

Извештај од тркалезна маса на група експерти

На ден 13.3.2023 година во просториите на Економски факултет при Универзитетот Гоце Делчев од Штип, се одржа тркалезна маса на која ангажираните експерти во рамки на проектот BE IN, дискутираа за проблемот на неусогласеност на понудата и побарувачката на пазарот на работна сила во Република Северна Македонија. На оваа тркалезна маса беа изнесени различни ставови околу причините и последиците од постојната неусогласеност на пазарот на работна сила во земјата и беа дадени предлози за нејзино надминување. Структурата на овој извештај е поделена на два дела. Првиот се однесува за констатираните состојби за неусогласеноста на понудата и побарувачката на пазарот на работна сила, а вториот дел ги сублимира изнесените предлози на експертите за нејзино надминување.

1. НЕУСОГЛАСЕНОСТ НА ПОНУДАТА И ПОБАРУВАЧКАТА НА ПАЗАРОТ НА РАБОТНА СИЛА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Поседувањето на соодветни знаења и вештини овозможува поголема вработливост и одржливост на вработувањето. Кога луѓето ги имаат вистинските знаења и вештини, можат да работат на квалитетни работни места и да го исполнат својот потенцијал како сигурни и активни граѓани. Во услови на брзо менување на глобалната економија, знаењата и вештините кои се поседуваат во голема мера ја детерминираат конкурентноста, капацитетот за иновации, подготвеноста на поединците и фирмите да ги следат технолошките и други промени во работата. Кога работната сила ги има потребните знаења и вештини се поттикнуваат инвестиции и нови работни места.

Пазарот на работна сила во Република Северна Македонија, како и бројни други национални и регионални пазари на трудот, се соочува со специфични предизвици:¹

- Дигиталната трансформација на економијата го менува начинот на кој луѓето работат и водат бизнис. Новите начини на работење, влијаат на видовите вештини кои се потребни, вклучувајќи ги иновациите и претприемништвото. Многу сектори се соочуваат со рапидни технолошки промени, што наметнува дигиталните вештини да се потребни на сите работни места, од наједноставните, до најсложените. Поседувањето на понапредни вештини им овозможува на луѓето полесно да се прилагодуваат на непредвидливите промени.
- Работната сила во како во развиените земји, така и во земјите во развој, старее и се стеснува, што во одредени ситуации доведува до недостаток на определени струки, знаења и вештини. За да се надомести овој недостаток, неопходно е да се зголеми ефикасноста на пазарите на трудот.

¹ European Commission, “A New Skills Agenda for Europe: Working together to strengthen human capital, employability and competitiveness” (Communication from the commission to the European parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the regions), Brussels, 10.6.2016 COM 381 final, 2016, p.2

Инклузивните пазари на труд, треба да овозможуваат да дојдат до израз вештините и талентите на сите, вклучувајќи ги и нискоквалификуваните и другите ранливи групи. Во глобалната трка за таленти, исклучително важно е да се негуваат способните работници, да се намалува одливот на мозоци, да се олеснува мобилноста на работната сила, да се привлекуваат талентите и подобро да се користат вештините на мигрантите.

- Квалитетот и релевантноста на образованието и обуките кои се достапни, вклучувајќи ги и стандардите во предавањата се различни во одделните земји. Тоа влијае на зголемување на разликите во економските и социјалните перформанси на земјите. Притоа, силните образовни политики, како и политиките насочени кон подобрување на вештините на луѓето, се клучни за процесот на иновации и развој на една земја.
- Зголемувањето на свесноста дека доброто вработување може да биде резултат на стручното образование, треба да го направи овој вид на образование прв избор на многу луѓе.
- Моносите за подобрување на вештините кои ги нуди неформалното образование се исклучително значајни, без разлика дали се спроведува онлајн, на работа, преку професионални курсеви, социјални активности и/или волонтирање.

