

# **TREGU I PUNES NE SHQIPERI. IDENTIFIKIMI I AFTESIVE TE MUNGUARA NE TREGUN E PUNES**

Rajmonda Beluli

Dorëzuar:

Universitetit European të Tiranës

Shkollës Doktorale

Në përmbushje të detyrimeve të programit të Doktoratës në Fakultetin  
Ekonomik, me profil Menaxhim, për marrjen e gradës shkencore në Doktoratë

Udhëheqës shkencor: Prof.Asoc.Dr. Indrit Baholli

Numri i fjalëve: 53827

Vendi, muaji, viti i dorëzimit

Tiranë, Nëntor 2015

## DEKLARATA E AUTORËSISË

Ky punim është një punë origjinale e imja dhe prezantohet për herë të parë në këtë institucion, sipas kërkesave të Shkollës Doktorale të Universitetit Europian të Tiranës, nuk është paraqitur në ndonjë institucion tjetër për vlerësim dhe nuk është botuar asnjëherë.

## ABSTRAKTI

Pas viteve 90-të ndodhën ndryshime rrënjësore, vendi u fut në periudhën e tranzicionit dhe të tregut të lirë. Reformat makroekonomike dhe ristrukturimi i fillim viteve 90-të pakësoi kërkesën për punë në Shqipëri, ashtu si në vendet e tjera në tranzicion ekonomik, vendi pësoi një rënie të normës së pjesëmarrjes në forcat e punës.

Tregu i punës si shumë degë të ekonomisë u liberalizua dhe ndërmjetësimi për përshtatjen e kërkesës dhe ofertës është një domosdoshmëri. Në këtë studim, duke analizuar treguesit e tregut të punës nga të dhënat e mbledhura nga 964 pyetësorë të realizuar në rang kombëtar dhe intervistash (të realizuara në kompani kryesisht të profilit të turizmit), parë nën këndvështrimin e formimit të punonjësve të tyre, të identifikohen problematika, që mund të çojnë në përmirësimin e përputhjes së kërkesës me ofertën.

Nëpërmjet këtij studimi kam arritur në disa përfundime të rëndësishme, që do t'ju vlenin disa prej hallkave institucionale dhe aktorëve të rëndësishëm që operojnë në tregun e punës në Shqipëri.

*H1. Identifikimi i aftësive të munguara është kusht i domosdoshëm për orjentimin në karrierë të forces së punës sipas kërkesave të tregut.*

*H2. Arsimi profesional duhet të ofrohet mbi bazën e nevojës së tregut të punës.*

Duke mbajtur nën vëzhgim kërkesën për punë, që parashikojnë bizneset, ne mund të konturojmë forcën e ardhshme të punës që duhet t'ia përgjigjet kësaj kërkeje duke vënë në lëvizje, Shërbimet e Punësimit dhe Sistemin e Formimit dhe Aftësimit Profesional, për të orientuar dhe trajnuar forcën e punës në ato drejtime që kërkon tregu i punës.

Pavarësisht niveleve të larta të papunësisë, ndërmarrjet kanë raportuar vënde të lira pune dhe mungesa të fuqisë punëtore në disa sektorë dhe profesione. Më shumë se gjysma e gjithë vëndeve të lira të raportuara janë quajtur nëpozicione të vështira për t'u plotësuar. Ndërmarrjet kanë sugjeruar shumëllojshmëri arsyesh se përse disa pozicione janë të vështira për t'u plotësuar, 60% e shpjegimeve lidhen me aftësitë e punonjësve. Mungesa e përvojës në punë, nivelet e ulëta të arsimimit dhe qëndrimet e papërshtatshme në punë shihen si defektet kryesore nga këndvështrimi i punësueshmërisë. Në të njëjtën kohë, është pranuar nga punëdhënësit që një grup arsyesh lidhen me mungesën e aftësive tërheqëse në disa punë, oferta e page të ulëta, mungesë prespektive për karrierë, pamjaftueshmëri njerëzish me interes për punë dhe numër i vogël punëkërkuesish.

Të dhënat e studimit bëjnë të kuptosh se Shqipëria po shkon nëpër një procesi ndryshimesh të rëndësishme, që kanë impakt në kërkesat për aftësi, një proces që fare mirë mund të jetë i vazhdueshëm dhe për të cilin strategjitë dhe politikat e tregut të punës dhe aftësive do të duhej të përshtaten mirë.

## **ABSTRACT**

After the 1990 radical changes occurred, the country entered the period of transition and that of the free market. Macroeconomic reforms and the restructuring of early 1990s decreased the

labor demand in Albania, like in other countries under an economic transition, the country suffered a decline in the labor forces participating rate.

The labor market as many branches of the economy was liberalized and mediation to adjust offer and demand becomes a necessity. In this study by analyzing the indicators of the labor market obtained from the data collected out of 964 questionnaires and interviews conducted nationwide (realized mainly in companies of tourism profile ), were identified issues that may lead to improvement of compliance between offer and demand.

Through this study I have reached at some important conclusions, which will be worth to some institutional chains and important actors in the Albanian labor market.

- *Identification of missing skills is a necessary condition for career orientation of the labor force according to market requirements.*
- *Professional education should be provided based on the needs of the labor market*

Continuous monitoring of labor market, predicted by enterprises, we can sketch out the future labor forces that must respond to such a demand setting in motion the Employment Services and Vocational Education and Training System, to orient and train the labor force to the trends required by the labor market.

Despite high levels of unemployment, companies have reported vacancies and shortages in labor forces at some sectors and professions. More than half of all reported vacancies are considered as "difficult positions to be occupied". The enterprises have suggested a wide range of reasons why some positions are difficult to be occupied, 60% of the explanations are related to the skills of employees. Lack of job experience, low levels of education and inappropriate job positions are considered as the main shortcomings in the light of employability. At the same time, it is accepted by the employers that a couple of reasons are

related to the lack of attractive skills in several jobs, low salary offers, lack of career perspective, insufficiency of persons that are interested for the job and small number of jobseekers.

The survey data show that Albania is going through a significant process of changes, that have an impact on demand for skills, a process that pretty sure may be an ongoing one and due to it the strategies and policies of the labor market and skills should be duly adjusted .

**FALENDERIME**

*Per Tikun, Rein dhe Driselen*

# **PËRMBAJTJA E LËNDËS**

## **KAPITULLI I HYRJE**

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| Hyrje.....                       | 17 |
| 1.1 Shtrimi i problemit.....     | 19 |
| 1.2 Qëllimi i Studimit.....      | 22 |
| 1.3 Hipoteza.....                | 23 |
| 1.4 Pyetjet kërkimore.....       | 24 |
| 1.5 Metodologjia e kërkimit..... | 24 |
| 1.6 Mundësitë dhe kufizimet..... | 30 |
| 1.7 Rëndësia e Studimit.....     | 31 |

## **KAPITULL I KUADRI TEORIK DHE SHQYRETIMI I**

### **LITERATURES LIDHUR ME TREGUN E PUNES**

|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1 Koncepte teorike dhe përkufizime.....                                              | 32 |
| 2.1.1 Klasifikimi i aktivitetit të kapitalit njerezor në punë, dhe aktivitete të tjera |    |
| 2.1.2 Papunësia, llojet e sajë, Forca e Punës.....                                     | 33 |
| 2.2 Teori të ndryshme lidhur me punësimin.....                                         | 36 |

|                                                                                                        |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.3 Modele të ndjekura nga disa shete të lidhur me identifikimin para kohe të nevojave për aftësi..... | 42 |
| 2.4. Situata e tregut të punës në vendet e ELJ6 (Europa Juglindore).....                               | 45 |
| 2.5 Modele të ndjekura nga Gjermania dhe Zvicra lidhur me sistemin e AFP.....                          | 51 |

## **KAPITULL III ANALIZA E GJENDJES SE TREGUT TE PUNES**

|                                                               |     |
|---------------------------------------------------------------|-----|
| 3.1 Prirjet makroekonomike dhe politikat sektoriale.....      | 57  |
| 3.1.1. Politikat makroekonomike dhe sektoriale.....           | 59  |
| 3.2. Tabloja demografike.....                                 | 62  |
| 3.2.1. Emigracioni.....                                       | 64  |
| 3.2.2 Migrimi i brendshëm.....                                | 66  |
| 3.3 Arsimi dhe formimi profesional prirjet dhe politikat..... | 67  |
| 3.4 Gjendja e tregut të punës dhe politikat kryesore.....     | 78  |
| 3.5 Politikat e tregut të punës.....                          | 95  |
| 3.5.1Strategjitë e Punësimit.....                             | 96  |
| 3.5.2 Politikat aktive të punësimit.....                      | 108 |
| 3.5.2.1 Shërbimet e punësimit .....                           | 108 |

|                                               |     |
|-----------------------------------------------|-----|
| 3.5.2.2 Programet e nxitjes së punësimit..... | 114 |
| 3.5.2.3 Formimi profesional.....              | 118 |
| 3.5.3 Politikat pasive të punësimit.....      | 125 |

## **KAPITULLI IV ANALIZA EMPIRIKE**

|                                                  |     |
|--------------------------------------------------|-----|
| 4.1 Ndërmarrjet sipas rajoneve .....             | 130 |
| 4.1.1 Ndërmarrjet sipas sektorëve ekonomikë..... | 131 |
| 4.1.2 Ndërmarrje sipas llojit.....               | 133 |
| 4.1.3 Ndërmarrje sipas madhësisë.....            | 136 |
| 4.1.4 Ndërmarrje sipas kohës së operimit.....    | 138 |
| 4.2 Karakteristikat e forcës së punës (FP).....  | 139 |
| 4.2.1 FP sipas sektorëve ekonomik.....           | 141 |
| 4.2.2 FP sipas kategorive profesionale.....      | 143 |
| 4.2.3 FP sipas moshës.....                       | 144 |
| 4.2.4 FP sipas gjinisë.....                      | 145 |
| 4.2.5 FP sipas nivelit arsimor.....              | 146 |
| 4.3 Tendencat e punësimit.....                   | 148 |

|                                                                         |     |
|-------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.4 Tendencat në punësimin e FP.....                                    | 155 |
| 4.4.1 Mënyrat e marrjes në punë .....                                   | 155 |
| 4.4.2 Preferencat e punësimit sipas moshës, gjinisë, arsimit.....       | 157 |
| 4.4.3 Aftësitë më të kërkuara.....                                      | 158 |
| 4.4.4 Karakteristikat e vëndeve të lira të punës.....                   | 161 |
| 4.5 Vlerësimi i aftësive të FP.....                                     | 165 |
| 4.5.1 Shkalla e kompetencës së FP.....                                  | 165 |
| 4.5.2 Mungesa e zotësive.....                                           | 166 |
| 4.5.3 Mangësitë në aftësi.....                                          | 168 |
| 4.5.4 Pengesat për të zhvilluar kapacitetet.....                        | 169 |
| 4.5.5 Strategjite për të kapercyer kufizimet në aftësitë bazë të FP.... | 171 |
| 4.5.6 Arsyet e ndryshimit të aftësive .....                             | 172 |
| 4.5.7 Parashikimet afatshkurtëra të aftësive .....                      | 173 |
| 4.6 Arsimi dhe trajnimi i punonjësve .....                              | 177 |
| 4.6.1 Ndërmarrjet që ofrojnë trajnim.....                               | 177 |
| 4.6.2 Kohëzgjatja e trajnimit.....                                      | 178 |
| 4.6.3 Karakteristikat e punonjësve që janë trajnuar.....                | 179 |

|                                                                                                                                            |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.6.4 Forcimi i zhvillimit të aftësive.....                                                                                                | 180 |
| 4.6.5 Përvoja në programet e praktikave profesionale.....                                                                                  | 181 |
| 4.7 Intervistime të realizuara në disa kompani të suksesshme dhe të një grupi operatorësh që ushtrojnë aktivitet në fushën e turizmit..... | 181 |

## **KAPITULLI V**

### **KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME**

|                                                |     |
|------------------------------------------------|-----|
| 5.1 Gjetje dhe konkluzione të konstatuara..... | 188 |
| 5.2 Rekomandime.....                           | 199 |

