumtimi kanë treguar indikacione serioze se është e nevojshme të shfrytëzohen në mënyrë gjithëpërfshirëse nga politikëbërësit dhe vendimmarrësit, si dhe të gjitha organizatat e tjera që merren me këto çështje. Të dhënat tregojnë nevojën e të rinjve për t'i zhvilluar shkathtësitë e tyre, nevojën për ndërhyrje në sistemin arsimor formal, por edhe një kuptim më të mirë të nevojave dhe pritshmërive të të rinjve nga vendet e punës.

- 1. Zhvillimi i programeve arsimore.** Është e nevojshme të zhvillohen programe dhe kurrikula në institucionet arsimore që përputhen ngushtë me kërkesat aktuale dhe të ardhshme të tregut të punës, veçanërisht në sektorë me kërkesa të larta si TI, shëndetësia dhe drejtësia. Ky përafrim do ta mbyllë hendekun midis arritjeve arsimore dhe realitetit të tregut të punës, duke e pasur parasysh se profesionet në këto fusha janë më të kërkuara nga të rinjtë. Një hendek i tillë padyshim duhet të kapërcehet me funksionimin e duhur të qendrave të karrierës në arsimin e mesëm dhe të lartë, apo ngritjen e tyre aty ku është e nevojshme. Kështu do të jetë e mundur t'u përgjigjemi në mënyrë të përshtatshme nevojave të të rinjve, me fokus të veçantë tek ata që janë të papunë, për të ndihmuar në vendimmarrjen e informuar për karrierë dhe strategjitë e kërkimit të punës.
- 2. Zhvillimi i shkathtësive që kanë në fokus komunikimin, zgjidhjen e problemeve dhe kreativitetin.** Më tej, duhet të zbatohen iniciativa për zhvillimin e shkathtësive që fokusohen në komunikim, zgjidhjen e problemeve dhe kreativitetin. Këto iniciativa, të disponueshme për nxënësit e shkollave të mesme, studentët dhe profesionistët e rinj, do të nxisin mësimin e vazhdueshëm dhe përshtatshmërinë, të cilat janë kyçe në tregun dinamik të punës së sotme. Për më tepër, nevojitet një promovim gjithëpërfshirës dhe i duhur i praktikave tashmë të krijuara për përmirësimin e shkathtësive të të rinjve në mediat sociale. Në nivel shtetëror, të gjitha trajnimet që janë paraparë duhet të promovohen siç duhet, sidomos tek të rinjtë e papunë, në mënyrë që të arrihet progres në këtë fushë.

- 3. Praktika.** Të dhënat tregojnë një nevojë serioze që të rinjtë të përmirësojnë shkathtësitë e tyre përmes praktikës, që do të thotë se të rinjtë preferojnë përvojat praktike të të mësuarit, por edhe një qasje personale ndaj trajnimit. Për këtë arsye, masat tashmë ekzistuese për praktikatat me pagesë dhe trajnimet praktike të ofruara nga shteti përmes APRMV duhet të promovohen në mënyrë aktive sepse të gjithë përfitojnë prej kësaj - vetë organizata ose kompania ka një përfitim financiar, duke fituar përvojë praktike për të rinjtë, si dhe shteti, i cili do të pasurohet me punëtorë të kualifikuar dhe profesionistë.





4. Edukimi digjital. Tejkalimi i hendekut në edukimin digjital është gjithashtu thelbësor. Vendosija dhe përforsimi i programeve të edukimit digjital, veçanërisht duke u fokusuar në e-biznesin, do t'i pajisë të rinjtë me shkathtësitë thelbësore për ekonominë moderne digjitale.

5. Shkathtësitë e gjelbra dhe mbrojtja e mjedisit. Paralelisht, integrimi i shkathtësive të gjelbra dhe përmbajtja e përqendruar të qëndrueshmëria në kurrikulat arsimore dhe programet e trajnimit do ta pasqyrojë rëndësinë në rritje të qëndrueshmërisë mjedisore në tregun global të punës. Me këtë qasje, të rinjtë jo vetëm që do të bëhen më konkurrues në tregun e punës dhe do të jenë krah për krah me bashkëmohatarët e tyre nga vendet evropiane, por do të mund

të kontribuojnë edhe me njohuritë e tyre në rritjen e ndërgjegjësimit për mbrojtjen e mjedisit. Kjo do të ndërhyjë edhe në dëshirën e të rinjve për të dëshiruar profesione që çojnë në mbrojtje më të madhe të mjedisit. Në përputhje me të gjitha masat dhe ndërhyrjet nga institucionet resore në këtë drejtim, nevojiten materiale edukative dhe rritje të shkathtësive të të rinjve në këtë fushë.