Еден од посебните предизвици на пазарот на трудот, особено во Република Северна Македонија, е стручното образование. Значителен дел од младите или нивните родители, овој вид на образование го гледаат како втор избор при продолжување на образованието. Затоа треба да се настојува ова образование да стане поатрактивно, зголемувајќи го квалитетот на програмите и на наставата, негово пофлексибилно организирање, обезбедување на можност за непречено продолжување кон повисок степен на образование, но и поврзување со потребите во практиката. Важноста на стручното образование е во тоа што овозможува стекнување на вештини кои се барани на пазарите на труд. Развојот на ваквото образование подразбира негово соодветно интегрирање во националниот систем и рамка на квалификации. Притоа, сите социјални партнери треба да бидат вклучени во креирањето и во реализирањето на стручното образование на сите нивоа. За стекнување на добри знаења и вештини преку стручното образование, во неговите програми треба биде интегрирана работната димензија која е поврзана со соодветната струка. Ваквата политика на поддршка и промовирање на стручното образование е еден од начините да се мотивираат младите, уште на почетокот на своето образование да се стекнат со основните стручни вештини, кои во иднина ќе им претставуваат добра основа за градење на нови и покомплексни вештини.

Прегледот на резултатите од досегашните истражувања во доменот на неусогласеноста на понудата и побарувачката на работна сила во Република Северна Македонија покажува дека таа е присутна и претставува суштински проблем на пазарот на трудот. Во идентификување на потребните знаења и вештини на работната сила, главна улога има побарувачката за истите, која всушност и ги диктира потребните знаења и вештини на пазарот на трудот. Анкетата за потребата од вештини на пазарот на трудот во Република Северна Македонија, која ја спроведува Агенцијата за вработување, обезбедува одредени краткорочни показатели за очекувањата на работодавачите во однос на новите

вработувања и потребите од вештини со кои треба да располагаат лицата, како истите би можеле да бидат конкурентни на пазарот на трудот.²

Краткиот преглед на резултатите од анкетите спроведени за периодот 2016-2017, 2018-2019 и 201-2020 година покажува дека примероците за истражување опфаќаат работодавачи од фирми со различна големина, но околу 80% се од мали, а помеѓу 14% и 17% се работодавачи од средни претпријатија. Според степенот на образование 8.4% од вработувањата треба да бидат за лица со високо ниво на образование, 9.3% со средно и вишо, дури 46.9% со завршено средно образование, а 35.6% со основно. Според дејноста, најмногу вработувања во трите периода се очекувале во преработувачката индустрија, потоа следувала трговијата на големо и мало, во градежништвото, во дејноста на транспорт и складирање и во финансиската дејност.³

Најголема побарувачка за кадар со високо образование ќе има во дејноста информации и комуникации (за 75.2% од вработувањата), потоа во дејноста образование (60%), па следуваат стручните, научните и техничките дејност, како и финансиската дејноста и дејностите за осигурување. Во сите останати дејности најголема побарувачка ќе има за лицата со средно образование. Исклучок е земјоделството каде 75.5% од вработувањата треба да бидат на лица со основно образование.

Некои од работодавачите се изјасниле дека се соочиле со одредени потешкотии при пополнување на работните места, односно дека неможеле да обезбедат работници од соодветно занимање, заради недоволно работно искуство или заради несоодветно/недоволно знаење и вештини за извршување на работните задачи кои ги побарува работното место. Она што се потенцира во овие анкети е дека иновациите, односно техничко-технолошкиот напредок побарува работна сила со способности, знаења и вештини за извршување на конкретни работни задачи во согласност со новите трендови.

Во врска со барањата за посебни знаења и вештини кои треба да ги поседуваат потенцијалните кандидати за вработување со повисок степен на образование, истражувањето покажало дека работодавачите најмногу ја нагласуваат потребата од познавањето на странски јазици (англиски, германски, италијански), познавање на основни компјутерски апликации (MS Office, Auto Cad), како и стекнати напредни знаења и вештини од областа на информациската технологија (сервер администратор, CISCO, Java programmer, Oracle). Притоа, работодавачите ја нагласуваат потребата од задолжително поседување на сертификати за стекнатите знаења. Меѓу другите вештини се нагласува и потребата од комуникациски вештини, амбициозност, одговорност, доверливост, прецизност, тимска работа, вештина за внес и читање на податоци, флексибилност, вештини за продажба и маркетинг, вештини за менаџирање.