### **LISTA E TABELAVE OSE DIAGRAMEVE**

|          |                                                                                          |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tabela 1 | Treguesit kryesor makro (Shqipëria 2007-2013) duke përfshirë projeksionet                |
| Tabela 2 | Vlerësimi dhe projeksionet e popullsisë për vitin 2014                                   |
| Tabela 3 | Ndryshimet midis të varfërve absolut dhe jo të varfërve.                                 |
| Tabela 4 | Pjesëmarrja në profesione në përqindje                                                   |
| Tabela 5 | Nxënës të diplomuar në arsimin e mesëm.                                                  |
| Tabela 6 | Raportet bruto të regjistrimit në Europën Lindore 2011                                   |
| Tabela 7 | Treguesit kryesor të tregut të punës në Shqipëri 2012 dhe BE27, sipas moshës dhe gjinisë |

|               |                                                                                               |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tabela 8      | Ndryshimet mes punëtorëve meshkuj dhe femra                                                   |
| Tabela 9      | Pjesëmarrja në profesione sipas gjinisë ne %                                                  |
| Tabela 10     | Struktura e të zënëve me punë, Shqipëria 2007-2012                                            |
| Tabela 11     | Të dhëna mbi papunësinë                                                                       |
| Tabela 12     | Ndryshimet mes të rinjve dhe jo te rinjve                                                     |
| Tabela 13     | Pjesëmarrja në profesione sipas statusit të të rinjve                                         |
| Tabela 14     | Ndryshimet midis zonave urbane dhe rurale                                                     |
| Tabela 15     | Pjesëmarrja në profesione sipas rajoneve ne %                                                 |
| Tabela 16     | Arritjet e synimeve të strategjisë sektoriale të punësimit dhe formimit profesional 2007-2013 |
| Tabela 1.1    | Shpërndarja e ndërmarrjeve brënda rajoneve                                                    |
| Tabelela1.2.1 | Ndërmarrjet sipas sektorëve ekonomik                                                          |
| Tabela 1.2.2  | Përqindja e sektorëve kryesorë ekonomik                                                       |
| Tabela 1.3.1  | Ndërmarrjet sipas llojit të pronësisë                                                         |
| Tabela 1.3.2  | Kompanitë private dhe bizneset familjare sipas rajoneve                                       |
| Tabela 1.4.1  | Shpërndarja e ndërmarrjeve sipas madhësisë                                                    |
| Tabela 1.4.2  | Shpërndarja e ndërmarrjeve sipas madhësisë dhe rajoneve                                       |
| Tabela 1.5    | Ndërmarrje sipas kohës së operimit                                                            |

Tabela 2.1.1 Punonjës sipas sektorëve ekonomik

Tabela 2.1.2 Përqindja e shpërndarjes së forcës së punës sipas rajoneve

Tabela 2.2.1 Përqindja e forcës së punës sipas kategorive

Tabela 2.2.2 Përqindja e forcës së punës sipas kategorive profesionale

Tabela 2.2.3 Forca e punës sipas karakteristikave kryesore dhe kategorive profesionale

Tabela 2.3.1 Përqindja e forcës së punës sipas moshës

Tabela 2.3.2 Numri i përgjithshëm i punonjësve sipas moshës dhe kategorisë profesionale.

Tabela 2.3.3 Përqindja e forcës së punës sipas grupmoshës dhe sipas rajoneve

Tabela 2.4.1 Forca e punës sipas gjinisë dhe kategorive profesionale në përqindje

Tabela 2.4.2 Përqindja e forcës së punës sipas gjinisë dhe kategorive profesionale në %

Tabela 2.4.2 Përqindja e forcës së punës sipas gjinisë dhe sipas rajoneve

Tabela 2.5.1 Përqindja e forcës së punës sipas nivelit arsimor

Tabela 2.5.2 Përqindja e forcës së punës sipas nivelit arsimor dhe kategorisë profesionale

Tabela 2.5.3 Përqindja e forcës së punës sipas nivelit arsimor brenda rajoneve

Tabela 3.1 Ndërmarrjet me rritje punësimi

Tabela 3.2 Ndërmarrjet me rritje sipas llojit të pronësisë

Tabela 3.3 Përqindja e ndërmarrjeve me rritje sipas llojit të pronësisë

Tabela 3.4 Ndërmarrjet me rritje sipas rajoneve

Tabela 3.5 Vendet e parashikuara të lira sipas sektorëve ekonomik

Tabela 3.6 Përqindja e 10 profesioneve më të kërkuara sipas sektorëve ekonomik

Tabela 3.7 Dhjetë profesionet më të kërkuara sipas rajoneve

Tabela 4.1.1 Praktika e marrjes në punë sipas sektorëve ekonomik

Tabela 4.1.2 Praktika e marrjes në punë sipas rajoneve

Tabela 4.3.1 Aftësitë më të kërkuara sipas sektorëve ekonomik

Tabela 5.2.1 Shkaqet e mungesës së zotësive sipas kategorive profesionale

Tabela 5.2.2 Shkaqet e mungesës së zotësive sipas rajoneve

Tabela 5.4.1 Përqindja e pengesave për zhvillimin e forces së punes sipas sektorëve ekonomik

Tabela 5.4.2 Përqindja e pengesave sipas kategorive profesionale

Tabela 5.5.1 Veprime të ndërmarra lidhur me mungesat në aftësi

Figura 5.6 Përqindja e arsyeve të ndryshimit të aftësive

Tabela 5.6.1 Përqindja e ndryshimeve të pritshme të nevojave për aftësi sipas sektorëve ekonomik

Tabela 5.6.2 Ndryshimi i nevojave për aftësi kundrejt prespektivës me rritje punësimi

Tabela 5.6.3 Përqindja e ndryshimeve të pritshme të aftësive sipas rajoneve

Tabela 5.7.1 Përqindja e vlerësimeve për aftësi e punësueshmeri për punonjës në prodhim dhe punë elementare

Tabela 5.7.2 Përqindja e vlerësimeve për aftësi e punësueshmeri për menaxher stafi profesional dhe administrativ

Tabela 5.7.3 Vlerësimi mesatar i aftësive të punësueshmërisë

Tabela 5.7.4 Vlerësimi mesatar i aftësive të punësueshmërisë sipas rritjes së punësimit

Tabela 5.7.5 Vlerësimi mesatar i aftësive të punësueshmërisë sipas rajoneve

Tabela 6.1 Përqindja e ndërmarrjeve të intervistuar sipas sektorëve ekonomik

Tabela 6.3.1 Kohëzgjatja e trajnimit sipas ofruesit të trajnimit

Tabela 6.3.2 Përqindja e ndërmarrjeve që kanë ofruar trajnim sipas rajoneve

Figura 1 Të ardhurat nga taksat 2012

Figura 2 Shpenzimet publike 2012

Figura 2.2 Ndryshimi në popullsinë rurale dhe urbane 1979-2008

Figura 3 Shpërndarja e të diplomuarve nga qendrat e formimit 2011 ne %

Figura 4 Pjesëmarrja e forcës së punës sipas gjinisë 2007-2012

Figura 5 Norma e punësimit sipas gjinisë dhe grupmoshës 2007-2012

Figura 6. Punësimi sipas sektorëve ekonomik i të rinjve dhe të rriturve.

Figura 7 Të ardhurat e zakonshme dhe ato të përmuajshme

- Figura 8 Shkalla e papunësisë sipas gjinisë 2007-2012
- Figura 1.1 Shpërndarja e ndërmarrjeve sipas rajoneve
- Figura 1.2 Ndërmarrjet sipas sektorëve ekonomik
- Figura 1.3.1 Bizneset familjare sipas sektorëve ekonomik
- Figura 1.3.2 Kompanitë private sipas sektorëve ekonomik
- Figura 1.3.3 Kompanitë me kapital të huaj sipas sektorëve ekonomik
- Figura 2.1.1 Përqindja e forcës së punës krahasuar me përqindjen e ndërmarrjeve
- Figura 2.1.2 Shpërndarja e forcës së punës sipas ndërmarrjeve dhe sipas rajoneve
- Figura 2.4 Forca e punës sipas gjinisë
- Figura 3.1 Përqindja e vëndeve të lira sipas rajoneve
- Figura 4.2 Preferencat e rekrutimit
- Figura 4.3.1 Aftësitë më të kërkuara sipas kategorive profesionale
- Figura 4.4.3. Vënde të lira të vështira për tu plotësuar sipas profesioneve
- Figura 4.4.4 Arsyet sipas punëdhënësve pse vëndet e lira janë të vështira për t'u plotësuar
- Figura 4.4.5 Aftësitë e vështira për t'u gjetur te aplikantët
- Figura 5.1 Shpeshhtësia e arsyeve kryesore të mungesës së zotësive
- Figura 5.3 Përqindja e ndërmarrjeve me mangësi në aftësi sipas sektorëve ekonomik

Figura 5.4 Pengesat kryesore për zhvillimin e koncepteve tek forca e punës

Figura 6.1 Përqindja e ndërmarrjeve të intervistuar sipas sektorëve ekonomik

Figura 6.2 Ofruesit e trajnimeve

Figura 6.4.1 Përqindja e ndërmarrjeve sipas sektorëve ekonomik dhe kategorive  
profesionale

Figura 6.4.2 Përqindja e grupeve të trajnuar sipas karakteristikave kryesore

Figura 6.5 Përqindja e kostove të trajnimit të mbështetura nga institucioni

## **LISTA E SHKURTIMEVE DHE E FJALORIT**

SITP- Sisteme Informative të Tregut të Punës

PBB- Prodhimi i Brendshëm Bruto

NVM- Ndërmarrje të vogla dhe të mesme

INSTAT- Instituti i statistikave

FASTIP- Fakulteti i studimeve të integruara me praktikën

BE- Bashkimi Evropian

AFP- Agjenci të Formimit Profesional

QFP- Qendrat e Formimit Profesional

AKAFPK- Agjensia Kombetare për Arsim dhe Formim Profesional

|        |                                                   |
|--------|---------------------------------------------------|
| SHKP-  | Shërbimi Kombëtar i Punësimit                     |
| AFP-   | Anketa e forcës së punës                          |
| KSHK-  | Korniza shqiptare e konflikteve                   |
| MMSR-  | Ministria e Mirëqënies Sociale dhe Rinisë         |
| PAK-   | Persona me aftësi të kufizuara                    |
| AKAFP- | Autoriteti i Ardhshëm i Kualifikimeve në Shqipëri |

## **KAPITULLI I:**

### **Hyrje**

Koncepti i tregut të punës po përdoret gjerësisht në jetën e përditëshme. Po çështë ai në të vërtetë. Tregu i punës është një pikë takimi reale ose virtuale, brenda një ekonomie ose tregu, ku njerëzit që shesin punën e tyre (te punësuarit) negociojnë dhe arrijnë në marrëveshje me ato që e blejnë atë (punëdhënësit)<sup>1</sup>. Tregu i punës është shumë kompleks dhe për të studiuar atë, duhet të njohim mirë karakteristikat dhe tendencat e variableve të tij, që janë kërkesa dhe oferta. Nje realizim sa më i mirë i përshtatshmërisë së kërkesës me ofertën është çelësi i artë i mirëfunksionimit të tregut të punës. Duke bërë një analizë krahasimore të parametrave të tregut të punës (kryesisht të ofertës), të vemë në dukje tendencat. Si kanë ndikuar këto karakteristika të tregut të punës në hartimin e strategjive dhe të politikave të punësimit ? Politikat e punësimit që janë ndërmarë nga qeveria për të ndërhyrë në tregun e

---

<sup>1</sup> Statistikat Sociale të BE-se, botim 2013

punës për të rregulluar parametrat e tij. Politikat aktive të punësimit (programe të nxitjes së punësimit dhe formimi profesional), sa efektiv janë në ndërmjetësimin e përputhjes së kërkesës me ofertën? Politikat pasive të punësimit ato të mbështetjes me të ardhura. Duke shfrytëzuar të dhënat e pyetësorëve, që janë bërë për studimin e tregut të punës, dhe intervistave të kryera në disa ndërmarrje të nxirret në pah cilat janë mungesat domethënëse të fuqisë punëtore në disa sektorë dhe veçanërisht në disa profesione, kjo do të thotë, që vendi jo vetëm ka probleme të kërkesës në përgjithësi të papërshtatshme pra nuk ka vende të mjaftueshme pune, por edhe mospërputhje strukturore mes kërkesave të punës dhe afësive të njerëzve. Në fakt ka indikacione të forta të aftësimit të papërshtatshëm dhe nën-përdorimit të aftësive të njerëzve, me implikime të qarta për produktivitetin dhe mundësinë e ndërmarrjeve për të përballuar sfidat e një ekonomie globale që ndryshon me shpejtësi.

Identifikimi i nevojave për aftësi dhe trajnim të punonjësve që kanë ndërmarrjet, është thelbi i shërbimeve të këshillimit, orientimit në karrierë dhe aftësimit profesional. Nga hulumtimi në ndërmarrje, përcaktohet saktësisht se cilat profesione nevojiten, aftësitë përkatëse të tyre dhe trajnimet e nevojshme drejt përmbushjes së kërkesës për profesione të tilla.

Një identifikim i tillë bëhet me anë të metodave të hulumtimit kuantitativ dhe si mjet hulumtimi është anketa përmes pyetësorit. Ky instrument është metoda më e besueshme për hulumtim të këtyre lloj informacionesh, pasi për një kohë të shkurtër mund të mbulohet një numër i madh i njësive të hulumtuara. Informatat e gjeneruara nga kërkimi mbi nevojat për aftësi shndërrohet në pjesë përbërëse të Sistemit Informativ të Tregut të Punës (SITP). Informacionet e tregut të punës, që zakonisht mblidhen nga shërbimi i punësimit, nga departamentet e arsimit dhe aftësimit profesional dhe nga Agjencitë Nacionale të Aftësimit, lehtësojnë analizimin e efikasitetit dhe efektivitetit të sistemeve të ngritjes së aftësive, si dhe

lehtësojnë parashikimin e kërkesës për aftësime dhe u mundësojnë ofruesve të shërbimeve të punësimit dhe aftësimit, që të bëjnë përshtatjen e ofertës me kërkesën.