- 6. Sipërmarrësia dhe zhvillimi i një ekosistemi start-ap.** Mbështetja e sipërmarrësisë dhe zhvillimi i ekosistemit start-ap është gjithashtu thelbësor. Kjo mund të arrihet duke ofruar burime, mentorim dhe mbështetje financiare për sipërmarrësit e rinj, veçanërisht në sektorët fillestarë, duke nxitur një mjedis të favorshëm për inovacion dhe kreativitet. Është veçanërisht e rëndësishme të inkurajohen sipërmarrësit e rinj me masat e duhura që synojnë jo vetëm hapjen dhe fillimin e biznesit të tyre, por edhe rritjen dhe zhvillimin e biznesit, gjë që do t'u sigurojë atyre stabilitet dhe konkurrencë në tregun ndërkombëtar. Megjithatë, mentorimi duhet të ndryshojë në varësi të industrisë start-ap në të cilën të rinjtë duan të zhvillohen.
- 7. Strategjitë e komunikimit.** Strategjitë e përmirësuara të komunikimit nevojiten nga autoritetet shtetërore dhe lokale, veçanërisht përmes mediave sociale, për të rritur ndërgjegjësimin e të rinjve për masat shtetërore të punësimit dhe të vetëpunësimit. Padyshim që të rinjtë informohen më së shumti përmes rrjeteve sociale dhe kjo paraqet dëshirën e tyre si mjet informimi. Në këtë drejtim, duhet të hartohen strategji të përshtatshme komunikimi, në mënyrë që të mund të mbulohen kanalet e njohura për promovimin e masave dhe trajnimeve në varësi të moshës së të rinjve që janë në grupin e synuar. Prandaj është e nevojshme të zhvillohen mekanizma për promovimin e mediave sociale, të cilat nuk janë domosdoshmërisht të lidhura me kanalet e autoriteteve shtetërore, duke marrë parasysh që të rinjtë jo gjithmonë ndjekin përmbajtjen e tyre.
- 8. Programet e mentorimit.** Punëdhënësit inkurajohen të aplikojnë detyra më kreative dhe më dinamike, veçanërisht për të rinjtë, duke u larguar nga detyrat e përsëritura dhe procedurale. Ky ndryshim do ta angazhojë më mirë fuqinë punëtore të re dhe do ta shfrytëzojë potencialin e tyre të plotë. Në këtë drejtim, zhvillimi i programeve të mentorimit në bashkëpunim me qendrat e karrierës dhe sektorin privat do të mundësonte një qasje të strukturuar, gjithëpërfshirëse dhe unike në çdo profesion. Të rinjtë duhet të inkurajohen për metoda inovative dhe kreative, duke u ofruar atyre trajnime të përshtatshme në vendin e punës dhe qasje personale dhe këshillim për të arritur potencialin e tyre të plotë.
- 9. Aktivitete promovuese.** Në vendin tonë ka masa që synojnë të mbështesin punësimin, përkatësisht vetëpunësimin e të rinjve. Gjithashtu, të gjitha veprimet dhe aktivitetet nga Planet operative në një përqindje të caktuar janë të dedikuara për popullatën e re. Ajo që është veçanërisht e rëndësishme është rritja e promovimit të këtyre masave. Përveç mediave sociale si një mënyrë promovimi, është e nevojshme promovimi i tyre përmes sistemit formal të edukimit, në mënyrë që të arrijnë deri tek të gjithë nxënësit. Promovimi duhet t'u drejtohet veçanërisht të rinjve të papunë, pasi mund të ketë një efekt serioz në rritjen e shkathtësive dhe punësimit të të rinjve.

Bibliografia

Angelkovska, T., & Atanasovska-Neveski, V. (2020). Unemployment spells and skills mismatch: Evidence from North Macedonia's youth labour force. In W. Bartlett & V. Monastiriotis (Eds.), *Social Exclusion and Labour Market Challenges in the Western Balkans* (p. 151). Cambridge Scholars Publishing.

