

Samir Kurtishi¹

UDC: 331.556.46(497.7)

**FAKTORËT E IKJES SË FUQISË PUNËTORE DHE
PASOJAT QË I SJELL AJO NË ZHVILLIMIN E EKONOMISË
SË REPUBLIKËS SË MAQEDONISË SË VERIUT**

**ФАКТОРИТЕ НА ИЗБЕГНУВАЊЕ НА РАБОТНАТА СИЛА И
ПОСЛЕДИЦИТЕ ШТО ГИ ДОНЕСУВА ВО РАЗВОЈОТ НА
ЕКОНОМИЈАТА НА РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА**

**THE FACTORS OF LABOR FORCE FLIGHT AND THE
CONSEQUENCES IT BRINGS TO THE DEVELOPMENT OF THE
ECONOMY OF THE REPUBLIC OF NORTH MACEDONIA**

Abstract

The economy of the Republic of North Macedonia during these years of transition has had a controlled movement of the workforce towards developed countries, but in recent years the challenges that have affected the global economy such as the Covid-19 pandemic and the war in Ukraine which has caused the consequence in the disorder of the global economy, causing inflation to increase significantly, has caused these consequences to be felt mostly in the countries in transition, precisely in North Macedonia, it has encouraged an increase in the departure of the labor force towards countries with a higher standard of living.

Given the fact that this paper itself contains a structure that directly refers to the workforce in the Republic of North Macedonia, then the approach that this paper will have will be to find the determining factors that lead to the departure of the workforce, that it brings to the development of the country's economy, the creation of policies and strategies

¹ Autori është në përfundim të Ciklit të dytë të studimeve, pranë Universitetit të Tetovës në Fakultetin e Administrimit të Biznesit, programi studimor: Administrim Biznesi. E-maili: s.kurtishi11192004@unite.edu.mk

by state institutions and business organizations for retaining, training and empowering workers.

Keywords: *Labor force departure, factors and consequences of labor force flight, business activities and economic development of the country.*

Hyrje

Zhvillimi dhe rritja e ekonomisë së Maqedonisë së Veriut është e lidhur ngushtë në shfrytëzimin e mirë të resurseve të cilat ajo i ka nën dispozicion, ku ndër resurset më të rëndësishme janë edhe resurset humane apo fuqia punëtore e cila e krijon, zhvillon dhe e rrit aktivitetin ekonomik të vendit. Resurset – paraqesin bazën e domosdoshme për formulimin e një strategjie afatgjate afariste.²

Realizimi i qëllimeve të shumta të ndërmarrjes, para së gjithash, varet nga të punësuarit, përkatësisht nga resurset njerëzore të cilët i ka në dispozicion ndërmarrja.³ Mirëpo, në periudhën e fundit, në Maqedoninë e Veriut shihet një rritje e ikjes së fuqisë punëtore drejt vendeve të zhvilluara ku kjo do të ndikojë negativisht në tregun e punës dhe ekonominë e përgjithshme të Maqedonisë së Veriut. Burimet njerëzore kanë rëndësi jetësore për suksesin e veprimtarisë së çdo organizate. Njerëzit projektojnë dhe prodhojnë të mira dhe shërbime, kontrollojnë cilësinë, marrin vendime për mënyrën e shpenzimit të burimeve financiare dhe përcaktojnë strategjitë, si dhe objektivat e përgjithshme të organizatës. Pa punonjës të efektshëm, ndërmarrja do të punonte në mënyrë jo efektive dhe me gjasa, do të rrezikonte mbijetesën e saj, andaj është e qartë që çdo organizatë është e interesuar për përdorim të efektshëm të burimeve njerëzore.⁴

Në kuadër të kësaj që u tha më lartë, duke e ditur rëndësinë e fuqisë punëtore, shumë organizata të biznesit në Maqedoninë e Veriut, për realizimin dhe arritjen e objektivave të tyre, luftojnë në tregun e punës, duke krijuar strategji të ndryshme për rekrutimin, trajnimin dhe mbajtjen e fuqisë punëtore për arsye se mungesa e tyre do të thotë edhe mungesë e aktivitetit dhe zhvillimit të tyre në suaza të fushës së biznesit, ku mund të çojë edhe drejt falimentimit apo shuarjes së bizneseve, që ndikon

² Doc. dr. Naser Raimi, Menaxhimi i biznesit të vogël, Tetovë, 2008, f.71.

³ Gadaf Rexhepi, Menaxhmenti strategjik, Shkup, 2016, f. 69.