SITP i ndihmon ushtruesit e karrierës, ofruesit e shërbimeve të punësimit, organizatat për zhvillim të komuniteteve, punëdhënësit e punëkërkuarit, që të marrin vendime më të mira mbi zhvillimet në të ardhmen përmes sigurimit të informacionit mbi profesione që kërkohen më së shumti/më së paku, përshkrimet e vendeve të punës, mbi mundësitë për punësim, pagat, mbi punëdhënësit e mundshëm, industritë si dhe mbi ekonominë në përgjithësi.

Këto hulumtime janë të dobishme edhe për krijimin e njohurive mbi organizimin e punës, proceset e arsimimit dhe aftësimit dhe efektet e tyre pastaj mbi praktikën e zhvillimit të resurseve njerëzore. Për Shqipërinë është me rëndësi që të zhvillojë institucione dhe politika efektive të tregut të punës për të zvogëluar inefiçencat dhe hapur më shumë mundësi pune. Për këtë duhet të kuptohet më mirë se çfarë po ndodh në ekonomi. Rezultatet e studimit sugjerojnë ekzistencën e ndarjeve të fuqishme nacionale dhe rajonale të tregut të punës përse i përket moshës dhe gjinisë, të cilat janë kaq të forta sa që edhe po të kesh parasysh kujdesin që të dikton një kampioni i bërë dihet që investigimi i mëtejshëm do të ishte i justifikuar.

## **1.1. SHTRIMI I PROBLEMIT**

Deri në vitin 1989 bilanci i forcës së punës përbëhej vetëm nga popullsia ekonomikisht aktive që punonte, ndërkohe që papunësia ishte nocion i panjohur, pavarësisht se në realitet papunësia e fshehur kapte shifrën 7%<sup>2</sup>. Punësimi ishte komplet i menaxhuar nga shteti nëpërmjet zyrave të punësimit.

---

<sup>2</sup> Revista Demografike (Tirane 2011 Nr .1, fq 5-21)

Pas viteve 90 ndodhën ndryshime rrënjësore. Vendi u fut ne periudhën e tranzicionit dhe të tregut të lirë. Reformat makroekonomike dhe ristrukturimi i fillim viteve 90-të pakësoi kërkesen për punë në Shqipëri, ashtu si ne vendet e tjera në tranzicion ekonomik, vëndi pësoi një rënie të normës së pjesëmarrjes në forcat e punës. Tregu i punës si shumë degë të ekonomisë u liberalizua, kërkesa dhe ofertat u gjendën përballë njera tjetrës, ndërmjetësimi për përshtatjen e kërkesës dhe ofertës ishte një domosdoshmëri.

Profili demografik i Shqipërisë pas viteve 90-të, karakterizohet nga valë të mëdha të migrimit si brenda ashtu dhe emigracionit jashtë vëndit. Përgjatë viteve, fenomeni i kthimit të emigrantëve ka lindur si një tjetër dukuri brenda migracionit shqiptar për arsye të ndryshme, që lidhen me situatën e përsönit që ka emigruar apo kontekstin familjar, këto faktorë konsiderohen se ndikojnë në kthimin vullnetar. Nga ana tjetër përvojat e kthimit mund të lindin nga përvoja negative e migracionit, si dështimi i marrjes së statusit të rregullt në vendet e destinacionit, kthimi i detyruar si pasojë e qëndrimit të paligjshëm në vendet e destinacionit etj. Paralelisht me transformimin e ekonomisë, Shqipëria përjetoi fluksin e lartë të migrimit brenda vëndit, veçanërisht nga Veriu për në kryeqytet dhe në zonat bregdetare. Harta hapësinore e varfërisë konfirmon, se motivi kryesor për njerëzit për të migruar është i lidhur direkt me punën e tyre dhe kushtet e jetesës si dhe me peshën e varfërisë.

Numri i njerëzve të arsimuar në fuqinë punëtore pas viteve 90 është ulur, në vitin 2008 me pak se një e treta e të rinjve në moshën 15 deri në 29 vjeç kishin mbaruar arsimin e mesëm. Që nga viti 2007 burimi kryesor i statistikave të tregut të punës në Shqipëri është Studimi i Fuqisë Punëtore (SPF). Tendencat e rënies së shkallës së punësimit vazhduan deri në vitin 2006, me gjithë rritjen e Prodhimit të Brendshëm Bruto (PBB) në terma real, shkalla e papunësisë ka mbetur në dy shifra në të gjithë perjudhën. Një karakteristikë kryesore e tregut shqiptar të punës është dallimi i madh ndërmjet femrave dhe meshkujve në tregun e punës -

megjithë tendencat në rritje që nga 2001, është gati 20 pikë në përqindje më e ulët se ajo e meshkujve. Një tjetër tipar, që vërehet në tregun e punës shqiptar është pjesa e lartë e punonjësve të dekurajuar, ku pjesën më të madhe e zë kontigjenti femër.

Tregu i punës i të rinjve është karakterizuar relativisht nga një pjesëmarrje dhe një shkallë punësimi e ulët. Zhvillimi i sektorit privat është bërë paralel me informalizimin e ekonomisë, të gjitha shoqëritë në tranzicion e kalojnë këtë fenomen të tregut të punës, ku në përfundim të caktuara ndryshojnë raportet midis ekonomisë legale dhe asaj ilegale. Nga studimet e harpasdhershme të tregut të punës, janë hartuar nga Ministria e Mirëqënies Sociale dhe Rinisë, Strategji Punësimi dhe duke ndërruar herë pas herë më politika punësimi. Synimi kryesor i zbatimit të këtyre politikave të punësimit është stabilizimi i tregut të punës ulja e nivelit të papunësisë. Nëpërmjet një sistemi masash ligjore dhe institucionale të parashikuara në këto strategji do të synohet integrimi i tregut të punës shqiptar në atë rajonal duke ndryshuar raportin midis politikave aktive dhe atyre pasive, në favor të politikave aktive. Kjo konsiston në uljen sistematike të shpenzimeve të buxhetit për pagesë papunësie dhe asistencë sociale dhe përdorimin e tyre për programe aktive punësimi (siç janë programet e nxitjes së punësimit, formimit profesional dhe shërbimet e punësimit).

Janë domosdoshmëri monitorimet e vazhdueshme të tregut të punës. Nëpërmjet këtij studimi duke analizuar treguesit e tregut të punës dhe një studim në rang kombëtar pyetësorësh të identifikohen problematika, që mund të çojnë në përmirësimin e përputhjes së kërkesës me ofertën. Pavarësisht niveleve të larta të papunësisë, ndërmarrjet kanë raportuar vende të lira pune dhe mungesa të fuqisë punëtore në disa sektorë dhe profesione. Më shumë se gjysma e gjithë vendeve të lira të raportuara janë quajtur në pozicione të vështira për t'u plotësuar.

Ndërmarrjet kanë sugjeruar shumëllojshmeri arsyes se përse disa pozicione janë të vështira për t'u plotësuar, 60% e shpjegimeve lidhen me aftësitë e punonjësve dhe punësueshmërinë e

tyre. Mungesa e përvojës në punë, aftësitë e ulëta të arsimimit dhe qëndrimet e papërshtatshme në punë, shihen si defektet kryesore nga kënveshtrimi i punësueshmërisë. Implikimi këtu është nevoja për arsim dhe trajnim për të rritur shkallën e punësueshmërisë. Nisur nga fakti që shumë pozicione të vështira për tu plotësuar janë përqëndruar në disa profesione dhe industri, dhe gjithashtu në disa rajone të caktuara, që do ishte me vënd një qasje me fokus sektorjal dhe rajonal. Në të njëjtën kohë, është pranuar nga punëdhënësit që një grup arsyesh lidhen me mungesën e aftësive tërheqëse në disa pune, oferta e page të ulta, mungesë perspektive për karrjerë, pamjaftueshmëri njerëzish me interes për punë dhe numër i vogël punëkërkuarësh. Nevoja për aftësi dhe zotësi janë rrjedhoja, kjo do të thotë që aftësitë e kërkuara do të ndryshojnë ngaqë sektorë të caktuar do të zgjerohen dhe ngaqë ndërmarrjet do të përjetojnë ndikime mjedisore në ndryshim.

Ndikimet mjedisore mund të përshijnë, presionet e konkurrencës ndërkombetare, kërkesën në rritje nga klientët për më shumë fleksibilitet, cilësi dhe përgjigje të shpejta, efektet e teknologjisë në ndryshim, zhvillimi i produkteve dhe shërbimeve të reja për të rritur standartet. Të dhënat e studimit bëjnë të kuptosh se Shqipëria po shkon nëpër një proces ndryshimesh të rëndësishme që kanë impakt në kërkesat për aftësi, një proces që fare mirë mund të jetë i vazhdueshëm dhe për të cilin strategjia e tregut të punës dhe aftësive do të duhej të përshtatej mirë.

## **1.2. QËLLIMI I STUDIMIT**

- *Qëllimi i këtij studimi është të identifikoj probematikat e tregut të punës në lidhje me mungesën e disa aftësive dhe profesioneve, si dhe të konkludoj në gjetjen e mundësive për harmonizimin e kërkesës me ofertën në këtë treg.*

### **1.3. HIPOTEZAT**

*H1. Identifikimi i aftësive të munguara është kusht i domosdoshëm për orjentimin në karjerë të forces së punës sipas kërkesave të tregut.*

*H2. Arsimi profesional duhet të ofrohet mbi bazën e nevojës së tregut të punës.*

### **1.4. PYETJET KËRKIMORE TË PUNIMIT**

*Pse është i rëndësishëm identifikimi i aftësive të munguara në tregun e punës ?*

*Cilat janë vështirësitë e fuqisë punëtore në plotësimin e vendeve të lira të punës?*

*Si do të rregullohet mungesat aktuale dhe nevojat e pritshme në rritje për aftësi ?*

*Si do të ndikonte përmirësimi i sistemit të AFP-së për harmonizimin e kërkesë-ofertes në tregun e punës ?*

### **1.5. METODOLOGJIA E KËRKIMIT**

Metodat e kërkimit janë një tërësi procedurash logjike dhe operative, të cilat lejojnë në praktike mbledhjen dhe interpretimin e të dhënave në mënyrë që të çojë me tej verifikimin e hipotezës së vendosur në planin kërkimor. Qasja hulumtuese dhe studimore e këtij punimi doctoral është mbështetur në ndërthurjen e metodave të mbledhjes, përpunimit dhe analizimit të të dhënave kërkimore. Kryesisht punimi është mbështetur në kërkime për materiale, artikuj raporte, studime e projekte që lidhen me tregun e punës në Shqipëri dhe në

vende të ndryshme të botës sipas metodës *desktop based research*<sup>3</sup> pra kërkim kompjuterik përmes internetit dhe rishikim i literaturës lidhur me tregun e punës. Metoda baze e përdorur në këtë studim është ajo *kuantitative sasore* për përpunimin e të cilave mbështetet te të dhënat numerike që janë të prezantuara në trajtën e statistikave. Kjo është metoda më e besueshme për hulumtime të tilla, pasi për një kohë të shkurtër mund të mbulohet një numër i madh i njësive të hulumtuara. Si instrumente matës janë shfrytëzuar disa nga të dhënat e pyetësoreve të bërë në 964 ndërmarrje të shpërndarë në të gjithë sektorët ekonomik të vëndit lidhur me tregun e punës. Këto pyetësore u plotësuan nga Zyrat Rajonale të Punësimit në të gjithë Shqipërinë në vitin 2012. Mostra e zgjedhur për këtë intervistim u mor nga regjistri i bizneseve i cili përmban të dhëna mbi ndërmarrjen sipas llojit, numrit të punonjësve, sektorëve ekonomik dhe rajoneve. Në përzgjedhjen e mostrës për intervistim u përdor procedura e *mostrimit të rastësishëm të shtresuar*, për të siguruar që të arrihet një përfaqësim proporcional i nëngrupeve të ndërmarrjeve (sipas madhësisë dhe llojit të ndërmarrjes, sektorit ekonomik dhe rajoneve).

➤ *Planifikimi i hulumtimit kuantitativ ka kaluar në katër faza:*

1. *Përpilimi i metodologjisë.* Kjo fazë përbëhet nga: i) identifikimi i popullatës për hulumtim; ii) përcaktimi i mostrës dhe metodologjisë së mostrimit dhe iii) përpilimi i pyetësorit. Përpilimi i pyetësorit është pikë kyçe e zhvillimit të planit të tabulimit, p.sh. përcakton llojin e të dhënave dhe informatave të cilat priten të dalin nga hulumtimi. Përcaktimi i mostrës së hulumtimit, shtrirja gjeografike dhe korniza, si dhe kompleksiteti i analizës së nevojshme do të përcaktojë edhe resurset financiare dhe njerëzore të domosdoshme.