Nedelkoska, L., & Neffke, F. (2019). Skill Mismatch and Skill Transferability: Review of Concepts and Measurements. *Papers in Evolutionary Economic Geography (PEEG)*, Article 1921. <https://ideas.repec.org//p/egu/wpaper/1921.html>

Nejkovska, B. (2020). *Skills demand and supply in North Macedonia: An analysis at regional and local levels* | ETF. European Training Foundation. <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/skills-demand-and-supply-north-macedonia-analysis-regional>

Review of national career development support systems in the Western Balkans. (2022). European Training Foundation. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2022-09/ETF_WB%20synthesis%20report_EN.pdf

Lameva, B. (2022). Analizë e thellë e arritjeve të nxënësve në Republikën e Maqedonisë së Veriut — *Programe for International Student Assessment PISA 2018*. Qendra Shtetërore e Provimeve. https://dic.edu.mk/wp-content/uploads/2023/10/PISA-izvestaj-2018-19_m_isbn.pdf

Lameva, B., Andonova - Mitrevska, T., Rexhepi, L., Naumovska, V., Spasovska - Binçeva, K., Jordanova, D., & Ramadani, P. (2015). *Raport për arritjet e nxënësve në Republikën e Maqedonisë — Programe for International Student Assessment PISA 2015*. Qendra Shtetërore e Provimeve. <https://dic.edu.mk/wp-content/uploads/2017/11/Pisaizvestaj2015.pdf>

Shtojcë:

1. Sa vjeç je?

- a. 15-19
- b. 20-24
- c. 25-29
- d. 30+

2. Zgjidh gjininë

- a. Mashkull
- b. Femër
- c. Nuk dua të përgjigjem

3. A jeton në një mjedis urban apo rural?

- a. Urban
- b. Rural
- c. Nuk e di

4. Shkruaj vendin ku jeton? _____

5. A je aktualisht pjesë e sistemit arsimor formal (shkollë e mesme ose universitet)?

- a. Po
- b. Jo

6. Në çfarë niveli të arsimit je aktualisht?

- a. Në shkollë të mesme – Gjimnaz
- b. Në shkollë të mesme profesionale
- c. Në studime universitare
- d. Në studime pasuniversitare – Magjistraturë
- e. Në studime pasuniversitare – Doktoraturë

7. Zgjidh opsionin që pasqyron më mirë statusin tënd në karrierë

- a. Punonjës/e me orar të plotë pune
- b. Punonjës/e me orar të pjesshëm pune
- c. I/e vetëpunësuar
- d. Jam praktikant/e
- e. Jam vullnetar/e
- f. I/e papunë

8. Në cilin sektor punon aktualisht?

- a. Sektori publik (arsim, shëndetësi, administratë, etj.)
- b. Sektori privat (biznesi, shitja me pakicë, hotelieri??, etj.)
- c. Sektori jofitimprurës (bamiresi, OJQ, etj.)
- d. I vetëpunësuar ose me honorar
- e. Sektori industrial (prodhim, ndërtim, etj.)
- f. Sektori i teknologjisë (IT, zhvillim i softuerit, etj.)
- g. Sektori kreativ (art, media, dizajn, etj.)
- h. Transport dhe magazinim (p.sh. transporti tokësor, ujqor dhe ajror, magazinimi dhe aktivitetet ndihmëse, aktivitetet postare dhe korriere, etj.)
- i. Telekomunikacion
- j. PR, transmetim dhe promovim audio-vizual, botim
- k. Hotelieri, akomodim dhe shërbimet e ushqimit (p.sh. hotele, restorante etj.)
- l. Tjetër, specifiko _____

9. A po punon atë për të cilën ke studiuar dhe mësuar?

- a. Po
- b. Jo

10. Sa kohë ke që punon në vendin e punës aktual?

- a. Më pak se 1 vit;
- b. 1-3 vjet
- c. 3-5 vjet
- d. Më shumë se 5 vjet
- e. Nuk e di

11. Sa njerëz punojnë në kompaninë për të cilën punon? Kjo përfshin punonjës me orar të pjesshëm dhe me orar të plotë pune.

- a. 1-10
- b. 11-49
- c. 50-249
- d. 250 e lart
- e. Nuk e di

12. Sa nga punonjësit në kompaninë për të cilën punon janë të rinj?

- a. 1-5
- b. 5-10
- c. 10-20
- d. Më shumë se 20
- e. Të gjithë

13. A është rritur numri i të rinjve që punojnë në kompaninë tënde, a ka mbetur afërsisht i njëjtë apo është zvogëluar që kur ke ardhur në atë vend pune?