Резултатите добиени од овие анкетни истражувања претставуваат основа за креирање на активни програми и мерки за вработување, кои имаат за цел да ги подигнат вештините на невработените лица заради зголемување на нивната конкурентност на пазарот на трудот и да придонесат во создавање на услови за подобро функционирање на истиот, преку вкрстување на понудата и

² Агенција за вработување на Република Северна Македонија, [<https://av.gov.mk/analiza-na-potrebi-od-veshtini-na-pazar-na-trudot.nspj>]

³ Ibid.

побарувачката од соодветно квалификувана работна сила. Резултатите од истражувањето треба да се користат и во образовниот систем при конципирање на уписните политики и при креирање на нови образовни програми за занимања усогласени со потребите на пазарот на трудот.⁴

Во 2016 година во Република Северна Македонија е направено истражување кое се однесува на вештините на лицата кои завршиле средно стручно и високо образование, преку т.н. Tracer Study. Резултатите од него покажуваат дека младите луѓе во земјата, во почетокот на својата кариера, ретко успеваат да се вработат на работни места за кои ги поседуваат потребните знаења и вештини, односно да работат на работни места на кои можат целосно и продуктивно да ги употребат вештините кои ги имаат. Помалку од половина од сите вработени со средно стручно образование (45%) се изјасниле дека знаењата и вештините кои ги стекнале во текот на своето образование ги користат на нивното моментално работно место, 23% веруваат дека нивните вештини се бескорисни на работното место на кое работат, додека 30% сметаат дека просечно ги користат своите вештини. Слично на претходно изнесеното, 52% од испитаниците се изјасниле дека полето/видот на образование кое го завршиле е најсоодветно за работата која ја имаат, а 22% се на ставот дека нивната работа бара комплетно друго поле/вид на образование. Истражувањето покажува дека нивото на вертикална неусогласеност не е премногу нагласено, со оглед на тоа дека 59% од испитаниците сметаат дека степенот на нивното образование и/или квалификации се усогласени со барањата на работното место. Само 27% од испитаниците се изјасниле дека поседуваат повеќе образование (over-educated) отколку што е потребно за работното место на кое се распоредени (т.е. работното место бара пониски квалификации), а 7% дека не поседуваат доволно образование, односно квалификации (under-educated) за нивното работно место.⁵

Што се однесува до вработените со високо образование, студијата покажува дека кај 70% од лицата со овој степен на образование, квалификациите и полето на образование се соодветни за работата која ја работат, додека 13% се изјасниле дека нивната работа бара комплетно други вештини (образование). Во однос на вертикалната неусогласеност, постои добро поклопување кај 57% од испитаниците. Притоа, една петтина од вработените со високо образование сметаат дека немаат доволно образование за нивната работа, а 19% дека се премногу школувани. Истовремено, и оние со средно стручно образование и оние со високо образование, кои се изјасниле дека нивното образование не е соодветно за работата која ја работат, на прашањето дали пак би ја прифатиле истата работа, одговориле позитивно, со објаснување дека каква и да е работата, сепак, им овозможува определено искуство за да дојдат до посоодветна работа.⁶

Студијата на Светска банка базирана на програмата за мерење на вештините (STEP)⁷, која подразбира спроведување на анкети за домаќинствата и анкети за работодавачите покажала дека постои значаен јаз во вештините во Република

⁴ Ibid.

⁵ Mojsoska-Blazevski, N., "Tracing secondary vocational and tertiary education graduates in the Former Yugoslav Republic of Macedonia: 2016 tracer study results", ETF, Turin, 2017, p.29 [[www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/2016 Tracer study results MK](http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/2016%20Tracer%20study%20results%20MK)]

⁶ Ibid.

⁷ World Bank, *STEP Skills Measurement Program*, [<https://microdata.worldbank.org/index.php/catalog/step/about>]

Северна Македонија. Во неа е потенцирано дека надминувањето на тој јаз би било корисно за работниците, за фирмите и за целата економија. Резултатите индицираат дека иако побарувачката за работна сила е релативно мала, фирмите ги прошируваат листите на знаења и вештини кои им се потребни. Извештајот потврдува дека проблемот на недостаток на знаења и вештини не е врзан со определена индустрија или занимање, туку е генерален проблем на низок квалитет на знаењата и вештините кои се здобиваат со образование и обука.