---

<sup>3</sup> P.W, Behavior Research Methods Instruments & computer (1996)

2. *Mbledhja e të dhënave.* Kjo fazë e hulumtimit përfshin vendimet rreth metodave të administrimit të anketës (telefon, e-mail, sy më sy, grup në focus); pastaj sigurimin e pjesëmarrjes së ndërmarrjeve; gjurmimi i hulumtimeve të përfunduara dhe refuzimeve për pjesëmarrje, si dhe nga kontrollimi i cilësisë. Lloji i përzgjedhur i metodës së mbledhjes së të dhënave, në anën tjetër, përcakton numrin e resurseve njerëzore të domosdoshme dhe llojin e trajnimeve nëpër të cilat duhet të kalojnë ata për bërjen e hulumtimit.
3. *Përpunimi të dhënave.* Ky hap përmban verifikimin e vlefshmërisë (kontrollin logjik) të pyetësorëve të plotësuar; kodifikimin e pikave si lokacioni, aktiviteti ekonomik dhe kategoria profesionale, futjen dhe tabulimin e të dhënave (p.sh. gjenerimi i tabelave statistikore).<sup>4</sup>
4. *Analiza e të dhënave dhe sinteza e të gjeturave kryesore.* Hapi i fundit i hulumtimit përbëhet nga analiza e të dhënave dhe informatave të gjeneruara nga hulumtimi dhe raportimi mbi gjetjet kryesore. Hulumtimi kuantitativ shpeshherë pasohet me një rishikim të hulumtimeve të mëhershme të bëra në vend apo në nivel ndërkombëtar me qëllim të standardizimit të analizës dhe krahasimit të të dhënave.

Për mbledhjen e të dhënave mund të përdoren një sërë metodash dhe instrumentesh. Zakonisht, shtetet përdorin pyetësorë të strukturuar që administrohen gjatë intervistave sy më sy ose me ndihmën e kompjuterit për intervista personale (ang. computer-assisted personal interview i CAPI) ose pa të. Sidoqoftë, ka dhe teknika të tjera që mund të përdoren, për shembull, intervistimi me internet (online), postë, e-mail apo me telefon.

---

<sup>4</sup> Secili shtet ka sistemin e vet të klasifikimit (p.sh. me kode numerike) për klasifikimin e të dhënave përsëritëse të mbledhura. Për shembull, hulumtimet e ekonomive familjare shfrytëzojnë kode specifike për të treguar komunën/lokacionin se ku janë mbledhur të dhënat mbi ekonominë familjare.

Shkalla e atyre që përgjigjen varet nga metoda e hulumtimit. Intervistat sy më sy kanë zakonisht një shkallë prej 80% të respondimit, ndërsa intervistimi përmes postës, telefonit, online mund të sjellë një respondim prej 20 deri 50%. Për plotësimin e pyetësoreve që janë marrë në shqyrtim në këtë punim është përdorur metoda sy me sy dhe personat e kontaktuar për plotësimin e pyetësoreve kanë qenë administratorët ose pronarët e subjekteve.

#### ➤ *Pyetësori*

Në këtë punim janë marrë në shqyrtim disa prej të dhënave të pyetësorit që është i ndarë në disa seksione:<sup>5</sup>

Pjesa e parë e pyetësorit (Seksioni A) synon që të mbledhë të dhëna elementare mbi ndërmarrjen: lloji i biznesit, kohëzgjatja e aktivitetit, përbërja e fuqisë punëtore (gjinia, grupmosha dhe kategoritë profesionale), sektorët parësorë ekonomikë në të cilët vepron ndërmarrja, struktura e rritjes së ndërmarrjes në të kaluarën dhe parashikimet për rritjen/zvogëlimin e numrit të punëtorëve. Informatat e mbledhura në këtë pjesë të pyetësorit do të mundësojnë analizimin e mënyrave se si ndërmarrje të ndryshme (për nga madhësia, përbërja e fuqisë punëtore, sektori ekonomik) sillen në raport me vendet e lira dhe kërkesën për aftësi..

Pyetjet lidhur me fuqinë punëtore ekzistuese (sipas gjinisë, grupmoshës dhe kategorisë profesionale) dhe lidhur me rekrutimet e reja në periudhën e mëparshme (zakonisht prej 6 deri në 12 muaj) janë të rëndësishme për të krijuar idene mbi shtimin/zvogëlimin e fuqisë punëtore përgjatë periudhave të ndryshme kohore. Kjo mundëson matjen se si rekrutimi i të rinjve/femrave/punëtorëve/të pakualifikuarve ndryshon me kalimin e kohës dhe sipas llojit të firmave.

---

<sup>5</sup> Pyetësori I plotë është reklamuar në fund të punimit, aneksi A

Pjesa e dytë e seksionit A përmban kërkime që shpiejnë te përgjigja në pyetjen kyçe, p.sh. cilat janë profesionet më të kërkuara nga ndërmarrjet në periudhën e ardhshme dhe përmbajtja e aftësive që kërkojnë këto profesione.

Identifikimi i profesioneve të kërkuara nga ndërmarrjet është një proces prej tre hapash. Hapi i parë është që të identifikohen ato profesione që ka më së shumti gjasa të kërkohen nga ndërmarrjet në periudhën e ardhshme (6 deri 12 muaj) dhe përmbajtja e aftësive të tyre (profesionale e joprofesionale). Nëse ndërmarrja nuk synon rekrutimin e punëtorëve të ri, respondentit orientohet te seksioni pasues i pyetësorit.

Hapi i dytë ( Seksioni B) është të identifikohet nëse ndërmarrja ka vende të lira dhe për cilat profesione. Në këtë hap duhet hetuar edhe nëse ndërmarrjet hasin në vështirësi gjatë rekrutimit të punëtorëve, psh (mungesa e punëkërkuarve me kualifikime adekuate, kushtet joatraktive të punës, etj.) dhe cilat janë planet e ndërmarrjes për tejkalimin e këtyre pengesave.

Hapi i tretë (Seksioni C i pyetësorit) shërben për kërkimin e aftësive dhe zotësive të fuqisë punëtore ekzistuese, nëse ka ndonjë mungesë të aftësive specifike, si planifikon ndërmarrja të tejkalojë këtë pengesë, dhe çfarë lloj aftësish do të kërkohen në një periudhë afatmesme (tre deri në pesë vjet).

Për t'ia ndihmuar respondentët të cekin aftësitë e kërkuara, intervistuesi mund t'ia referohet detyrave të punës që punëtori duhet të jetë i aftë t'ia bëjë dhe në çfarë niveli kompetencash.

Seksioni D i pyetësorit ka për qëllim të kontrollojë strategjitë e trajnimit që kanë ndërmarrjet (p.sh. nëse firmat bëjnë aftësim profesional të punonjësve të tyre, llojet e trajnimeve, kohëzgjatja, ofruesit, etj). Kjo pjesë kryesisht ka për qëllim që të kuptojë praktikën e ndërmarrjeve në trajnimin e personelit të tyre, si dhe disponimin për të krijuar partneritet me

ofrues publikë të shërbimeve të punësimit dhe aftësimit për qëllime të zhvillimit të fuqisë punëtore.

### *Metoda për pjesën cilësore të studimit*

Është i njohur fakti se në përgjithësi nga sondazhet merren të dhëna të cilat janë mjaft të gjera, dhe vetëm me atë të tij nuk depërtohet në thellësi të problemit. Ndërsa metodat cilësore siç përshkruan dhe (Berg:1989)<sup>6</sup>, janë të rëndësishme sepse vëzhgojnë ngjarjet e përditëshme dhe aktivitete siç ndodhin në ambientin e tyre natyror pasi kontakti me njerëzit është i drejtpërdrejtë dhe preket personalisht problemi në ambjentin ku zhvillohet aktiviteti. Gjithashtu, ngjarjet shihen në mënyrë tërësore dhe të individualizuar në kontekstin e tyre social dhe me e rëndësishmja është që studiuesi kupton dhe zhvillon empatinë për pjesëmarrësit e një kërkimi social dhe nuk mbledh vetëm të dhëna sipërfaqesore. Për këto arsye metoda cilësore u konsiderua si një mënyrë efikase për ti dhënë më tepër jetë fakteve të dala nga të dhënat sasiore.

Intervistimet e bëra në kompani të sukseshme si dhe në një grup operatorësh të fushës së turizmit, parë nën këndvështimin e formimit të punonjësve të tyre dhe problemeve që hasin në këtë drejtim, të argumentojmë që sistemi i AFP (Arsimit dhe Formimit Profesional) ka shume mangësi dhe nuk u përgjigjet nevojave që ka tregu, ndaj duhet reformuar duke forcuar lidhjet mes AFP-së dhe punëdhënësve, që të përfshijë në programet e Formimit kurikula që kërkohen nga tregu i punës.

Si burime sekondare informacioni kanë shërbyer literatura të ndryshme për të cilat është hulumtuar në Bibliotekën Kombëtare, në biblioteken e Universitetit Evropian të

---

<sup>6</sup> Berg, B Qualitative research methods for the social sciences. (Needham heights, MA: Allyn & Becom. 1989)

Tiranës, dhe në biblioteka të ndryshme elektronike. Gjithashtu shumë të vlefshme kanë qenë të dhënat e marra nga regjistrat dhe buletinet e publikuara nga INSTAT dhe EUROSTAR.

Në shqyrtimin e kësaj teme të rëndësishme dhe shumë aktuale më ka ndihmuar dhe përvoja ime e punës prej 14 vitesh pranë Zyrës së punësimit Tiranë, ku kam qënë pjesë e shumë projekteve e seminareve të organizuar nga specialistë të huaj dhe vendas. Kam marrë pjesë në një trajnim 3-mujor për Shërbimet e Punësimit në Romë, dhe kam qënë pjesë e seminareve të vazhdueshme me spacialistë franceze lidhur me shërbimet e punësimit.

Pas mbledhjes së literaturës lidhur me fushën e studimit shkrimi i punimit bazohet në hapat metodologjik si vijon: Metoda përshkruese apo narrative ndihmon në dhënien e një panorame teorike në lidhje me fushën studimore, kjo metodë mbizotëron tek kapitujt e parë të punimit. Ndërsa analiza sasiore dhe ajo cilesore e të dhënave bën të mundur që konstatimet të mos mbeten thjesht në aspektin teorik, por të shtrihen në atë real dhe praktik.

Për realizimin e punimit, vërtetimin e hipotezës dhe dhënien përgjigje të pyetjeve kërkimore, është përdorur metoda deduktive, duke kaluar nga analiza e përgjithshme në nxjerrjen e përfundimeve (analiza e të dhënave të grumbulluar nga pytësore nën këndvështrimin e çështjes që kemi zgjedhur), kemi përdorur dhe metodën induktive, kalimin nga disa raste të veçanta në të përgjithshme (duke intervistuar disa kompanive të sukseshme nën këndvështrimin e rekrutimit të fuqisë punëtore, dhe një grup operatorësh të fushës së turizmit). Është përdorur dhe metoda krahasimore<sup>7</sup>, duke sjellë modele të ndryshme nga disa shtete që kanë tregues të ulet të papunësisë, se si zbatohet monitorimi i tregut dhe vendeve të lira të punës, dhe cilat janë modelet më të mira të sistemit të AFP-së në disa vende të BE-së të cilave duhet t'ju referohemi në të ardhmen.

---

<sup>7</sup> Pennings, Paul, Hans Keman, and Jan Kleinnijenhuis. *Doing research in political science: An introduction to comparative methods and statistics*. Sage, 2006.

## 1.6. MUNDËSITË DHE KUFIZIMET

Baza e të dhënave të sondazhit është e një cilësie të mirë përsa i përket qëndrueshmerisë dhe saktësisë. Rishikimi dhe vlerësimi i të dhënave në nivel të hollesishëm nxjerr në pah disa gabime që kanë të bëjnë me:

- Të dhënat mbi punonjësit sipas kategorive profesionale moshës nivelit arsimor dhe pagës veçanërisht kur mbledhen nga specialistë punësimi në nivele lokale
- Identifikimi i kodeve profesionale dhe vendosja e tyre në qeliza, që përmbajnë më shumë se një kod, kur vetëm një do të ishte i pranueshëm.
- Forma kapërcyese. Kur është keqkuptuar logjika e pyetësorit, disa pyetje kanë marrë përgjigje ndërkohë që duheshin kapërcyer.
- Monedha e referencës. Në disa raste, pagat mesatare jepeshin në euro në vend që të jepeshin në monedhën vendase

## 1.7. RËNDËSIA E STUDIMIT

Rezultatet e këtij studimi japin një kontribut në avancimin apo thellimin e mëtejshëm të kërkimeve e punimeve të kryera mbi tregun e punës në Shqipëri. Përveç dhënies së një panorame të përgjithëshme studimi synon dhe identifikimin e rrugëve e mundësive që do të çojnë në përmirësimin e situatës të mbarëvajtjes së kerkese-ofertës në tregun e punës.