- a. Është rritur
- b. Është zvogëluar
- c. Ka mbetur pothuajse i njëjtë
- d. Nuk e di

14. Sa shpesh kryeni detyrat në vijim në vendin e punës: (Gjithmonë, Shpeshherë, Ndonjëherë, Asnjëherë)

- a. Detyra të shkurtra që përsëriten shpesh
- b. Ndjekje të procedurave dhe udhëzimeve të detajuara
- c. Vetë e zgjedh mënyrën e punës
- d. I planifikon aktivitetet e tua
- e. Punon në një sërë detyrash jashtë përshkrimit të vendit të punës
- f. Mëson gjëra të reja

15. Çfarë lloj kontrate ke në vendin e punës?

- a. Kontratë pune me kohë të pacaktuar
- b. Kontratë pune me kohë të caktuar
- c. Kontratë në vepër
- d. Kontratë autoriale
- e. Kontratë për punë praktike
- f. Kontratë për punë vullnetare
- g. Lloj tjetër kontrate

16. A mëson/studion, merr pjesë në trajnime ose ke mësuar/studiuar ose ke marrë pjesë në trajnime, në fushën e asaj që dëshiron ta punosh në të ardhmen:

- a. Po
- b. Jo
- c. Nuk jam i/e sigurt

17. Në cilën fushë do të dëshiroje të ishte profesioni yt i ardhshëm? Mund të jetë edhe në të njëjtin profesion në të cilin je i/e angazhuar deri tani.

- a. Teknologji/IT
- b. Mjekësi dhe shëndetësi
- c. Inxhinieri
- d. Arsimit dhe nivel akademik
- e. Financa dhe ekonomi
- f. Shkencë dhe qëndrueshmëri mjedisore
- g. Art dhe dizajn kreativ

- h. Shitje, Marketing & PR
- i. Hotelieri dhe turizëm
- j. Drejtësi dhe politikë
- k. Prodhim dhe zejтари
- l. Tjetër, specifiko: _____

Vetëm për tjetër: Dëshiron profesion në ndonjë industri tjetër? Shëno në cilën: _____

**18. Cila është arsyeja kryesore e interesit tënd për këtë profesion?
Zgjidh maksimum dy përgjigje që janë më të rëndësishme për ty.**

- a. Paga dhe përfitime financiare
- b. Mundësitë e avancimit në karrierë
- c. Siguria dhe stabiliteti në punë
- d. Sfida intelektuale dhe stimulimi
- e. Mundësi për krijimtari
- f. Prestigj dhe status social
- g. Mundësi udhëtimi ose punë ndërkombëtare
- h. Tjetër, specifiko: _____

Vetëm për tjetër: Vallë ke arsye pse e zgjedhe këtë profesion? Shëno arsyen: _____

19. Sa të rëndësishëm ishin faktorët e mëposhtëm për vendimin tënd për të ndjekur profesionin që dëshiron. Të lutemi zgjidh maksimum tre faktorë që janë vendimtare për ty për të punuar në profesionin tënd të dëshiruar

- a. Puna përputhet me kualifikimet dhe shkathtësitë e tua
- b. Mundësi për të punuar nga një shtet tjetër
- c. Fitimet e pritshme
- d. Siguria në punë
- e. Stabiliteti në vendin e punës (afatgjatë)
- f. Pasioni/interesi në fushën e punës
- g. Ndikimi i familjes ose miqve
- h. Oferta e vendeve të punës në treg
- i. Mundësitë për avancim
- j. Prestigji/statusi social në lidhje me profesionin
- k. Fleksibiliteti (orari i punës, opsionet e punës në distancë, etj.)
- l. Mundësitë për të kontribuar në shoqëri
- m. Marrëdhënia me bashkëpunëtorët
- n. Përdorim i teknologjisë së re

20. Vallë mendon se ka një rrugë të qartë për rritje apo avancim në karrierë, pra për punën që dëshiron?

- a. po
- b. jo
- c. nuk e di

21. Ku e shihni veten në 5 vitet e ardhshme për sa i përket karrierës?

- a. Në një pozitë të lartë në industrinë që kam zgjedhur
- b. Në një pozitë të lartë në kompaninë time aktuale
- c. Themelim ose drejtim i biznesit tim
- d. Mbindërtimi i arsimit tim
- e. Në pozicion në një industri tjetër
- f. Tjetër

22. Duke marrë parasysh arsimin tënd (universitet, shkollë e mesme, trajnime dhe kurse), sa mendon se është i relevant për kryerjen e detyrave të punës në industrinë tënde?