⁴ Izet Zeqiri, Bazat e menaxhimit bashkëkohor, <http://albiz.org.mk/faqja/wp-content/uploads/2017/01/Bazat-e-menaxhimit-Bashk%C3%ABkohor-Izet-Zeqiri-2016.pdf>[qasur më:12.09.2022].

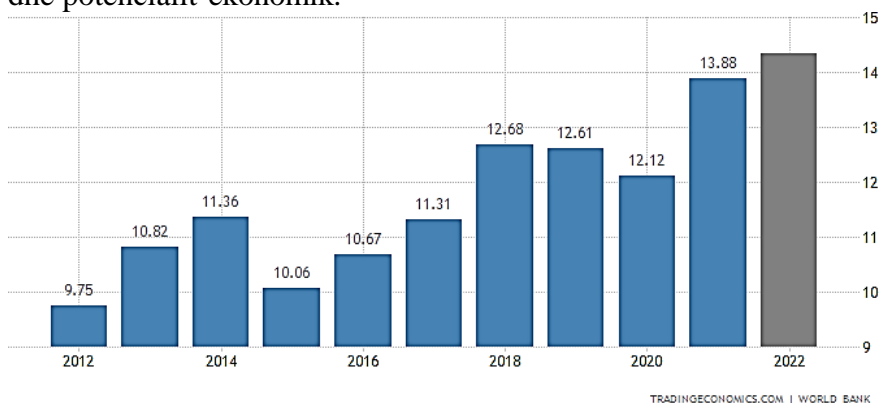
automatifikisht në zhvillimin e gjithmbarshëm të ekonomisë së vendit.

Një këndvështrim i zhvillimit ekonomik të Maqedonisë së Veriut në dekadën e fundit

Zhvillimi ekonomik në etapa kohore afatgjata paraqet faktorin më të rëndësishëm të suksesit, por në vete ngërthen ndryshime ekonomike-shoqërore. Andaj, zhvillimi ekonomik në vete përfshin riprodhimin e zgjeruar, që pa ndërprerje ndryshon dhe rrit bazën materiale, përkatësisht ngrit forcat prodhuese. Pra zhvillimi ekonomik ka karakter dinamik, e jo statik, ai përherë vepron në ndryshimet sasiore dhe vlerësore të të mirave, shërbimeve, d.m.th. të ngritjes së standardit të përgjithshëm dhe individual të njeriut.⁵

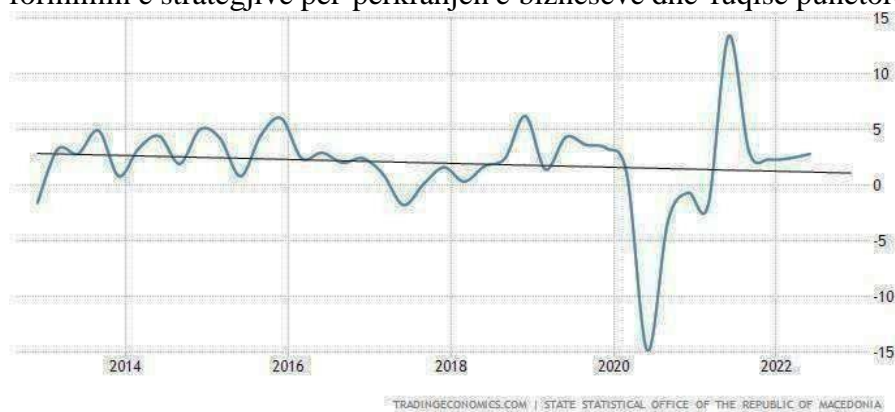
Ekonomia e Maqedonisë së Veriut gjatë dekadës së fundit është përballur me një zhvillim të ngadalësuar të ekonomisë së saj e cila karakterizohet me sfida të ndryshme si: papunësia relativisht e lartë, moskrijimi i kushteve për zhvillimin e bizneseve të vogla dhe të mesme, planet dhe strategjitë joadekuate të institucioneve shtetërore lidhur me zhvillimin ekonomik të vendit, emigrimi i fuqisë punëtore, i cili kohëve të fundit është rritur dukshëm dhe po bëhet shqetësues për bizneset, informaliteti etj., të gjitha këto e pamundësojnë zhvillimin e mirëfillt të ekonomisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut.

Më poshtë do të paraqesim ecurinë dhe zhvillimin e ekonomisë së Maqedonisë së Veriut përgjatë dekadës së fundit nga viti 2012-2022, si: Produktin e brendshëm bruto, normën e rritjes së PBB-së, inflacionin kundrejt zhvillimit ekonomik etj., të cilët janë pasqyrë reale të zhvillimit dhe potencialit ekonomik.