Резултатите од овие и други истражувања покажуваат и дека неусогласеноста на знаењата и вештините делумно е резултат на недоволниот број на слободни работни места кои се достапни. Добар дел од оние кои излегуваат на пазарот на работна сила на некој начин се принудени да прифатат работа која не е во доменот на нивното образование или која бара пониски квалификации од оние што тие ги поседуваат. Прифаќањето на таква работа го оправдуваат со објаснувањето дека на тој начин стекнуваат определено искуство, но и дека во иднина ќе имаат можност да работат на развој на својата кариера во полето во кое се образувале. Ваквата ситуација значи дека работодавачите, во многу случаи имаат можност да вработуваат високообразовани лица на работни места за кои им е доволно средно или ниско ниво на квалификации.⁸

Квалитетот на вработеноста може да се анализира со различни индикатори, како што се индикаторот за продуктивна активност на населението, индикаторите за хоризонтална (job mismatch by field of education) и вертикална неусогласеност (over-qualification rate), кои ги пресметува Еуростат и други. При пресметката на овие индикатори опфатено е работоспособното население на возраст од 15-64 години.

Вертикалната неусогласеност (over-qualification rate) се однесува на поседувањето на повисоки квалификации од потребните за едно работно место. Индикаторот со кој се мери вертикалната неусогласеност покажува колку од висококвалификуваните вработени (20-64 години), кои завршиле терцијарно ниво на образование според ISCED класификацијата, се вработени на работни позиции за кои не е потребно ова ниво на образование (over-qualification)⁹. Расположливите податоци покажуваат дека во Северна Македонија вредноста на овој индикатор се движела од 20.7% во 2011 година, до 26.0% во 2020 година. Овие бројки значат дека повеќе од една четвртина од вработените поседуваат повисоки квалификации во однос на оние кои им се потребни за извршување на работните активности на своите работни места. Вертикалната неусогласеност на вештини на ниво на ЕУ-27 е помалку изразена, при што од 19.6% (2011) таа достигнала вредност од 22.1% (2018), а потоа се карактеризира со извесно намалување (21.9% во 2019 и 21.5% во 2020 година).

На ниво на економски сектори, вертикалната неусогласеност на вештините е забележителна кај сите дејности. Тоа значи дека во сите сектори постои одреден процент на несовапаѓање на побаруваните и понудените квалификации и вештини на вработените. Најизразено несовапаѓање е карактеристично за секторите:

⁸ Mojsoska-Blazevski, N. & Bartlett, W., "From university to employment: Higher education provision and labour market needs in the former Yugoslav Republic of Macedonia", European Commission, Directorate-General for Education and Culture, Brussels, 2016, p.30

⁹ Eurostat, Skills mismatch experimental indicators-Methodological note, https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7894008/9596077/Methodological_note.pdf

трговија на големо и мало, преработувачка индустрија, градежништво, и транспорт и складирање.

Хоризонталната неусогласеност се однесува на тоа колку вработени лица се ангажирани на работни позиции кои не се соодветни со областа на образование што ја завршиле. Во пресметките на хоризонталната неусогласеност се земаат предвид меѓународните стандарди на квалификации на образованието ISCED-2011 (International Standard Classification of Education) , за лицата на возраст од 15 до 34 години кои имаат завршено најмалку средно образование (ISCED нивоа 3 до 8) и за лицата во работен однос на возраст од 25 до 34 години, кои имаат завршено високо образование (ISCED ниво 5 до 8). Притоа, вклучени се само оние вработени лица кои успешно го завршиле својот највисок степен на образование во последните 15 години.

Кај лицата со завршено најмалку средно образование, стапката на хоризонтална неусогласеност е поизразена во областите математика и компјутерски науки (од 60% до повеќе од 70%) и земјоделски науки и ветерина (над 70%). Кај оние што имаат завршено високо ниво на образование, пак, хоризонталната неусогласеност е помала, при што во 2020 година најмногу се забележува во областа на обуки за наставници и образование (околу 50%), земјоделски науки и ветерина (76%) и кај услугите (56.4%). Најмал процент на неусогласеност во периодот 2014-2020 година во Република Северна Македонија се јавува во областа општествени науки, бизнис и право и тој процент за возрасната група 15-34 години, со завршено најмалку средно образование, се движи од 24% во 2014 година до 28.7% во 2020 година. Кај лицата на возраст од 25-34 години и со завршено високо ниво на образование, стапката изнесува 15.3% и 18.2%, респективно.