- a. Shumë relevant
- b. Jo shumë relevant
- c. Puna ime mund të kryhet edhe me lloje të tjera të arsimit
- d. Nuk është relevant
- e. Puna ime kërkon nivel tjetër të arsimit
- f. Puna ime mund të bëhet pa ndonjë nivel arsimit

- 23. Në 12 muajt e fundit, a ke marrë pjesë në ndonjë aktivitet edukativ ose trajnues për të mësuar shkathtësi të reja në lidhje me karrierën? Zgjidh të gjitha opsionet që përputhen me angazhimin tënd në periudhën e kaluar**
- Kurse
 - Punëtori ose seminare
 - Trajnimi në vendin e punës
 - Trajnim për kryerjen e detyrave të punës
 - Trajnim online
- 24. A mendon se është e nevojshme të përmirësosh shkathtësitë e tua të punës në periudhën e ardhshme në mënyrë që të jesh në gjendje të kryesh mirë detyrat e punës?**
- Po, shumë.
 - Po, por jo shumë
 - Po nëse kjo mbështet detyrat e mia të punës
 - Jo, aspak
 - Nuk e di
- 25. Cilat shkathtësi specifike mendoni se janë me rëndësi thelbësore për profesionin tënd? Zgjidh maksimum tre përgjigje.**
- Shkathtësi komunikimi
 - Menaxhim
 - Shkathtësi digjitale
 - Kreativitet
 - Zgjidhje e sfidave dhe problemeve
 - Përshtatshmëria dhe fleksibiliteti
 - Organizimi i kohës dhe detyrave
 - Tjetër
- 26. Si i fiton ose mund t'i fitosh këto shkathtësi ose kompetenca (p.sh., përmes arsimit, vetë-mësimit, punës praktike, etj.)? Zgjidh maksimum tre përgjigje.**
- Në shkollë të mesme
 - Në universitet
 - Përmes praktikës
 - Përmes vullnetarizmit
 - Përmes angazhimit me OJQ-të
 - Përmes angazhimit në kompani private
 - Përmes shkuarjes në kurs
 - Tjetër, specifiko: _____
- 27. Sa vetëbesim ke në lidhje me shkathtësitë e tua që kanë të bëjnë me profesionin tënd të zgjedhur?**
- Shumë
 - Mjaftueshëm
 - Pak
 - Aspak
 - Nuk jam i/e sigurt
- 28. A mendon se shkathtësitë e tua të fituara nga procesi arsimor janë konkurruese në tregun e punës?**
- Shumë konkurruese
 - Deri diku konkurruese
 - Shumë pak konkurruese
 - Aspak
 - Nuk e di
- 29. Si planifikon të përmirësosh ose të zgjerosh shkathtësitë e tua në të ardhmen?**
- Të marr pjesë në kurse
 - T'i praktikoj ato në punën time
 - Nuk planifikoj t'i përmirësoj apo t'i zgjeroj, deri tani ky nivel mjafton
 - Nuk kam menduar për temën
 - Tjetër, specifiko _____