- *Rezultatet e këtij studimi do të ndihmojnë punëkërkesit dhe punëdhënësit, si dhe institucionet e menaxhimit të tregut të punës, që të përmirësojnë vendimarrjen e tyre në këtë treg.*

➤ *Mundesi per kerkime te metejshme*

Studimi ofron një burim informacioni dhe vështrimesh brenda tregut shqiptar të punës. Këto vështrime janë të dobishme, por mund të jenë dhe trampolinë për kërkime dhe analiza të metejshme. Diferencat e forta janë tejet të dukshme dhe ngrenë një sërë çështjesh për analiza e kërkime të mëtejshme.

Studimi ka treguar ndarje të tregut të punës dhe diferencime rajonale sipas moshës, që kërkojnë më shumë studime dhe analiza.

Gjithashtu studimi konstatoi një ndarje gjinore të punës, një tendencë të fuqishme për shpërndarje të diferencuar të burrave dhe grave ndër industritë dhe profesionet.

## **KAPITULLI II**

### **KUADRI TEORIK DHE SHQYRTIMI LITERATURËS LIDHUR ME TREGUN E PUNËS**

#### **2.1 Koncepte teorike dhe perkufizime**

2.1.1 Klasifikimi aktiviteteve të kapitalit njerëzor në *punë*<sup>8</sup> dhe *aktivitete të tjera*<sup>8</sup> :

- Aktivitete të tjera quhen ato aktivitete që nuk përfshijnë prodhimin e mallrave apo shërbimeve (lypja, vjedhja), vet-kujdesi (kujdesi personal, higjena) dhe aktivitete që nuk mund të kryen nga një person tjetër për llogarinë tuaj (gjumi, të nxënit, argëtimi personal)

---

<sup>8</sup> OPN, Rezoluta për statistikat e punës, punësimit dhe nënperdorimit të punës (Gjeneve, Konferenca e 19 NSP, 2013)

- Puna është çdo aktivitet që kryet nga persona të çdo seksi dhe moshe për të prodhuar mallra ose për të ofruar shërbime që do të përdoren nga të tjerët ose ata vetë.

Puna klasifikohet në :

- Punë prodhuese për përdorim vetjak, (prodhim i mallrave dhe i shërbimeve për përdorim vetjak)
- Punësim, (puna e kryer për të tjerët në këmbim të pagesës apo përfitimit)
- Punë e paguar e stazhierëve, (punë e kryer për të tjerët pa pagesë me qëllim marrjen e eksperiencës së punës ose aftësive)
- Punë vullnetare, (punë e padetyrueshme e kryer nga të tjerët pa pagesë)
- Lloje të tjera punësh, (e papercaktuar, psh, shërbim i papaguar në komunitet dhe puna e papaguar e të burgosurve, kur urdherohen nga gjykata ose një autoritet i ngjashëm.

### 2.1.2 Papunësia llojet e saj, Forca e Punës

Kostot e papunësisë i klasifikojmë në dy grupe kryesore :

*Kosto ekonomike të papunësisë* : Nga pikëpamja ekonomike një papunësi e lartë do të thotë rënie e GDP aktuale, Ligji i Okunit<sup>9</sup> pohon që kur ritmi i rritjes së GDP është mbi ritmin e pritjes prej 2.25% norma e papunësisë bie. Veçanërisht për çdo rritje 1% të GDP reale mbi ritmin e pritjes që arrihet gjatë një viti norma e papunësisë bie me 0,5% . Në krahasim me burimet e tjera të prodhimit, puna mund të konsiderohet si burim pak më i rezervueshem. Një ditë e humbur për shkak të papunësisë, është e humbur pergjithmone dhe nuk mund të rifitohet.

Kostoja ekonomike e papunësisë shprehet në këndvështrimin makroekonomik, në

---

<sup>9</sup> Mankiw.G "Macroeconomics" (2003 pp 57)

hendekun e prodhimit, pra në diferencën midis produktit aktual dhe atij potencial. Kuptohet në situata papunësie kjo diferencë mer vlerë negative. Një aspekt tjetër ku shfaqet kostoja e papunësisë është dhe fakti se të papunët janë një barrë e rëndë finaciare për qeverinë<sup>10</sup>, sepse e rëndon atë me fonde për dhënien e ndihmës potenciale për të papunët.

*Kostoja sociale e papunësisë* : Krahas kostove ekonomike, papunësia shoqërohet edhe me kosto sociale të cilat edhe pse është e vështirë të shprehen me vlera, nuk janë me pak me rëndësi se të parat. Kostot sociale të papunësisë mund të paraqiten në disa forma, papunësia shkakton zhvlerësim të kapitalit human. Një papunësi e zgjatur ul në mënyrë serioze vlerën e një investimi të kryer në kapitalin human, rritja e papunësisë mund të shërbejë si shtrat i ngrohtë për rritjen e kriminalitetit në shkallë vendi. Kostoja sociale e papunësisë merr dhe formën e uljes së dinjitetit personal dhe të keqësimit të shëndetit të papunëve.

*Matja e Papunësisë* :

Dy karakteristikat kryesore të një reçensionit ekonomik janë rënia e GDP dhe rritja e papunësisë. Të dhënat statistikore për llogaritjen e normës së papunësisë mund të merren në rrugë të ndryshme. Si burim kryesor statistikor mund të shërbejnë vrojtimitet statistikore, rregjistrat e Zyrave të Punësimit ose rregjistrat e sigurimeve për papunësi. Në një kohë të dhëne një individ mund të jetë në punë , i papunë ose jashtë forcës së punës<sup>11</sup>.

*I zënë me punë* ( i punësuar), quhet ai person që kryen një punë të pagueshme.

*Të papunë*, konsiderohen ato persona të moshës 15-65 veç që nuk janë në punë, por kërkojnë punë në mënyrë aktive ose që presin të rikthehen në punë.

---

<sup>10</sup> Ahmet Manqellari, Sulo Hadëri, Dhori Kule dhe Stefan Qirici, "Hyrje në Ekonomi", 2002, fq340

<sup>11</sup> William Wallstad & Robert Bingham, Macroeconomics 2005, f 82

Të punësuar dhe të papunët përbëjnë forcën aktive të punës. Të gjithë të tjerët që janë në moshë pune por nuk janë të zënë me punë nuk përfshihen në forcën e punës ato konsiderohen thjesht jashtë forcës së punës<sup>12</sup>, ky grup përbëhet nga pensionistë, studentë, nxënës në moshë pune, ato që largohen nga tregu i punës për të rritur fëmijet si dhe personat që nuk kërkojnë punë për arsye të ndryshme. Shkalla e papunësisë është raporti midis numrit të papunëve të regjistruar dhe numrit të popullsisë aktive (forcës së punës).

### **Llojet e papunësisë**

#### *Papunësia e fërkimit (friksionale)*

Kjo lloj papunësie shfaqet sepse ekziston një lëvizshmëri e përherëshme e njerëzve midis vendeve të ndryshme të punës dhe të rajoneve. Edhe kur ekonomia është në kushtet e punëzënies së plotë, do të ketë gjithmonë një fluktacion të njerëzve që kërkojnë punë kur diplomohen pas përfundimit të shkollës, sepse lëvizin në qytete dhe rajone të ndryshme.

#### *Papunësia Strukturore<sup>13</sup>*

Kjo lloj papunësie ndodh kur ekziston një mospërputhje strukturore afatgjatë midis kërkesës dhe ofertës për punë. Kjo mospërputhje mund të ndodhë sepse kërkesa për një lloj pune rritet ndërkohë që kërkesa për një lloj tjetër pune bie dhe oferta nuk i përshtatet shpejt këtij ndryshimi.

#### *Papunësia ciklike*

Kjo lloj papunësie rezulton nga pamjaftueshmëria e përgjithëshme e kërkesës agregate. Dihet se kërkesa për punë është një kërkesë e prejardhur. Kjo do të thotë se një lloj pune kërkohet sepse kërkohet produkti që ajo prodhon.

#### *Papunësia sezonale*

---

<sup>12</sup> Gregory Mankiw, "Macroeconomics", 2003, f 34

<sup>13</sup> Eurostatit, "Smartet, Greener, more Inclusive Europa 2020 strategy", 2013 edition

Në sektorë të ndryshëm të ekonomisë si në ndërtim, në shërbime, në turizëm etj karakteri stinor i prodhimit dhe kushte e motit përcaktojnë dhe kërkesën për punë.

#### *Papunësia e vullnetshme*

Arsyet e mungesës së dëshires për punë në një nivel të dhën të pagës orare të tregut janë të ndryshme. Ato mund të lidhen me preferencat që kanë individët për kohë të lirë dhe për punë, për të ndjekur shkollën, për t'iu kujdesur për fëmijët etj..

#### *Papunësia e detyruar*

Kejnsi dhe shumë ekonomistë të tjerë theksojnë se papunësia e lartë që ndodh në fazën e recensionit nuk reflekton vendimet e vullnetëshme të individëve për të mos punuar në një nivel të dhënë të pagës orare të tregut sipas mendimit të tyre. Papunësia ciklike ndodh sepse pagat janë jofleksibël. Pagat jofleksible nuk janë në gjendje të rregullojnë me shpejtësi mungesën ose tepricën e forcës punëtore në tregun e punës. Pra arsyeja kryesore për papunësinë e detyruar qëndron në natyrën administrative të përcaktimit të pagës.

## **2.2. Teori të ndryshme lidhur me punësimin**

Të metat më të rëndësishme të ekonomisë në të cilën jetojmë, qëndrojnë në pamundësinë e saj për të siguruar një punësim të plotë, si dhe në shpërndarjen e pabarabartë e të padrejtë të pasurive dhe të ardhurave

#### ***Shkolla Klasike e Teoriceneve Organizative***

Teoricienët klasikë theksojnë rregullimet strukturore të organizatës, të cilat shpesh i përshkruajnë organizatat si makina. Për këta teoricienë, një vlerë madhore e organizatës është

efiçenca, që do të thotë realizimi i qëllimeve të lidhura me prodhimin. Teoricienët klasikë supozojnë që ka vetëm një rrugë më të mirë për të strukturuar një organizatë për të maksimizuar produktivitetin, gjë e cila mund të dallohet nepermjet ekzaminimit të vazhdueshëm të mënyrës se si sillen organizatat. Këta teoricienë gjithashtu theksojnë nevojën për një ndarje të punës, duke supozuar që individët dhe organizatat njerëzore sillen në mënyrë të tillë që të lejojnë vendim-marrje të drejtë ekonomike. Teoria klasike në këtë mënyrë, është konstrukti origjinal i zhvillimit organizativ dhe mënyra që i ngjan afërsisht organizatave ushtarake duke theksuar karakteristika të tilla si struktura hierarkike, zinxhiri i komandës në sistemet formale të autoritetit, sjellja burokratike, etj.

#### *Adam Smith.*

Ishte teoricieni i parë klasik që e studjoi organizatën në mjedisin e sistemit të fabrikës në Britani. Ekonomisti skocez Adam Smith publikoi punën e tij më të madhe "Një Kërkim në Natyrën dhe Shkaqet e Pasurisë së Kombeve" në 1776<sup>14</sup>. Në më të shumtën e punës së tij, Smithi është konsideruar si themeluesi i ekonomisë dhe baza intelektuale për kapitalizimin laissez-faire (lëre të veproje). Pasuria e Kombeve revolucionarizoi mendimin themelor mbi ekonominë dhe organizimin ekonomik, duke theksuar vlerën e pajtimit centralizues të punëtorëve në fabrika, punë të specializuar dhe kontribut manaxherial specializimi. Ai demonstroi avantazhet ekonomike të sistemit të fabrikës dhe vlerën ekonomike të organizatës industriale. Organizatat moderne thoshte ai, janë shumëfishuese të forcës. Ato lejojnë që puna e pjesëve të veçanta të kombinohet në mënyrë të tillë që shuma e përpjekjeve të tyre të jetë më e madhe se ajo e pjesëve të veçanta. Organizatat ushtarake moderne janë shembuj mjaft të mirë, sepse ato e bëjnë çdo ushtar më efektiv në fushën e betejës, dhe në fakt organizimi i

---

<sup>14</sup> Adam Smith "Një Kërkim në Natyrën dhe Shkaqet e Pasurisë së Kombeve" (1776)

mirë dhe përdorimi i duhur i teknologjisë, së bashku janë po aq shumëfishuese të fuqishme të forces sa çdo makinë. Ashtu si makina, edhe organizimi lejon eficiencën dhe produktivitetin.

*Teoria klasike<sup>15</sup> e punësimit bazohej në dy postulate kryesore;*

- Paga është e barabartë me produktin kufi të punës. Kjo do të thotë se paga e një personi të zënë me punë është baraz me vlerën e produktit që do të humbte, nëqoftë se numri i të punësuarve do të pakësohej me një person ( minus shpenzimet e tjera që do të shmangeshin nga ky pakësim i prodhimit). Kjo mund të ndryshohet, po që se lëkundet barasvlera e disa parimeve, përderisa konkurrenca dhe tregjet nuk janë të përkryera
- Nëqoftëse është pajtuar një vëllim i caktuar pune (fuqie punëtore) atëherë dobishmëria kufi e pagës është e barabartë me pakënaqësinë kufi të këtij vëllimi pune të pajtuar. Kjo do të thotë se paga reale e një personi të punësuar është e mjaftueshme (sipas vlerësimit të vetë personave që punësohen) për të nxitur shtimin e ofertës së punës prej tyre. Ky postulat bazohet në llojin e papunësisë që quhet papunësi fërkimi.