Имајќи ги предвид резултатите добиени од претходно спроведените истражувања, може да се извлечат неколку констатации. Прво, во Република Северна Македонија постои изразена потреба кај работодавачите, нивните сегашни и идни вработени да поседуваат определени вештини, за кои или воопшто нема понуда на пазарот на трудот (лицата не ги поседуваат) или понудата е многу мала (вештините не се на задоволително ниво). Второ, на пазарот на трудот во земјата постои определено ниво на неусогласеност на вештините, при што понагласена е хоризонталната неусогласеност, односно почесто вработените или потенцијалните вработени имаат вид/поле на образование кое не се бара на слободните работни места. Ваквата состојба имплицира потреба да се делува и да се изнаоѓаат начини за намалување или надминување на неусогласеноста. Сепак, имајќи ги предвид брзите промени во деловното опкружување, континуираниот развој на технологијата, воведувањето на автоматски процеси во работата, користењето на нови начини на извршување на определени работни задачи, едно е повеќе од јасно, дека работодавачите, постојните вработени, како и идните потенцијални вработени, треба континуирано да настојуваат да ги надградуваат и усовршуваат постојните и да се здобиваат со нови и понапредни вештини.

Последиците од неусогласеноста на понудата и побарувачката на работна сила се далекусежни. Ако на тоа се надоврзат и други негативни трендови на пазарот на трудот, проблемите значително се зголемуваат. Така, земајќи ги предвид демографските промени и стареењето на населението во Република Северна Македонија, достапноста на човечкиот капитал (работната сила) се намалува. Ваквите демографски промени условуваат сегашна и идна лимитираност на

работната сила, со што дополнително се нагласуваат сериозните негативни реперкусии од неусогласеноста на понудата и побарувачката на пазарот на трудот, како по продуктивноста и растот на фирмите, така и врз целокупната економија. Врз овој проблем дополнително се надоврзува проблемот со огромната емиграција во странство, особено на младото, а во последните години и на средовечното население. Исто така, структурните промени во економиите и глобалните трендови (меѓу кои зголемениот фокус кон знаење, креативност и иновации, брзите промени на пазарот на производи и услуги кои наметнуваат континуирано подобрување на производите/услугите и квалитетот, како и технолошкиот развој) директно влијаат за промена на потребните знаења и вештини на пазарот на трудот, што дополнително може да влијае на зголемувањето на неусогласеноста. Токму поради тоа, намалувањето на неусогласеноста на понудата и побарувачката на работна сила и овозможувањето на соодветна алокација на знаењата и вештините на пазарот на трудот ќе бидат предуслов за продуктивно искористување на постојната работна сила и соодветно на тоа намалување на негативните последици од демографските и економските промени кои влијаат на пазарот на трудот.

2. ПРЕДЛОЗИ ЗА НАДМИНУВАЊЕ НА НЕУСОГЛАСЕНОСТА НА ПОНУДАТА И ПОБАРУВАЧКАТА НА ПАЗАРОТ НА РАБОТНА СИЛА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Предлозите за надминување на неусогласеноста на понудата и побарувачката на пазарот на работна сила во Република Северна Македонија се следниве:

- Поттикнување на способностите на претпријатијата да ги зголемат капацитетите за примена на нови технологии и поттикнување на иновативни активности, охрабрувајќи ги приватните инвестиции во човечкиот капитал, активна вклученост на менаџментот, како и спроведување на техничка обука.
- Надминување на јазот помеѓу понудата и побарувачката на работна сила, преку промени во формалното и неформалното образование, поголема поддршка на дуалното и доживотното образование, прилагодување на образовните програми на потребите на пазарот на труд и надминување на недостатокот на квалификувани работници.
- Подобрување на квалитетот на образованието треба да овозможи стекнување не само на нови вештини и знаења, туку и да ги оспособи луѓето критички да размислуваат и да развијат способности за полесно усвојување и примена на новите технологии.
- Преземање на мерки за намалување на емиграцијата во странство, особено на младото население, преку системски решенија со кои ќе се создадат услови овие луѓе да останат во државата.
- Во поглед на високото образование – подобрување на квалитетот на високото образование, разбивање на митот дека сите треба да бидат високообразовани и да имаат академска диплома.
- Високообразовните институции треба да се насочат кон креирање на програми со кои ќе им се овозможи на учениците кои не сакаат да

продолжат со академски степен на студии, но имаат потреба од дополнителни стручни вештини да можат да се дообразуваат преку кратки и интензивни обуки.