⁵ Prof. dr. Musa Limani, Hyrje në ekonomi, Prishtinë, 2002, f. 193.

Nga grafikoni i paraqitur shohim se Produkti i Brendshëm Bruto në vitin 2012 ishte 9.75 miliardë dollarë dhe në vitin 2022 parashikohet të jetë afër 14.2 miliard dollarë.⁶ Kjo tregon se në dekadat e fundit, Maqedoninë e Veriut, e ka përcjellë një zhvillim i ngadalësuar ekonomik, për të arritur në një zhvillim të hovshëm ekonomik duhet të bëhen reforma si në aspektin e politikave makroekonomike ashtu dhe në formimin e strategjive për përkrahjen e bizneseve dhe fuqisë punëtore.



Norma vjetore e rritjes së PBB-së së Maqedonisë së Veriut nga periudha 2012-2022.⁷ Sipas vlerësimit të Entit shtetëror për statistikë, shkalla e rritjes së prodhimit të brendshëm bruto për tremujorin e dytë të vitit 2022, është 2.8%.⁸ Norma e rritjes së PBB-së, nga viti në vit, gjatë dekadës së fundit është zhvilluar me një rritje mesatare prej 3-4%. Ekspertët e fushës së ekonomisë theksojnë faktin se për një zhvillim të mirëfilltë ekonomik, norma e rritjes së PBB-së duhet të jetë mbi 5%.



⁶ Macedonia GDP, <https://tradingeconomics.com/macedonia/gdp> [qasur më: 02.10.2022].

⁷ Macedonia GDP Annual Growth Rate, <https://tradingeconomics.com/macedonia/gdp-growth-annual> [qasur më: 02.10.2022].

⁸ Prodhimi i brendshëm bruto, tremujori i dytë 2022, https://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstenie_al.aspx?rbtxt=31 [qasur më: 15.09.2022].

Inflacioni kryesisht ka qenë i kontrolluar në raport me rritjen ekonomike dhe nuk ka paraqitur probleme të mëdha në aspektin e çmimeve, mirëpo në vitet e fundit sfidat që kanë prekur ekonominë globale, kanë ndikuar që në gusht të vitit 2022, në Maqedoninë e Veriut, norma e inflacionit të jetë 16,8 për qind.⁹ Ndërsa, sipas parashikimeve të Bankës Botërore, deri në fund të vitit, pritet që shifrat të jenë dyshifrore. Kjo paraqet një prej problemeve kryesore në zhvillimin ekonomik, si dhe në menaxhimin dhe krijimin e strategjive për uljen e inflacionit në shkallë normale të saj.

Tregu i punës dhe faktorët determinues të ikjes së fuqisë punëtore drejt vendeve më të zhvilluara

Nga statistikat e marra të regjistrimi të fundit të popullsisë, delse kemi një rritje të numrit të popullatës jo rezidente, emigrimit të shoqërisë, në të cilën numri më i lartë është i të rinjve, si dhe i fuqisë punëtore. Tregu i punës në Maqedoninë e Veriut karakterizohet me një numër të lartë problemesh të cilat janë strukturore, ligjore e që duhet gjetur zgjidhje sa më shpejtë për një zhvillim adekuat të procesit të punës dhe tregut në përgjithësi për arsye se Maqedonia e Veriut ende nuk ka arritur në reformimin dhe zhvillimin e qëndrueshëm të tregut të punës, e cila demonstron me largimin e fuqisë punëtore nga vendi drejt vendeve më të zhvilluara si: Gjermania, Austria, Belgjika, Kroacia, etj.

Si faktorë determinues të ikjes së fuqisë punëtore janë:

1. Papunësia. Paraqet problem serioz ekonomik. Definimi real i papunësisë dhe matja e saj kanë rëndësi të veçantë për ekonominë.¹⁰ Sipas të dhënave të Entit shtetëror të statistikës, në tremujorin e dytë të vitit 2022, popullsia aktive në Republikën e Maqedonisë së Veriut numëron 812.056, prej të cilëve të punësuar janë 694.376, ndërsa të papunë janë 117.680 persona. Shkalla e aktivitetit në këtë periudhë është 55.3%., shkalla e punësimit është 47.3%., ndërsa shkalla e papunësisë është 14.5%..¹¹ Edhe përkundër proklamimit të qeverisë në uljen e papunësisë, shkalla e saj është ende shumë e lartë për tu konsideruar në

⁹ Macedonia Inflation Rate, <https://tradingeconomics.com/macedonia/inflation-cpi> [qasur më: 03.10.2022].

¹⁰ Prof. dr. Petrit Pollozhan, Makroekonomia, Tetovë, 2015, f. 227.