Prandaj në një ekonomi jo statike do të ekzistojë një numër i caktuar të papunësh, një vëllim i caktuar burimesh të papërdorura. Ky postulat pajtohet jo vetëm me papunësinë e fërkimit por dhe me papunësinë e Ëvullnetshme. Kjo e fundit është papunësia e rrjedhur nga mospranimi i një personi ose nga pamundësia e tij për të punuar me një shpërblim që përputhet me vlerën e produktit të tij kufij.

Sipas teorisë klasike vëllimi i punësimit fiksohet pikërisht në pikën ku dobishmëria e produktit kufi bilancohet me pakënaqësinë kufi të punësimit.

---

<sup>15</sup> Keynes.J “ Teoria e pergjitheshme e punesimit, e interesit dhe e parase”. Tirane, 1997

Nga ky arsyetim del se ka vetëm katër mënyra të mundshme për rritjen e nivelit të punësimit:

- Përmirësimi i organizimit ose i parashikimit , që sjell pakësimin e papunësisë së fërkimit
- Uljen e pakënaqësisë kufi të punës, me anë të një page reale më të lartë që siguron rritjen e nivelit të punësimit, duke pakësuar papunësinë e vullnetshme
- Rritja e produktivitetit kufi fizik të punës në sektorë të prodhimit të mallrave nga të cilët varet niveli i pagës. Po të përdornim këtu shprehjen e Prof. Pilogut do të thonim:ò të prodhohen më shumë mallra nga çmimet e të cilave varet dobishmëria e pagës nominaleò.
- Rritja e çmimeve të mallrave të tjera, në krahasim me çmimet e mallrave që blejnë punonjësit, e gërshtuar kjo me shtimin e shpenzimeve të jorrogëtareve për blerjen e atyre mallrave.

### ***Teoria Kenziane***

Përfaqësues i ekonomisë kenziane ishte John Keynes. Keynes në fillim të viteve 30-të bëri kthesë në zhvillimin e mendimit ekonomik në raport me mendimin e atëhershëm ekzistues, atë liberal. Keynes ekonominë e analizon në tërësi duke përfshirë edhe agregatët kryesorë makroekonomik. Çështjet më të rëndësishme që i analizon Keynes, ishin të ardhurat kombëtare, punësimi , kursimi, kërkesa etj.Sipas Keynes shteti si bartës i politikës ekonomike

duhet që të sigurojë të ardhurat kombëtare , të punësojë sa më shumë fuqi punëtore, të ruaj stabilitetin e tregut, të zbusë problemet sociale.

Johan Kenyes nëpërmjet librit të tij *Teoria e përgjithëshme e punësimit*, interesit dhe e parasë<sup>16</sup> propozon përdorimin e dy njësive matëse bazë: një njësi vlerë të llogaritur në njësi monetare (ose njësi vlerë nominale) dhe një njësi punësimi. E para është krejt homogjene kurse e dyta mund të bëhet e tillë. Përderisa dhe atë sa përdoren kategori dhe lloje të ndryshme pune, shpërblimi i të cilave bëhet në bazë të një përpjesëtimi pak a shumë të qëndrueshëm, atëherë për qëllimin tonë vëllimi i punësimit mund të llogaritet mjaftë saktë. Për këtë mjafton të marrim për bazë një orë pune të punëtorit të pakualifikuar dhe në përpjestim me koeficientët e pagave të llogarisim orët e punës së punëtorit të kualifikuar, që paguhet dyfish në krahasim me punëtorin e pakualifikuar, do të llogaritet dy orë pune. Kjo njësi u emërua si njësi pune, kuse paga nominale për njësi pune u quajt njësi page. Në këtë mënyrë duke shënuar shumën totale të pagave dhe të rrogave me E, njësinë page me W dhe vëllimin e punëzënies me N, do të kishim  $E = NW$

Supozimi i homogjenitetit të punës së ofruar nuk përmbysset nga fakti i njohur se ekzistojnë diferenca të mëdha në shkallën e kualifikimit të punëtorëve se një punëtor mund të punojë në lloje të ndryshme pune. Kjo diferencë merret parasysh gjatë konvertimit të orëve të punës, në bazë të përpjesëtimeve të shpërblimit të saj.

Keynes argumentoi se kërkesa e përgjithshme e pamjaftueshme mund të sjellë periudha të gjata papunësie të lartë. Prodhimi i mallrave dhe shërbimeve të një ekonomie është shumatore e katër komponentëve: konsum, investim, blerjet e qeverisë dhe eksportet neto (diferenca mes importit dhe eksportit). Çdo rritje në kërkesë duhet të vijë nga njëri nga këto katër komponentë. Por gjatë një reçesioni, forca të fuqishme shpesh pakësojnë kërkesën dhe

---

<sup>16</sup> Keynes.J "Teoria e përgjithëshme e punësimit, e interesit dhe e parase" (Tirane, 1997 fq 40)

shpenzimet ulen. Për shembull, gjatë një situate të vështirë ekonomike, pasiguria shpesh gërryen besimin e konsumatorëve, duke i shtyrë ato të reduktojnë shpenzimet, veçanërisht shpenzimet për blerje të mëdha si një shtëpi apo një makinë. Ky reduktim në shpenzime nga konsumatorët mund të sjellë më pak shpenzime për investime nga bizneset, për shkak se kompanitë i përgjigjen kërkesës së dobësuar për produktet e tyre. Kjo ia ngarkon detyrën e rritjes së prodhimit, qeverisë. *Sipas ekonomikut të Keynes, ndërhyrja e shtetit është e domosdoshme për të moderuar si periudhat e bumit ashtu edhe ato të rrëzimit të ekonomisë, të njohura përndryshe si cikli i biznesit.*

### ***Teoria e kërimit të tregut***

Simetria midis rritjes ekonomike dhe punësimit është shndërruar aktualisht në një preokupim global. Pikërisht në momentin kur mendjet e shquara të globit janë angazhuar në zbutjen e asimetrisë midis rritjes ekonomike, punësimit dhe papunësisë, juria suedeze u akordoi çmimin Nobel në Ekonomi në vitin 2010 tri ekonomistëve të njohur për studimet e tyre për tregun e punës. Peter A. Diamond, Profesor i Ekonomisë në Massachusetts Institute of Technology (MIT), Dale T. Mortensen, Profesor i Ekonomisë në Northwestern University, Illinois, dhe Christopher A. Pissarides, Profesor i Ekonomisë në London School of Economics<sup>17</sup>, janë tre nobelistët e rinj në ekonomi. Fokusimi i jurisë së Nobelit në sinergjinë midis rritjes ekonomike dhe punësimit dhe rrugët e uljes së papunësisë e konfirmon përfundimisht këtë çështje si një ndër çështjet më të mprehta globale në kohën e sotme. Disa nga dilemat, të cilave u dhanë përgjigje ekonomistët e njohur janë: Përse ka kaq shumë të papunë, në një kohë që në treg hapen mjaft vende të reja pune? Si mundet që politikat

---

<sup>17</sup> Economists Share Nobel for Studying Job Market  
[http://www.nytimes.com/2010/10/12/business/economy/12nobel.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/2010/10/12/business/economy/12nobel.html?_r=0)

ekonomike të ndikojnë në zbutjen e papunësisë?. Koha që u duhet blerësve të fuqisë punëtore, pra punëdhënësve, për të gjetur dhe rënë dakord me shitësit e saj, pra punëmarrësit, është më e gjatë se në çdo treg tjetër. Këtë kohë e zgjasin faktorë e rrethana të ndryshme. *Nga ana tjetër, procesi i bashkimit të kërkesës me ofertën është më i kushtueshëm dhe kërkon, përveçse më shumë kohë, edhe më shumë burime e mekanizma. Mungesa e burimeve dhe e eficiencës së agjencive të tregut të punës krijon të ashtuquajturat friksione/fërkime në treg, të cilat vonojnë bashkimin e kërkesave me ofertat për punë. Në këto kushte lind papunësia friksionale dhe të papunët afatgjatë dhe të dekurajuar.* Modeli nobelist i analizës së sinergjisë midis rritjes ekonomike dhe punësimit bazohet në analizën e tregut të punës me një fokus të tillë si norma e papunësisë, numri i vendeve të lira, niveli i pagave reale. Këto varjable janë lidhura nga përfitimet e sigurimit të papunësisë, normat reale të interesit, efikasiteti i sistemit të shkëmbimeve të punësimit dhe legjislacioni për mbrojtjen e punësimit. As politikat e guximshme që parashikohen në Strategjinë Evropiane për Punësimin nuk kanë mundur ta kufizojnë rihyrjen në tregun e punës në më pak se gjashtë muaj, ndërkohë që në Shqipëri <sup>18</sup> për të gjetur një punë kërkohet një periudhë kohe më shumë se dyfishi i kohës që i duhet një punëkërkuesi të BE-së. Në Shqipëri papunësia ka prirje të zgjatet mbi një vit dhe, nëse del njëherë nga tregu i punës, bëhet gjithnjë e më e vështirë rihyrja në këtë treg.

### **2.3 Modele të ndjekura nga disa shtete lidhur me identifikimin para kohe të nevojave për aftësi**

Mbledhja e informacionit të perditësuar mbi vendet e lira të punës shërbejnë si një mjet njoftimi paraprak për ngecjet dhe mospërputhjes në tregun e punës. Analiza e nevojave për aftësi synon të identifikojë mungesën e aftësive të të punësuarve, mungesën e aftësive në treg

<sup>18</sup> <https://www.shqiperia.com/Varferia-dhe-papunesia-kurba-e-cuditshme-e-tranzicionit.8954/>

për plotësimin e vendeve të lira të punës, parashikimin e nevojave për aftësi për të ardhmen si dhe vlerësimin e kapaciteteteve të sistemit të kualifikimit (ofertën e arsimit dhe të trajnimit, skemat e financimit etj) për të plotësuar nevojat e ekonomisë<sup>19</sup>.

✓ *Identifikimi para kohe i nevojave për aftësi shembulli Gjerman.*

Në nivel kombëtar në iniciativen për identifikim para kohe të nevojave për kualifikim marrin pjesë 11 institucione dhe partnerë, të cilët përfshijnë:

-Disa institucione kërkimore

-Organizata arsimit

-Institute federale për trajnimin profesional

-Konfederata gjermane e sindikatave

-Organizata e punëdhënësve Gjerman të formimit profesional

Këto institucione dhe organizata janë të lidhura me rrjetin FreQueNz për identifikimin para kohe të nevojave për kualifikim.

Identifikimi i nevojave për aftësi dhe kualifikimi kryet nga:

-shoqatat specifike sektoriale

-Instituti për kërkimin e punësimit i Shërbimit Publik të Punësimit në Federal të Gjermanisë

-disa fondacione etj..

---

<sup>19</sup> Cedefop 2008

Në nivel rajonal ka njësi të posaçme që ndjekin aktivitet e rajonit specifik të tyre për identifikimin e hershëm të nevojave për aftësi.

✓ *Identifikimi para kohe i nevojave për aftësi modeli Francez*<sup>20</sup>

Identifikimi para kohe i nevojave për aftësi në Francë bëhet

-Në nivel kombëtar

-Në nivel rajonal

-Në nivel sektorjal

Për identifikimin e nevojave për aftësi të biznesit, çdo vit pyetesorët u dërgohen rreth 1.6 milion ndërmarrjeve në nivel rajonal dhe sipas sektorëve. Përveç shërbimit Kombëtar Publik të Punësimit të Francës ka gjithashtu institucione të tjera dhe organizatave si vëzhguese apo organizatat e partnerëve social, që realizojnë studime ose identifikimin e aftësive që mungojnë.