- Поголема активна улога на универзитетските кариерни центри.
- Интензивна соработка на општините, средните училишта, стопанската комора и универзитетите, во утврдување на стратегии за долгорочен економски развој во кои ќе даваат насоки за идните профили на вискообразовен кадар.
- Промени на програмите и наставните содржини во училиштата за средно стручно образование во модерни и атрактивни насоки за младите лица, следејќи го примерот на стручното образование во развиените економии. На тој начин ќе се поттикнуваат младите да сакаат да се запишуваат во средно стручно образование. Исто така, промени во програмите со што ќе се нуди поголема практична настава на учениците и можност на склучување на договори за вработување во фирмите каде учениците би посетувале пракса. Во овој контекст треба да се разработат и применат повеќе различни активности за да средното стручно образование пред сè ги образува и остручи учениците за работа и да ги подготви да можат да се соочуваат со предизвиците на идните работни места, а потоа да одговори на потребите и барањата на пазарот на работна сила, т.е. да го надополни со профили и кадри кои навистина се во недостиг. Како предлог мерки за кои би можело да се размислува се:
 - Институционална подршка на праксата – воведување на поголем број на часови кои учениците ќе треба задолжително да ги поминат во практична работа во фирмите. Притоа, сето тоа да биде регулирано институционално, по можност да се воведат материјален надомест за практикантите како законска обврска. Доколку истиот треба да биде покриен од страна на работодавачот или во случајот фирмата во која се обавува праксата, да се создадат можности да се користат некои други бенифиции од страна на државата. Интензивирање на програмите за пракса и обуки, преку зајакнување на капацитетот на кариерните центри.
 - Вклучување на дополнителни активности, поврзани со развој на комплементарни вештини и стекнување на практично искуство кај младите, во „чадорот“ на активности на универзитетите.
 - Унапредување на улогата на виското образование како мост меѓу младите и работодавачите
 - Унапредување на информираноста на младите за нивните права и обврски на работното место
 - Воведување и доследна примена на месечна стипендија на учениците кои се запишуваат во средно стручно училиште, за кое постои недостаток од тој профил на кадар.
 - Градење и негување на претприемнички дух во текот на образованието – Освен задолжителни предмети за претприемништво и поголема вклученост и запознавање на учениците со успешни претприемнички приказни на територијата на Република Северна

Македонија за млади претприемачи. Исто така, треба да се создаде фонд со кои ќе се овозможи стручна и финансиска помош за реализација на претприемнички идеи на учениците.

- Подобрување на „меките“ вештини кај младите како поддршка при идно вработување
 - Знаење на начини за поттикнување (медиумска кампања, индивидуални разговори, работилници, трибини) за осознавање на значењето на средното стручно образование и можностите кои истото ги нуди за идно вработување и остварување на кариерен развој.
- Ниската вкупна продуктивност во Република Северна Македонија укажува на фактот дека постои потенцијал со кој може преку преземање на мерки и активности да се зголеми продуктивноста, како вкупната продуктивност, така продуктивноста на трудот и онаа на ниво на претпријатијата. Тоа може да се постигне преку инвестиции во човечки капитал од страна на поединците, претпријатијата и државата, потоа преку поттикнување на истражувањето и развој на нови технологии, како и со поголема дигитализација на работните процеси.
 - На стопанството му се потребни стручни кадри, обучени за веднаш да почнат со работните задачи т.е. готов производ. Затоа системот на образование треба да претпри промени за да може да создава такви готово, оспособени кадри.
 - Поголем ангажман на образовните институции во создавањето на обучен, стручен кадар, преку воведување на поголем број на часови од практична обука и прилагодување на наставните планови и програми со потребите на компаниите.
 - Прилагодување на студиските програми во средното и високото образование според потребите на пазарот на труд (во бизнис секторот и јавната администрација и културата) – планирано образование.
 - Оценка на афинитетот и капацитетот на учениците уште во основното образование и насочување во изборот на идниот животен позив.
 - Воведување на образование базирано на пракса (платена) во рамките на основното, средното и високото образование.
 - Воведување на специјалистички студии на факултетите со вклучување на експерти од пракса, преку кои учесниците ќе се стекнат со знаења и дипломи со тесна специјалност.
 - Платата да биде соодветна на вложениот труд и резултатите од трудот, која ќе треба да обезбеди повеќе од пристоен живот на вработените.
 - Мотивирање на младите кон креирање на иновативни стартап бизниси преку кои ќе се генерираат нови работни места.
 - Интензивно изучување на странски јазици со што ќе можат младите да се свртат кон вршење на Аутсорсинг услуги – да не мора да одат во светот, да го донесат светот во Македонија.