¹¹ Popullsia aktive në Republikën e Maqedonisë së Veriut, Rezultatet nga Anketa e Fuqisë Punëtore, tremujori i dytë 2022, https://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstenie_al.aspx?rbtxt=98 [qasur më: 19.09.2022].

një zhvillim ekonomik të Maqedonisë së Veriut dhe për mbajtjen e fuqisë punëtore në vend. Kjo shkallë e papunësisë vjen nga moszhvillimi i strategjive nacionale për zhvillimin ekonomik, duke mos u krijuar kushte bizneseve, e në veçanti bizneseve të vogla dhe të mesme, të cilët janë motor i zhvillimit ekonomik në Maqedoninë e Veriut.

2. Pagat jo konkurruese me vendet e tjera. Një tjetër faktor i rëndësishëm për ikjen e fuqisë punëtore nga Maqedonia e Veriut është edhe çështja e pagave. Pagat mund të ndikohen nga lloji i biznesit, mjedisi i punës, pozicionimi gjeografik, niveli i performancës së punonjësit, si dhe nga vjetërsia e tij në punë.¹² Edhe përkundër rritjes së pagës minimale në Maqedoninë e Veriut në vitin 2022 në 18.000 denarë, dhe të rrogës mesatare në 31.869 denarë, me një normë të inflacionit prej 16,8% në gusht të vitit 2022, është shumë sfiduese për Maqedoninë e Veriut dhe për bizneset afariste në mbajtjen e fuqisë punëtore në krahasim me pagat në vendet e zhvilluara.

3. Vështirësitë për tu qasur në tregun e punës. Tregu i punës në Maqedoninë e Veriut, përkundër që nuk është treg i madh, po ashtu ka edhe probleme të theksuara në organizimin dhe zhvillimin e saj. Si vështirësi parësore do të cekim mos zhvillimin e vendeve të reja të punës, e që kjo e bën të vështirë organizimin dhe strukturimin e gjithë fuqisë punëtore në vend. Një tjetër vështirësi jo më pak e rëndësishme është edhe mospërputhja e aftësive që kërkohen dhe ofrohen në tregun e punës. Pastaj, tjetër pengesë për tu qasur në tregun e punës është edhe mos informimi i duhur dhe i saktë nga ana e institucioneve shtetërore dhe bizneseve private deri te fuqia punëtore për vende të lira pune, praktika e trajnime të ndryshme, me qëllim të zhvillimit dhe fuqizimit të fuqisë punëtore.

4. Shkelja e të drejtave të punëtorëve. Ligji për marrëdhëniet e punës vazhdimisht ka pësuar ndryshime. Me këtë ligj rregullohen marrëdhëniet e punës ndërmjet punëtorëve dhe punëdhënësve, që themelohen me lidhjen e marrëveshjes për punësim.¹³ Mirëpo, shumë punëdhënës apo biznese në Maqedoninë e Veriut nuk i respektojnë të drejtat e punëtorëve, e më kryesorët janë si:

a) Kontrata e punës - aspekti i punës në Maqedoninë e Veriut ka

¹² Stephen P. Robbins & David DeCenzo, Bazat e menaxhimit, Koncepte dhe aplikime themelore, Tiranë, 2011, f. 275.

¹³ Prof. dr. Fatmire Lumani, E drejta e punës, Tetovë, 2013, f. 31.

mangësi si në aspektin strukturor ashtu edhe ligjor, ku si parësore është lidhja e kontratës së punës mes punëtorit dhe punëdhënësit, por bizneset veprojnë në kundërshti me ligjin, duke i punësuar punëtorët pa kontrata pune, dhe në rast të shkeljes të së drejtave të punëtorit, punëtori nuk mund të ankohet në gjykatë.

b) Orari i punës - në shumicën e rasteve nuk respektohet orari i punës 8 orësh i punëtorëve, e me ç'rast punëdhënësit shkelin parimet e punës duke i mbajtur më gjatë punëtorët në punë dhe duke mos i paguar për orët shtesë.

c) Mbrojtja e punëtorëve në punë - punëdhënësi duhet të garantojë sigurinë dhe shëndetin e punëtorit në punë, por ende nuk janë aq të kujdesshëm në mbrojtjen e punëtorëve, duke bërë që punëtorët të mos jenë të sigurt nga rreziqet në punë.

ç) Sigurimi pensional dhe invalidor - punëdhënësit përveç shkeljeve të tjera, bëjnë shkelje edhe në mospagimin e sigurimit pensional dhe invalidor të punëtorit, që paraqet një shkelje të rëndë e cila duhet që sa më parë të rregullohet që punëtori të jetë i siguruar me të ardhura edhe pas largimit nga puna apo daljes në pension.