- 30. A do të përparosh ose të përsosesh vazhdimisht gjatë gjithë karrierës për shkak të ndryshimeve të vendeve që kërkohen në tregun e punës?**
- Definitivisht po
 - Me shumë gjasa po
 - Nuk e di
 - Me shumë gjasa jo
 - Definitivisht jo
- 31. Sa i rëndësishëm është mësimi i vazhdueshëm dhe përmirësimi i shkathtësitë në fushën tënde të zgjedhur?**
- Shumë i rëndësishëm
 - Nuk është aq i rëndësishëm
 - Nuk jam i/e sigurt
- 32. Cila nga këto shkathtësitë ose kompetenca ke pasur para fillimit të karrierës tënde?**
- Edukatë kompjuterike (p.sh. njohja e Microsoft Office Suite)
 - Njohuri të specializuar të softuerit (p.sh., Adobe Photoshop për dizajnerë, Python për programerë)
 - Shkrim teknik
 - Analizë të të dhënave
 - Njohje e gjuhëve të huaja
 - Menaxhim të projekteve
 - Kodim dhe programim
 - Komunikim (me shkrim dhe me gojë)
 - Punë ekipore dhe bashkëpunim
 - Zgjidhje problemesh
 - Mendim kritik
 - Menaxhim të kohës
 - Fleksibilitet
 - Lidership
 - Kreativitet
 - Inteligjencë emocionale
 - Zgjidhje të konflikteve
- 33. Sipas teje, cilat nga shkathtësitë e mëposhtme janë më të vështira për t'u zhvilluar për punën tënde aktuale ose të dëshiruar? Zgjidh çdo opsion që mendon se është pjesë e përgjigjes tënde.**
- Edukatë kompjuterike (p.sh. njohja e Microsoft Office Suite)
 - Njohuri të specializuar të softuerit (p.sh., Adobe Photoshop për dizajnerë, Python për programerë)
 - Shkrim teknik
 - Analizë të të dhënave
 - Njohje e gjuhëve të huaja
 - Menaxhim me projekte
 - Kodim dhe programim
 - Komunikim (me shkrim dhe me gojë)
 - Punë ekipore dhe bashkëpunim
 - Zgjidhje problemesh
 - Mendim kritik
 - Menaxhim të kohës
 - Fleksibilitet
 - Lidership
 - Kreativitet
 - Inteligjencë emocionale
 - Zgjidhje të konflikteve

34. Cilat burime (kurse, mentorë, burime në internet, etj.) do të të ndihmonin më shumë në përvetësimin ose përmirësimin e këtyre shkathtësive?

- Kurset online (p.sh., Coursera, Udemy, LinkedIn Learning)
- Libra ose tekste shkollore
- Mësime ose punëtori private
- Mentorim ose trajnim
- Praktikë ose vullnetarizëm
- Trajnim në vendin e punës
- Grupet e mësimit me kolegët
- Forume të industrisë ose komunitete online
- Vetë-mësim / ushtrim
- Uebinare ose konferenca

35. Sipas teje, cilat janë profesionet më të kërkuara në mesin e bashkëmoshatarëve të tu? Zgjidh të gjitha ato që të duken më të kërkuara.

- Mjekësi ose kujdes shëndetësor
- Arsim
- Inxhinieri
- IT dhe shkencat përkatëse
- Biznes ose sipërmarrësi
- Menaxhim dhe lidërsip
- Drejtësi
- Art, dizajn ose media
- Punë sociale ose shërbim në komunitet
- Hulumtim dhe analiza të të dhënave
- Tjetër, specifiko: _____

36. Pse mendon se këto profesione janë tërheqëse për bashkëmoshatarët e tu?

- Ofrojnë potencial të lartë fitimi.
- Ofrojnë siguri në punë.
- Ofrojnë përparim të fortë në karrierë.
- Konsiderohen prestigjioze.
- Përputhen me pritshmëritë shoqërore ose të prindërve.
- Ofrojnë mundësi për ndikim pozitiv në shoqëri
- Janë shumë të kërkuara në tregun e punës.
- Përputhen me interesat ose pasionet personale të të rinjve
- Tjetër, specifiko: _____

37. A e nje konceptin e e-biznesit?

- Po (Kalo te pyetja 37)
- Kam dëgjuar diçka, por nuk kam informacion të besueshëm (Kalo te pyetja 38)
- Jo (Kalo te pyetja 38)
- Nuk jam i/e sigurt (Kalo te pyetja 38)

38. A je i/e interesuar të vazhdosh karrierën tënde në një e-biznes (biznes online)?

- Po
- Jo
- Nuk jam i/e sigurt

39. E-biznesi nënkupton përdorim të internetit në kryerjen e biznesit të një kompanie. Kjo përfshin gjithçka, nga shitja e produkteve në internet, ofrimi i shërbimeve ose bashkëpunimi me partnerët, dyqanet në internet, marketingu digjital, transaksionet në internet, etj. Tani që e din se çfarë është e-biznesi, a je i/e interesuar të vazhdosh karrierën tënde në një e-biznes (biznes online)?