- Потреба за поголема соработка и вклученост на сите засегнати страни, почнувајќи од владата, работодавачите, работниците, образовните институции итн.

Препораки за надминување на неусогласеноста на понудата и побарувачката на работна сила од аспект на потребите и видувањата на претставниците од стопанството:

- Претпријатијата бараат квалификуван кадар, кој не можат да го добијат доколку образованието е само теорија. Потребно е учениците и студентите да имаат активности во различни компании за да видат како се работи и што да очекуваат на различни работни позиции.
- Условите во компаниите треба да се подобруваат и модернизираат, ако сакаат да привлечат квалитетен кадар.
- Компаниите ќе почнат да вработуваат кадри кои ќе треба да поседуваат освен стручни и други меки вештини. Ќе биде неопходно вработените да се вклопуваат во средината, да бидат фер и тимски играчи, да се грижат за околината и за другите. Тоа ја наметнува потребата да се развиваат меките вештини уште од основно училиште: почит, култура, скромност, амбициозност, самодоверба, толеранција, трпение, интегритет...
- Треба да се развиваат модули за преквалификација. Многу луѓе не знаат што сакаат да бидат и што да работат. Некои луѓе завршуваат факултет заради родителите или заради повисоки плати или статус. Одредени позиции изумираат со развојот на технологијата. Времињата и потребите на пазарот на работна сила брзо се менуваат, па затоа мора да се има опции за преквалификација, адаптација и дообучување.
- Професорите мора постојано да се дообразуваат. Да се прилагодуваат со цел нивните предавања да се поинтересни, поблиски до студентите и во тек со модерните методи и практики и знаења. Бидејќи ќе дојде момент (можеби веќе е дојден) студентите да знаат повеќе на одредена тема (пример blockchain).
- Образованието треба да се гледа како бизнис. Да се бараат начини како бизнисот да има интерес во образовните институции, за да не зависат од државата. Пример, да се инвестира во проекти, студенти, смерови, опрема... Сепак, приоритетно е да се знае што бизнисот може да добие од образованието, бидејќи не може постојано да биде спонзор, а да не го добива она што му треба во смисла на соодветен кадар.
- Да се покануваат гости предавачи од бизнис секторот, со практични вештини, остварени луѓе, со самодоверба и способности, познавања во разни области и добри мотиватори. На Македонија и требаат успешни примери за да се пренесат такви вредности врз младите и да посакаат да бидат дел од промената, дел од успехот и да влијаат на подобрување на Македонија.
- Сите предмети се важни. Но, деталите не се. Важно е децата да научат да учат. Учениците и студентите треба да сакаат да се надградуваат и доживотно да учат. Уште од мали да читаат колку може повеќе книги, да учат математика и претприемништво, компјутери и јазик.

- Неопходно е да се одржуваат почести панели, дискусии и проекти помеѓу бизнисот и образованието.
- За градење на добро образование и квалитетни ученици и студенти потребни се многу години напор, труд и посветеност. И за создавање на квалитетни наставници и професори потребно е многу вложување, желба за усовршување и следење на трендовите. Само на тој начин, со добро образование и квалитетни наставници и професори ќе може да се развива државата. Без разлика кој е на власт, креирањето на добро образование треба да е приоритетно. Сите треба да настојуваат да се донесе план и да се следи и остварува долгорочно.