5. Diskriminimi në aspektin etnik, fetar, gjinor në tregun e punës. Në këtë kuptim, diskriminim në punësim do të thotë të marrësh një vendim ose një sërë vendimesh të pafavorshme ose të këqija kundrejt një punonjësi apo një grupi punonjësish, që i përkasin një klase/ shtrese të caktuar - duke u nisur nga disa paragjykime moralisht të pajustificueshme kundrejt anëtarëve të kësaj klase/shtrese.¹⁴ Maqedonia e Veriut në tregun e punës vuan nga diskriminimi etnik, fetar dhe gjinor duke penguar hyrjen e personave në punë vetëm e vetëm për arsye se nuk je “si ne” edhe pse Republika e Maqedonisë së Veriut është shtet multi-etnik dhe multikonfencional dhe të gjithë njerëzit sipas kushtetutës së Republikës së Maqedonisë së Veriut kanë të drejta të barabarta në punësim, shkollim, avancim, pjesëmarrje në jetën shoqërore, etj. Po ashtu kemi edhe diskriminimin gjinor ku në shumicën e rasteve diskriminimi gjinor është ndaj gjinisë femërore, edhe përkundër edukimit universitar dhe kualifikimeve të ndryshme, diskriminimi gjinor ekziston, e atë më së shumti në sektorin privat të cilët specifikojnë gjininë për pozita të caktuara.

6. Nepotizmi në punësim. Kryesisht haset në sektorin publik, i cili sektor mbulon një shtrirje të konsiderueshme për punësim në

¹⁴ Hysen Cela, Etika e Biznesit, Tiranë, 2003, f. 182.

Maqedoninë e Veriut, e si rrjedhojë individët e caktuar ose partitë politike e shfrytëzojnë pushtetin dhe autoritetin e tyre në punësimin e militantëve partiak nëpër institucione dhe ndërmarrje publike pa asnjë lloj kriteri, e që sjell në uljen e besimit nga ana e qytetarëve ndaj institucioneve shtetërore për trajtimin e barabartë në punësim, e në këtë kontekst vjen deri te çrregullimi i tregut të punës dhe ikjes së trurit nga vendi, për arsye të jomeritokracisë që e përshkon tregun e punës në Maqedoninë e Veriut.

7. Mirëqenia sociale. Përveç aspektit ekonomik dhe mos zhvillimit dhe hapjes së vendeve të reja të punës që u theksuan më lartë që shkaktojnë largimin e fuqisë punëtore, aspekti i emigrimit, e kryesisht emigrimi i të rinjve lidhet ngushtë edhe me aspektin social apo standardin jetësor që mbizotëron në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Rrjedhimisht, ofrimi i shërbimeve publike të cilat janë nën nivelin e dëshiruar nga ana e qytetarëve e si më të rëndësishmet janë: shëndetësia, arsimi, aparati gjyqësor, të cilat e vështirësojnë jetën e qytetarëve dhe të cilët pretendojnë të largohen dhe të krijojnë një mirëqenie socio-ekonomike më të lartë se në vendin e tyre.

Pasojat që i sjell largimi i fuqisë punëtore në zhvillimin e qëndrueshëm të ekonomisë së Maqedonisë së Veriut

Punonjësit përfaqësojnë ofertën e fuqisë punëtore të një organizate. Kjo ofertë përbëhet nga të gjithë ata individë që potencialisht mund të punësohen prej saj. Rëndësi të veçantë për firmat e biznesit ka madhësia e kësaj oferte, cilësia dhe çmimi i fuqisë punëtore, si dhe aftësia e menaxherëve për t'i tërhequr ata punonjës, të cilët, të trajnuar e të motivuar në mënyrën e duhur, prodhojnë produkte dhe shërbime cilësore.¹⁵

Ekonomitë në zhvillim e veçanërisht Maqedonia e Veriut dhe bizneset që operojnë në vend, kanë stagnuar me politikat e tyre për ta motivuar dhe mbajtur fuqinë punëtore, e si rezultat i kësaj paraqitet fenomeni i ikjes së fuqisë punëtore dhe hasim në disa pasoja që veçse i kanë prekur bizneset dhe ekonominë e përgjithshme të Maqedonisë së Veriut, mungesa për profile të ndryshme për punë si në sektorin e ndërtimitarisë, gastronomisë, industrisë së tekstilit dhe shumë sektorëve të tjerë, nëse vazhdon ky trend atëherë disa prej bizneseve mund të rre-