- Po
- Jo
- Nuk jam i/e sigurt

- 40. A ke dëgjuar për shkathtësitë e gjelbra dhe vendet e gjelbëra të punës?**
- Po
 - Jo
- 41. Vetëm për PO: Sa e njeh konceptin e shkathtësive të gjelbra dhe vendeve të gjelbra të punës ?**
- Shumë mirë
 - Deri diku
 - Shumë pak
 - Aspak
- 42. A je i/e interesuar të fitosh shkathtësi të gjelbra ose të merresh me vende të gjelbra të punës?**
- Po
 - Jo
 - Nuk jam i/e sigurt
- 43. Vetëm për po. Për cilët sektorë apo industri që lidhen me vendet e gjelbra të punës jeni më të interesuar? (p.sh. bujqësia e qëndrueshme, energjia e rinovueshme, menaxhimi i mbetjeve, etj.)**
- 44. Cilat sfida ose pengesa kryesore i sheh në sektorët ku po krijohen vende të gjelbra pune?**
- Mundësi të kufizuara për arsimim
 - Set i pamjaftueshëm i shkathtësive
 - Mungesë e përvojës së punës
 - Kufizime financiare
 - Barriera në rregullatorë
 - Pasiguritë e tregut
 - Pranimi kulturor dhe social
 - Mbështetja institucionale
- 45. Sa je i/e interesuar të bëhesh sipërmarrës/e ose të fillosh biznesin tënd në të ardhmen?**
- Shumë i/e interesuar
 - Deri diku i/e interesuar
 - Nuk jam i/e interesuar
 - Aspak nuk jam i/e interesuar
 - Nuk e di
- 46. A do kishe dashur të punosh në një biznes startup?**
- Po
 - Jo
 - Nuk e di
- 47. Si e sheh ndikimin e automatizimit dhe inteligjencën artificiale në tregun e punës?**
- Pozitivisht - do të krijojë më shumë vende pune
 - Neutrale - vendet e punës do të humbasin dhe do të hapen
 - Negativisht - kjo do të çojë në humbje të konsiderueshme të vendeve të punës
- 48. A ke marrë ndonjëherë udhëzime ose këshillim për karrierën më parë?**
- Po
 - Jo
- 49. Cilat qasje të pëlqejnë për udhëzime në karrierë? (p.sh., këshillim personal, uebinare në internet, punëtori, etj.). Zgjidh deri në 2 përgjigje**
- Këshillim personal
 - Uebinare online
 - Punëtori
 - Këshillim në arsimin e mesëm
 - Këshillim në arsimin e lartë
 - Nuk preferoj asnjë qasje të udhëzimit të karrierës

50. A je i/e njoftuar me masat për të mbështetur punësimin dhe vetëpunësimin e të rinjve në vendin tonë me qëllim rritjen e përqindjes së të rinjve të punësuar?

- a. Po
- b. Jo

51. Vetëm për po: Si je informuar deri më tani për masat e punësimit?

- a. Media tradicionale (TV, radio)
- b. Mediat sociale
- c. Nga prindërit e mi
- d. Nga shokët dhe shoqet
- e. Në shkollë ose universitet
- f. Në ngjarjet e organizuara nga OJQ-të
- g. Në vendin tim të punës
- h. Tjetër _____

Vetëm për tjetër: Si jeni informuar deri më tani për masat e punësimit dhe vetëpunësimit? _____

52. A mendon se ato janë të dobishme dhe me të vërtetë i ndihmojnë të rinjtë të jenë në gjendje të gjejnë punë dhe të kenë punë të qëndrueshme?

- a. Po
- b. Jo
- c. Nuk e di

53. A mund të na tregosh se si dëshiron të informohesh për këto masa mbështetëse të punësimit dhe vetëpunësimit?

- a. Nëpërmjet mediave tradicionale (TV, radio)
- b. Nëpërmjet mediave sociale
- c. Në shkollë ose universitet
- d. Në ngjarjet e organizuara nga OJQ-të.
- e. Tjetër _____

54. A ke përdorur ti ose ndonjë nga shokët e tu ndonjë nga masat e punësimit ose vetëpunësimit të të rinjve deri më tani?

- a. Po
- b. Jo

55. Cila nga masat e mësipërme nga shteti, e cila është zbatuar deri më tani, mendon se do të ndihmonte më shumë në procesin e punësimit?

- a. Punë praktike me pagesë
- b. Mbështetje financiare për hapjen e biznesit tënd
- c. Mentorimi (mbështetje ligjore dhe ekonomike) për të hapur biznesin tënd
- d. Mbështetje financiare për arsimim
- e. Garanci për të rinjtë
- f. Kredi të veçanta - mbështetje për ndërmarrjet për zhvillimin e shkathtësive të të rinjve