✓ *Modeli i Austrisë*<sup>21</sup>

Barometri i aftësive të agjencise Kombëtare të Punësimit të Austrisë është një shembull i instrumentit përtëritës të kërkimit për identifikimin e nevojave për aftësi në Austri. Barometri i aftësive është një përzierje burimesh informacioni të ndyshme të cilat janë të lidhura në një mënyrë të strukturuar ku përfshihen:

-Të dhënat e zyrave të statistikave

---

<sup>20</sup> [www.pole-emploi.org](http://www.pole-emploi.org)

<sup>21</sup> Cedefop- Sisteme, kuaderi institucional dhe proceset e idetifikimit te hershem te nevojave per aftesi,2008

-Anketat dhe parashikimet e nevojave për aftësi si dhe tendencat e tregut të punës në Austri si në nivel rajonal dhe kombëtar

-Analiza e ofertës së punës nën drejtimin e Agjencise Kombëtare të Punësimit

-Intervista të ekspertëve etj

✓ *Identifikimi para kohe i nevojave për aftësi, modeli i Britanisë së Madhe.*

Në Britaninë e Madhe, Agjencia e zhvillimit të aftësive sektoriale është një agjensi kombëtare dhe ka këshillat sektoriale të aftësive në nivel rajonal. Këshilli Sektorial i Aftësive kryen një rishikim të nevojave për aftësi dhe të tendencave të sektorëve (industrive) dhe zhvillon strategjitë për të plotësuar nevojat për aftësi. Procesi kryhet në partneritet me bizneset që ushtrojnë aktivitetet në sektorët përkatës dhe përfshin 4 hapa:

- Analizën e nevojave për aftësi
- Analizën e ofertës së trajnimit profesional
- Analizën e mungesës së aftësive duke përfshirë skenare planifikimi
- Zhvillimin e programeve ndërhyrëse për të plotësuar mungesën e aftësive

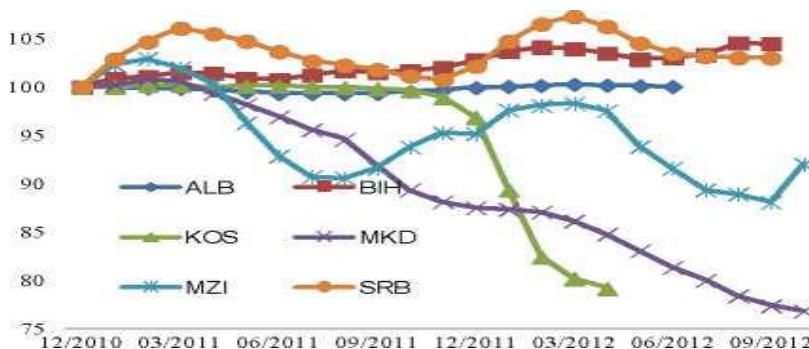
Ka 23 këshilla sektoriale të aftësive të cilët ofrojnë identifikimin e nevojave për aftësi dhe kualifikime.

#### **2.4. Situata e tregut të punës në vendet e ELJ6 (Evropa Juglindore)**

Në kushtet e recesionit të dyfishtë papunësia në ELJ6 vazhdon të rritet. Pasi kriza globale goditi rajonin, tregjet e punës në shumicën e ekonomive të saj vazhdojnë ende të përkeqësohen. Papunësia në Serbi dhe Bosnjë dhe Hercegovinë në vitin 2012 është shumë më e lartë se në vitin 2008. Niveli i papunësisë në Serbi u rrit me 11 pike përqindjeje-një humbje e pashembullt e vendeve të punës,

ndërsa në Bosnjë dhe Hercegovinë niveli u rrit me gati 5 pikë përqindje. Nga të gjitha vëndet në zhvillim të Evropës dhe Azisë Qëndrore, vetëm tre Shtetet Balltike kane shënuar një rritje të nivelit të papunësisë deri në 11-12 pikë përqindjeje gjatë krizës globale, por në vitin 2011 të tre këto vende arriten të ulin nivelet e papunësisë me 2.5-4.5 pikë përqindjeje. Papunësia e lartë mbetet ende një sfidë e madhe ekonomike dhe sociale për rajonin. Kosova, me nivel të papunësisë 45 përqind, Maqedonia, 32 përqind, dhe Bosnje dhe Hercegovina dhe Serbia me rreth 28 përqind, bëjnë përjashtim jo vetëm për Evropën në tërësi, por edhe në rang global.

*Figura 1: Numri i të papunëve të regjistruar gjatë vitit 2011 (Janar 2011 = 100)*



Në përgjithësi, norma e pjesëmarrjes në tregun e punës në vendet e EJT6 ka qenë më e ulët se në vendet e BE, duke filluar nga 44 përqind në Bosnje dhe Hercegovinë në 56 përqind në Maqedoni.

Norma e pjesëmarrjes mbeti relativisht e pandryshuar ndërmjet viteve 2011 dhe 2012. Ndryshimi më i madh u vu re në Malin e Zi: një rritje prej 0.5 pikë përqindjeje, e pasqyruar nga rritja e nivelit të punësimit. Nga ana tjetër, Serbia ka pasur rritje të pjesëmarrjes në

tregun e punës gjatë tre viteve të fondit. Kjo tërheqje e fuqisë punëtore tregon për një "papunësi të fshehur" përtej shifrave zyrtare.

Të dhënat e punësimit të AFP të disponueshme për vitin 2012 japin një panoramë të përzier në rastin më të mirë . Në nivel rajonal, nivelet e punësimit janë më të larta në Mal të Zi dhe më të ulëta në Bosnje dhe Hercegovinë. Punësimi vazhdon të rrëshqasë në Serbi dhe në Bosnje-Hercegovinë. Serbia ka humbur rreth 680,000 vende pune që nga viti 2008 që përbën 30 për qind të punësimit të përgjithshëm në vitin 2012. Siç trajtohet edhe në Raportin e Bankes Botërore në Vendet e Punës në Evropën Lindore dhe Azinë Qendrore <sup>22</sup> dhe në Raporti i Zhvillimeve Botërore 2013 për Vendet e Punës <sup>23</sup>, tregu i dobët i punës dhe nivelet e ulëta të përfshirjes sociale janë rrjedhojë e faktorëve të shumtë të ndërlidhur si struktura e kërkesës për fuqi punëtore, mospërputhja e aftësive, pengesat në lëvizshmërinë e fuqisë punëtore, efektiviteti i kufizuar i mekanizmave ndërmjetësues të tregut të punës, fokusimi i dobët i arsimit të lartë. Kriza ekonomike me të cilën po përballen shumica e vendeve vazhdon të rëndoje problemet strukturore që ekzistojnë më parë, me rënien e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore në tregun e punës dhe me rritjen e papunësisë dhe varferisë. Për më tepër, me plakjen e popullsisë në shumicën e vendeve të rajonit, numri i pensionistëve në krahasim me popullsinë në moshë pune po rritet me shpejtësi, duke shtuar presionin mbi tregjet e punës dhe ndaj gjithë modelit shoqëror. Në mungesë të politikave imediate, situata ka gjasa të përkeqësohet. Zgjidhja e këtyre problemeve mund të çojë në rritjen e standarteve të jetesës, produktivitetit, dhe kohezionit social, me ndërmarrjen e një sërë masash për nxitjen e rritjes ekonomike, konkurrencës dhe krijimin e vendeve të punës. Siç shpjegon edhe Raporti i Zhvillimeve Botërore 2013<sup>24</sup>, një numër më i lartë vendesh

---

<sup>22</sup> Raportin e Bankes Botërore në Vendet e Punës në Evropën Lindore dhe Azinë Qendrore në 2013

<sup>23</sup> Raporti i Zhvillimeve Botërore 2013 për Vendet e Punës

<sup>24</sup> Banka Botërore, Raporti i Zhvillimeve Botërore 2013 për Vendet e Punës, 2013

pune produktive dhe të mirë-paguara, mund të përmirësojë standartet e jetesës përmes sigurimit të të ardhurave, nxjerrjes të njerëzve nga varfëria, si dhe rritja e produktivitetit. Ato mund të forcojnë dhe kohezionin social në rastet kur mundësitë ekonomike ju jepen të gjitha grupeve socio-ekonomike dhe demografike.

A duhen fajësuar rregulloret e punës për performancën e dobët të tregjeve të punës në EJL6? Përgjigja është: pjesërisht, po. Në vendet ku shumica e vendeve të punës janë krijuar nga sektori privat, rregulloret e punës mund të lehtësojnë ose të pengojnë krijimin e vendeve të punës dhe të ardhurat nga pagat. Tregjet e punës duhet të rregullohen me qëllim që të mbrojnë punëtorët nga trajtimi i padrejtë dhe të sigurojnë një marrëdhënie kontraktuale eficiente midis punëdhënësve dhe punëmarrësve. Megjithatë, rregullat e shumta mund të shkojnë përtej trajtimit të shtrembërimeve të tregut dhe të pengojnë krijimin e vendeve të reja të punës. Ku qëndrojnë vendet e EJL6 në spektrin rregullator? Për t'iu përgjigjur kësaj pyetjeje mund të përdoren dy tregues global: treguesi nëkrutimi i punëtorëve i të Bërit Biznes<sup>25</sup> të Bankës Botërore dhe treguesi i nëfikasitetit në punë i Forumit Ekonomik Botëror (WEF). Treguesi i të Bërit Biznes bazohet në indekse që masin fleksibilitetin në rregullat e rekrutimit, orarit të punës dhe largimit nga puna.

#### *Raporti i Zhvillimit Botëror mbi vendet e punës, implikimet për politikën në Tregun e Punës*

Me fokus tek vendet e punës pas kizës globale, Raporti i Zhvillimeve Botërore për vitin 2013<sup>26</sup> i Bankës Botërore (WDR 2013) siguron një qasje gjithëpërfshirëse për politikën publike jo thjesht për krijimin e vendeve të punës por për krijimin e atyre vendeve të punës që janë në të mirë të zhvillimit. Këto janë ato vende pune që rrisin standartet e jetesës, produktivitetin, dhe nxisin kohezionin social. Raporti WDR 2013 propozon një qasje me tre nivele në krijimin e vendeve të reja të punës që ndikojnë zhvillimin:

---

<sup>25</sup> [www.doingbusiness.org](http://www.doingbusiness.org)

<sup>26</sup> Raporti i Zhvillimeve Botërore për vitin 2013

Së pari, politikat bazë përfshijnë stabilitetin makroekonomik, një mjedis të përshtatshëm për biznesin, investime në kapitale njerëzore, si dhe studimin e ligjit , që janë thelbësore për rritjen ekonomike dhe krijimin e vendeve të reja të punës.

Së dyti, hartimi i politikave të duhura të punës mund të ndihmojë që rritja ekonomike të perkthehet në mundësi punësimi, por ato duhet të mbështeten në një qasje më të gjerë në krijimin e vendeve të punës që shohin përtej tregut të punës.

Se treti, qeveritë duhet të identifikojnë në mënyrë strategjike se cilat janë ato vende pune që i shërbejnë zhvillimit duke pasur parasysh kontekstin specifik të vendit të tyre si dhe të heqin apo zvogëlojnë pengesat që e pengojnë sektorin privat për të krijuar më shumë vende të tilla pune. Në këtë mënyrë, raporti WDR 2013 e zhvendos diskutimin e krijimit të vendeve të reja të punës përtej politikave të tregut të punës. Ai konstaton se politikat e tregut të punës rrallëherë mund të pengojnë krijimin e vendeve të punës të mira për zhvillim, përveç rasteve kur ato janë të tepruara apo minimale. Politikat e tregut të punës, përfshirë rregulloret e punës, marrëveshjet kolektive, programet aktive të tregut të punës dhe mbrojtjen sociale mund të frenojnë punësimin formal dhe produktivitetin në rastet kur ato janë të tepruara, ose në rastet kur rregullorja është e pamjaftueshme, mund të lejojë forma të dëmshme të punës. Nëse politikat e tregut të punës mbahen brenda kufijve të pranueshëm, efektet e tyre mund të ndjehen më shumë tek rishpërndarja se punësimi. Për shembull, legjislacioni mbi mbrojtjen e punësimit ka ndikim modest në nivelin e punësimit agregat, por kjo favorizon më tepër meshkujt në moshë aktive se sa të rinjtë, gratë apo personat me kualifikim të ulët.

Rregullimi i tregjeve të punës në EJL6 ndryshon ndjeshëm nga vendi në vend për çdo fushë të rregullimit, por ekziston mundësia për t'ia bërë tregjet e punës më fleksibël. Në drejtim të

fleksibilitetit të rekrutimit, Shqipëria dhe Serbia ndalojnë përdorimin e kontratave me afat-fiks për punë të përhershme, ndërsa katër vendet e tjera kanë përcaktuar kohëzgjatjen maksimale për kontratat fikse. Paga minimale për punëtorët ose praktikantët është dy herë më e lartë në Bosnje dhe Hercegovinë se në Kosovë - me vendet e tjera diku në mes. Shqipëria dhe Maqedonia parashikon shpërblime më të larta për punën gjatë ditëve të pushimit dhe turneve të natës. Në Shqipëri, vendi me lehtësinë më të madhe për largimin nga puna, punëdhënësit duhet të paguajnë koston më të lartë për të larguarit. Nga ana tjetër, Serbia parashikon kosto më të ulëta të largimit nga puna por kërkon që punëdhënësit të ri-trajtojnë, ri-caktojnë dhe ri-punësojnë punëtorët. Përsa i përket fleksibilitetit në rekrutim, ekziston një shumëllojshmëri qasjesh në të gjithë rajonin e EJT6 dhe në Evropë .