¹⁵ Justina Shiroka Pula & Besnik A Krasniqi, Vendimmarrja menaxheriale, Prishtinë, 2012, f. 95.

zikojnë edhe falimentimin e tyre për arsye të mungesës së kuadrit profesional. Ekspertët e drejtimit kanë argumentuar se shkak i rëndësishtëm i ndryshimit të mjedisit të biznesit është ndryshimi në strukturën dhe dinamikën e popullsisë. Ky fenomen shkakton ndryshime në mjedisin social, ekonomik dhe politik të një firme apo edhe të një kombi.¹⁶

Në aspektin afatgjatë, nëse vazhdohet ky trend atëherë bizneset janë të detyruara të marrin fuqi punëtore nga vendet e tjera e që kjo për bizneset nuk është e dëshirueshme sepse ka kosto shtesë në rekrutimin, edukimin, trajnimin dhe sistematizimin e tyre në procesin e punës. Mungesa e forcës punëtore në vend ndikon negativisht edhe në zhvillimin e përgjithshëm ekonomik apo në Produktin e Brendshëm Bruto (PBB), duke bërë që të ulet aktiviteti i biznesit me këtë bie edhe prodhimi i të mirave dhe shërbimeve, e që gjenerohet dhe konsumohet në përgjithësi më pak nga konsumatorët. Po kështu, me mungesë të fuqisë punëtore bie edhe interesimi për investime kapitale vendore dhe të huaja për zhvillimin dhe hapjen e vendeve të reja të punës, e që investitorët nuk pretendojnë të zhvillojnë aktivitetin e tyre të biznesit në një vend që karakterizohet me mungesë të resurseve, të konsumit dhe me një zhvillim dhe stabilitet jo të qëndrueshëm ekonomik të vendit.

Në botën bashkëkohore tanimë është vërtetuar se burimet njerëzore, edukimi dhe dituria e tyre janë burime parësore të zhvillimit, të cilave shoqëritë u kushtojnë prioritet në strategjitë dhe politikat e tyre nacionale. Shumë ekonomi të zhvilluara, strategji të zhvillimit të vet nacional e kanë vënë pikërisht faktorin njeri dhe edukimin e tij të vazhdueshëm.¹⁷

Organizatave e biznesit dhe institucionetshtetërore në krijimin e strategjive për mbajtjen e fuqisë punëtore në vend

Politikat e deritanishme të organizatave të biznesit dhe institucioneve të Republikës së Maqedonisë së Veriut për zhvillimin ekonomik, hapjen e vendeve të reja të punës, që rezultojnë edhe me zhvillimin, krijimin e kushteve dhe mbajtjen e fuqisë punëtore në vend, krijimin e të mirave dhe shërbimeve që shtynë në zhvillim ekonomik të hovshëm kanë rezultuar me një strategji, planifikim dhe organizim joadekuat të cilat nuk e kanë dhënë efektin e dëshirueshëm dhe ekonomin e Maqedonisë së Veriut pavarësisht resurseve të cilat ajo i disponon e kanë sjellë në një ekonomi pa ndonjë perspektivë në të ardhmen e cila po përballet me një

¹⁶ Prof. dr. Vasilika Kume, Menaxhimi Strategjik, Tiranë, 2010, f. 87.

¹⁷ Ymer Havolli, Menaxhimi i Burimeve Njerëzore, Prishtinë, 2014, f. 5.

nga sfidat më të mëdha që e ka prekur e cila është largimin e fuqisë punëtore nga vendi drejt vendeve të Bashkimit Evropian.

Si rezultat i kësaj gjendje, organizatat e biznesit dhe qeveria dhe institucionet e saja kanë projektuar dhe miratuar plane strategjike që pritet të sjellin ndryshime dhe të ndikojnë në rritjen dhe zhvillimin e qëndrueshëm ekonomik dhe që ky zhvillim ndikon drejtpërdrejt në zbutjen dhe ndaljen e emigracionit të fuqisë punëtore. Plani për rritje të përshpejtuar ekonomike do të luajë një rol kyç në nxitjen e vendeve të reja të punës dhe duke nxitur rritjen e ekonomisë në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Krijimi i planeve strategjike të bizneseve afariste për zhvillimin, rekrutimin e punonjësve të rinj dhe mbajtjen e atyre ekzistuese në organizatë fokusohet në disa shtylla kryesore si: Krijimi i programeve për punësimin e të rinjve, motivim dhe vlerësim për punën e kryer nga ana e menaxherëve në drejtim të vartësve të tyre, paga më të larta, shpërblime shtesë për punën e kryer, trajnime të ndryshme, etj. Ndërsa në aspektin institucional, qeveria do të mbështesë projekte investimi si në sektorin publik ashtu edhe në atë privat, çka nënkupton përmirësimin e konkurrencës së ekonomisë dhe përmirësimin e cilësisë së jetës, dhe do ta bëjnë këtë me përqendrim në disa fusha prioritare: ekonomia e gjelbër, digjitalizimi, inovacioni dhe zhvillimi teknologjik, zhvillimi i infrastrukturës fizike dhe kapitalit njerëzor, si dhe kohezioni social.¹⁸ Prandaj, objektivi i parë i politikave të punësimit nga Strategjia Kombëtare për punësimi, është:¹⁹

- Përmirësimi i cilësisë së rezultateve arsimore në të gjithanivelet
- Forcimi i rolit të politikave për zhvillimin e ekonomisë dhe ndërmarrjeve në krijimin e vendeve të denja të punës
- Forcimi i gjithëpërfshirjes së politikave të tregut të punës.

Institucionet kanë bërë plane strategjike për inkurajimin dhe mbajtjen e fuqisë punëtore në vend të cilët për këtë kanë dizajnuar edhe disa mbështetje në disa sektorë të ndryshëm si:

a) Mbështetje më e madhe për kompanitë dhe sektorët vendas.

Qëllimi është të krijohet ambient për biznes dinamik dhe konkurrues. Të

¹⁸ ПРОГРАМА за работа на Владата на Република Северна Македонија за периодот 2022–2024 година. https://vlada.mk/sites/default/files/programa/2022-2024/programa_na_vladata_2022-2024.pdf [qasur më: 30.09.2022].

¹⁹ НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЈА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ 2021-2027 ГОДИНА Со Акциски план за вработување 2021-2023 година, https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2021/trud/strategija_vrabotuvanje_2021_mkd.pdf [qasur më: 30.09.2022]

liuar nga ndikimet politike, zvogëlim i procedurave dhe barrierave administrative dhe duke përdorur plotësisht shpirtin sipërmarrës dhe njohuritë e kapitalit njerëzor vendas. Si deri më tani, mbështetja kryesore do të jetë pikërisht forca lëvizëse e ekonomisë sonë, e sektorit më të madh të punësimit, krijues i vlerës dhe i konsumatorit më të fuqishëm, kurse ato janë kompanitë mikro dhe të vogla.²⁰

b) Mbështetje në arsim për kuadro profesionale. Arsimi i mirë ndërton qytetarë të lirë, e fuqizon ekonominë dhe e përforcon bazën demokratike. Qeveria do të zhvillojë arsim cilësor, të arritshëm për të gjithë; arsim i cili do të prodhojë kuadro që do të mendojnë logjikisht dhe në mënyrë kritike dhe do të nxjerrin përfundime të bazuara mbi fakte dhe analiza.²¹

c) Ekonomia inovative. Qëllimi i së cilës do të jetë zhvillimi i inovacionit dhe investimet në zhvillimin teknologjik si mundësi për transformimin e dëshiruar në ekonomi. Ekonomia e tillë krijon vlerë më të madhe të shtuar, i zhvillon burimet njerëzore dhe siguron produktivitet më të madh dhe rroga më të larta.²²

ç) Mbështetje në politika sociale. Programi i rishqyrtuar për reforma në punësim dhe politikat sociale 2022 – ESRP 2022 i përcakton reformat dhe politikat të cilat gjatë periudhës së ardhshme do të realizohen edhe në kuadër të tri sferave prioritare edhe atë.²³

- Tregu i punës dhe punësimit,
- Kapitali njerëzor dhe aftësitë, dhe
- Inkluzioni social dhe mbrojtja sociale.

Ministria e Punës dhe Politikës Sociale ka bërë edhe disa programe në kuadër të zhvillimit të politikave strategjike për punësimin dhe zhvillimin e resurseve njerëzore si: Plani operativ për programe dhe masa aktive për punësi, Garancia rinore, Ligji për praktikën, Ligji për pjesëmarrjen e të rinjve dhe politikat rinore etj.

Conclusion

One of the assets for the economic development and stability of North Macedonia are human resources. The purpose of this paper was

²⁰ По голема поддршка на домашните компании и сектори, <https://vlada.mk/node/22506?ln=mk> [qasur më: 01.10.2022].

²¹ Образование, <https://vlada.mk/node/22515?ln=mk> [qasur më: 01.10.2022].

²² Иновативна економија, <https://vlada.mk/node/22507?ln=mk> [qasur më: 01.10.2022].

²³ Социјална политика, <https://vlada.mk/node/22514?ln=mk> [qasur më: 01.10.2022].

to identify the factors that lead to the departure of the workforce from

North Macedonia and the consequences that businesses will suffer with their departure, the creation of measures by state institutions and business organizations for the retention, training and empowerment of human resources. From the goals of the paper and from what was emphasized above, we can conclude that:

- North Macedonia has not yet managed to have an adequate economic development, due to inadequate development policies and various challenges that have plagued the economy of North Macedonia, where the economic development rate is around 3-4% and that is one of the reasons for the workforce to leave the country.

- The labor market has major structural, organizational and legal problems that need to be fixed, and in this context, North Macedonia has not yet achieved the reform and sustainable development of the labor market, which is demonstrated by the departure of the workforce from country towards developed countries.

- The consequences of this departure fall on the companies which, due to the lack of manpower, have great obstacles in the development of their business activities and which, in order not to come to bankruptcy or the closure of the company, are forced to recruit manpower also from abroad, which is quite challenging and costly for the companies.

- Until now, the policies that have been applied by business organizations and state institutions for motivating and creating conditions for maintaining the labor force with which economic development is created, have not given the desired effect, for this reason, in an immediate form, they have created well-thought-out strategies by including all the necessary prerequisites for a rapid economic development and the return and retention of the labor force in the country.

Recensentë:

Prof. Dr. Agon Baftijari

Mr. Mumin Bislimi

Bibliografia:

1. Doc. dr. Naser Raimi, Menaxhimi i biznesit të vogël, Tetovë, 2008.
2. Gadaf Rexhepi, Menaxhmenti strategjik, Shkup, 2016.

3. Prof. dr. Musa Limani, Hyrje në ekonomi, Prishtinë, 2002.
4. Prof. dr. Petrit Pollozhani, Makroekonomia, Tetovë, 2015.
5. Stephen P. Robbins & David DeCenzo, Bazat e menaxhimit, koncepte dhe aplikime themelore, Tiranë, 2011.
6. Prof. dr. Fatmire Lumani, E drejta e punës, Tetovë, 2013.
7. Hysen Cela, Etika e biznesit, Tiranë, 2003.
8. Justina Shiroka Pula & Besnik A Krasniqi, Vendimmarrja manaxheriale, Prishtinë, 2012.
9. Prof. dr. Vasilika Kume, Menaxhimi strategjik, Tiranë, 2010.
10. Ymer Havolli, Menaxhimi i burimeve njerëzore, Prishtinë, 2014.
11. Izet Zeqiri, Bazat e menaxhimit bashkëkohor, [http://albiz.org.mk/faqja/wp-content/uploads/2017/01/Bazat-e-menaxhimit Bashk%C3%ABkohor-Izet-Zeqiri-2016.pdf](http://albiz.org.mk/faqja/wp-content/uploads/2017/01/Bazat-e-menaxhimit-Bashk%C3%ABkohor-Izet-Zeqiri-2016.pdf) [qasur më: 12.09.2022].
12. Macedonia GDP, <https://tradingeconomics.com/macedonia/gdp> [qasur më: 02.10.2022].
13. Macedonia GDP Annual Growth Rate, <https://tradingeconomics.com/macedonia/gdp-growth-annual>, [qasur më: 02.10.2022].
14. Prodhimi i brendshëm bruto, tremujori i dytë 2022, https://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstanie_al.aspx?rbtxt=31 [qasur më: 15.09.2022].
15. Macedonia Inflation Rate, <https://tradingeconomics.com/macedonia/inflation-cpi> [qasur më: 03.10.2022].
16. Popullsia aktive në Republikën e Maqedonisë së Veriut, Rezultatet nga Anketa e Fuqisë Punëtore, tremujori i dytë 2022, https://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstanie_al.aspx?rbtxt=98 [qasur më: 19.09.2022].
17. ПРОГРАМА за работа на Владата на Република Северна Македонија за периодот 2022–2024 година, https://vlada.mk/sites/default/files/programa/2022-2024/programa_na_vladata_2022-2024.pdf [qasur më: 30.09.2022].
18. НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЈА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ 2021-2027 ГОДИНА. Со Акциски план за вработување 2021-2023 година, https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2021/trud/strategija_vrabortuvnje_2021_mkd.pdf [qasur më: 30.09.2022].
19. Поголема поддршка на домашните компании и сектори, <https://vlada.mk/node/22506?ln=mk> [qasur më: 01.10.2022].

20. Образование, <https://vlada.mk/node/22515?ln=mk>
21. Иновативна економија, <https://vlada.mk/node/22507?ln=mk> [qasur më: 01.10.2022].
22. Социјална политика, <https://vlada.mk/node/22514?ln=mk> [qasur më: 01.10.2022].