Në mënyrë të përmbledhur, duke pasur parasysh nivelet e larta të papunësisë, vendet e EJT6 kane ende shumë për të bërë në drejtim të përmirësimit të institucioneve dhe rregulloreve të tregut të punës. Por është e vertetë që faktorë jashtë tregut të punës, si rritja e ngadalte ekonomike, investimet dhe konsumi i ulët, mangësitë në klimën e investimeve, si dhe pengesat ekonomike janë duke kontribuar në rezultatet mjaft të këqija të tregut të punës në vendet e EJT6. Krijimi i vendeve të reja të punës kushtezohet nga faktore të shumta, ku më kryesori mbetet rregullorja e punës. Vendet e EJT6 vuajnë nga nivele të ulëta punësimi pjesërisht për shkak të trashëgimisë së transformimit ekonomik në vitet 1990, kur një pjesë e konsiderueshme e kapitalit u konsiderua e vjetruar. Rregulloret e punës për promovimin e krijimit të vendeve të punës mund të zbusin në një farë mase kërkesën e ulët për punëtorë. Analiza mësipërme tregon se me gjithë ngjashmëritë me vendet e BE-11, EJT6 kanë mundësi të mjaftueshme për të nxitur krijimin e vendeve të reja të punës duke thjeshtuar rregulloret e punës. Fushat e reformave ndryshojnë sipas vendeve, por ka gjasa që rezultatet të varen nga faktorë të tillë si fuqia dhe struktura e rritjes ekonomike dhe cilësia në kalimin e investimeve, veçanërisht për bizneset e vogla dhe të mesme që janë inkubatorët e biznesit.

## 2.5. Modele të ndjekura nga Gjermania dhe Zvicra lidhur me sistemin e Formimin dhe Aftësimin Profesional.

Mbarëvajtja e tregut të punës është një faktor i rëndësishëm makroekonomik, ndaj ekonomitë e zhvilluara në vendet e BE-së si Gjermania, Zvicra, Austri etj.. i kanë kushtuar vëmendje perzgjedhjes se politikave të tregut të punës në vëndet e tyre me qëllim që ato të jone sa me efçente. Janë politikat produktive të sistemit të arsimit dhe aftësimin profesional (AFP) që këto shtete kanë statistikat e mëposhtme të papunësisë të regjistruara:

|           | 15-24 vjeç (2012) | Mbi 25 vjeç (2014) | Me arsim profesional |
|-----------|-------------------|--------------------|----------------------|
| Zvicër    | 8%                | 3.5%               | Po                   |
| Gjermania | 8%                | 5%                 | Po                   |
| Austri    | 9%                | 4%                 | Po                   |
| Holandë   | 10%               | 6%                 | Po                   |
| Francë    | 25%               | 9%                 | Jo                   |
| Itali     | 35%               | 10%                | Jo                   |
| Kroaci    | 43%               | 14%                | Jo                   |
| Spanjë    | 53%               | 23%                | jo                   |

EUROSTAT, 2012/2014 (Definition gemass ILO)<sup>27</sup>

<sup>27</sup> EUROSTAT, 2012/2014 Definition gemass ILO

Siç shihet dhe nga tabela vëndet me përqindjet më të ulta të papunësisë së të rinjve janë Zvicra, Gjermania, Austria, Holanda, pikërisht në sajë të politikave prefekte të arsimit dhe aftësisë profesionale që përdorin.

Gjermania një ndër ekonomitë më të fuqishme në botë me gjithë problemet që ka pasur kohët e fundit, që është përfshirë nga një fluks i madh i emigracionit, prap ka ruajtur qëndrueshmërinë e ekonomisë dhe siç shikohet nga tabela ka vlera shumë të ulta të papunësisë ndër grupmoshat e reja pasi po përdor politika shumë të mira të aftësisë dhe formimit profesional siç është sistemi dual i formimit (mësim-praktike).

### *Sistemi “dual gjerman”*

Arsimi dhe formimi profesional në Gjermani ka një traditë shekullore dhe konsiston në një gërrshetim prefekt të të mesuarit me praktiken e drejtpërdrejt në ndërmarrje<sup>28</sup>. Të bëhesh një teknik i lartë, i aftë dhe ndoshta pas disa vitesh përvije pune të bëhesh Mjeshtër, ose Mjeshtër zejtar, mirëpritur dhe vlerësohet shumë nga shoqëria gjermane. Në sistemin e arsimit profesional të dyfishtë pra teori dhe praktikë, janë të përfshira jo vetëm kompanitë e mëdha por veçanërisht ndërmarrjet e vogla nga sektori i zanateve dhe zejve, që janë krenarë të marrin përsipër një rol aktiv në punësimin e praktikanteve dhe për t'u ofruar mundësinë atyre për të fituar kompetenca profesionale duke i përfshirë që në ditët e para të trajnimit në proceset konkrete, reale të punës.

Ky është një avantazhi i madh krahasues me një shkollë që mbështetet te trajnimi profesional dhe që ka nevojë për mbështetjen e mijera trajnuesve të mirë në kompanitë përkatëse, si dhe

---

<sup>28</sup> Fjalim i mbajtur në Konferencën “Zhvillimi Ekonomik i Arsimit Profesional i Mirëqenia në Shqipëri” nga Hellmut Hoffmann, Ambasador i Republikës Federale të Gjermanisë në Shqipëri

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/albanien/10894.pdf>

bashkëpunimin mes dhomave të tregtisë. Arsimi dhe formimi profesional është një nga pasuritë më të vlefshme të ekonomisë gjermane dhe sidomos kompani të vogla dhe të mesme përfitojnë nga teknikë të mirkualifikuar, me përvojë të pasur, që janë fleksibël dhe më të adoptueshëm në sfidat e reja ekonomike dhe që reagojnë pozitivisht ndaj ndryshimeve të tregut. Thelbi i sistemit të dyfishtë të arsimit dhe formimit profesional në Gjermani janë kompanitë që janë të angazhuar për të marrë përsipër përgjegjësinë për sistemin, dhe që janë të gatshëm të kontribuojnë në mënyrë sinjifikative në financimin e këtij arsimi. Roli i qeverisë gjermane konsiston në dispozitat për shkollat profesionale partë-time, që plotesojnë sistemin, mbulojnë përmbajtjen dhe lëndet që mund të mos ofrohen nga kompanitë, si dhe garantojnë standarte të larta trajnimi.

Vazhdimi i trajnimit profesional është pjesë e konceptit që konsideron të mësuarit gjatë gjithë jetës. Trajnimi profesional tregon një përgjegjësi rajonale profesionalizim për ato që duan të hyjnë në një punë menjeherë, pa pasur nevojë për të bërë studime për të marrë një diplomë.

Një kontribut i rëndësishëm për formimin profesional ofrohet dhe nga institucionet e trajnimit privat të cilët ofrojnë trajnim për sektorë të veçantë sipas nevojave të tregut të punës.

Referuar arsimit profesional në vendet e mësipërme arsimet profesionale ofrohen me një program që fillon me bazë 2- vjeçare dhe shkon deri në 5- vjet. Karakteristikë është që periudha baze 2- vjeçare është e përbashkët me programet e kolegjeve të tjera, ndërsa viti i tretë është kualifikimi profesional në sektorë të caktuar sipas profesioneve. Qëllimi i periudhës fillestare 2-vjeçare është për të orjentuar dhe për ti bërë të vetëdishëm nxënësit në zgjedhjen e specializimit profesional. Mbarimi i kësaj shkolle profesionale finalizohet me marrjen e një diplomë kualifikimi të një profesioni, kjo diplomë bën të mundur kalimin në një kurs të mëvonshëm 2-vjeçar i quajtur post-kualifikim duke kulmuar në një provim shtetëror, në këtë rast kursi i studimit përfundon si një shkollë tjetër e lartë.

Sistemi i dyfishtë i AFP (Aftësimi dhe Formimi Profesional) në Gjermani bazohet në bashkëpunimin ndërmjet ekonomisë shtetërore dhe private të trajtuara si dy partnerë të barabartë. Nëpërmjet të ashtëquajturit Akt i Arsimit dhe Formimit Profesional, i cili parashikon rolin e secilit aktor në AFP, shteti krijon kuadrin ligjor për zbatimin e AFP. Kurrikulat kuadër janë të harmonizuara me rregulloret përkatëse të formimit për trajnim brenda kompanisë. Fakti që rregulloret e formimit si dhe të kurrikulave kuadër janë të miratuara në nivel kombëtar, garanton që në të gjithë vëndin zbatohet të njejtat standarte. Dhomat, shoqatat e pundhënësve dhe sidikatat ose përfaqësuesit e punëmarësve luajnë një rol shumë të rëndësishëm në sistemin e dyfishtë. Shoqata e punëdhënësve dhe sindikata kontribojnë në nivel kombëtar për projektimin dhe zhvillimin e pozicioneve trajnuese dhe rregulloreve për trajnim, ndërsa Dhomat e Tregtisë, si organe kompetente në nivel vendor, mbikqyrin trajnimin në kompani, organizojnë provimet përfundimtare dhe japin çertifikata përfundimtare. Ato financohen nga kontributet e detyrueshme nga anëtarët e tyre dhe nga fondet e shtetit.

Kompanitë e formimit e konsiderojnë si një ndër avantazhet kryesore të formimit të dyfishtë faktin, që ata janë në gjendje të trajnojnë punonjësit e tyre bazar në kërkesat specifike të kompanisë, dhe të krijojnë në këtë mënyrë kompetencat që nevojiten për të mbetur konkurrues në treg në terma afatgjatë. Formimi i dyfishtë ul kostot e rekrutimit dhe koston e bërjes pjesë e kompanisë. Për më tepër i trajnuari është produktiv që gjatë formimit dhe kontributi i tij në kompani mbulon një pjesë të koston së trajnimit. Së fundmi por jo nga rëndësia, për të kontribuar aktivisht për zhvillimin e aftësive për brezat e ardhshëm, ky lloj kontributi konsiderohet si shprehje e përgjegjësisë së brezave ndaj shoqërisë dhe ka ndikim pozitiv në imazhin e kompanisë që ofron trajnim. Nga prespektiva e shtetit dhe e shoqërisë, formimi i dyfishtë është mekanizëm kyç për ruajtjen e standarteve kombëtare të formimit

dhe për sigurimin e mobilitetit të përgjithëshëm të krahut të punës, punjonjësit dhe punëmarrësit e kualifikuar, dhe me këkesa për vënde pune përbëjnë një faktor të fortë konkurrence.

### *Sistemi zvicerian i formimit profesional<sup>29</sup>*

Dhe Zvicra ashtu si Gjermania dallohet për tregues të ulet të papunësisë të grupmoshave të reja (siç duket dhe nga tabela) falë një plani të detajuar veprimesh që ndiqen nga ana e qeverisë kjo e mbuluar dhe me kuadrin ligjor përkatës si me poshtë:

- Identifikim shumë të mirë të nevojave për trajnim sipas zonave. Marrja e informacionit lidhur me nevojat që ka për punësim çdo zonë sipas llojit dhe karakterit të shërbimeve si dhe të nevojave të tjera profesionale.
- Përpunimin e një programi për hartimin e një plani rajonal lidhur me propozimet e nevojave të tregut të punës për trajnim.
- Koordinimi dhe menaxhimi i formaliteteve për nënshkrimin e marrëveshjeve dhe zbatimit të tyre me institucione shtetërore dhe ato private për kurse formimi.
- Menaxhimi i aktiviteteve të trajnimit që nga fillimi deri në mbylljen e tyre duke u kujdesur për ushtrimin e procedurave dhe kërkesave administrative duke përfshirë edhe veprimet e sistemit për të ripërcaktuar mesimdhënien dhe strukturën administrative të kurseve.
- Kontrollin për plotësimin e dokumentave lidhur me marrëveshjet e drejtpërdrejta të financuara si dhe ato me vetëfinancim.

---

<sup>29</sup> [ftp://ftp.ge.ch/oofp/guide\\_fp\\_al04.pdf](ftp://ftp.ge.ch/oofp/guide_fp_al04.pdf)

Lidhur me rekrutimin e studentëve sipas nevojave rajonale të indentifikuara bëhet rekrutimi referuer rregullores rajonale të referencës për të dhënë autorizimet përkatëse sipas pikave të mëposhtme:

- Marrëdhëniet me klientë dhe aktorë të jashtëm (shoqatat, organizata, institucionet dhe kompanitë).

- Marrëdhëniet me institucionet rajonale kombëtare dhe komunitare.

- Zbulimin e ofertës së trajnimit, edukimit shkollor, universitar, post-sekondar, post-diplomim.

Dhënia e informacionit për përdoruesit mbi mundësinë e trajnimit sipas nevojave të tregut të punës.

- Promovimi i integritit nëpërmjet orientimit dhe shkollave të shërbimit për të motivuar të rinjtë për të studiuar, si dhe për të parandaluar fenomenin e braktisjes për përfundimin e trajnimit profesional që ato e zgjedhim me dëshirë.

## **KAPITULLI III ANALIZA E GJENDJES SE TREGUT TE PUNES**

### **3.1. Prirjet makro-ekonomike dhe Politikat Sektoriale**

Gjatë dekadës së parë të shekullit XXI, Shqipëria ishte një nga ekonomitë në rritje në Europë. Rritja ka ardhur si rezultat i transformimeve strukturore, të mbështetura kryesisht në lëvizjen e punës nga profesionet në bujqësi me prodhimtari të ulët tek shërbimet, ndërtimi, dhe në një masë më të vogël prodhimi. Gjatë periudhës 2001-2013, Produkti i Brendshëm Bruto (PBB) për frymë u rrit dyfish (deri në 4,799 \$) ose e barasvlershme kjo me 14 për qind të mesatares së Bashkimit European.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> INSTAT, "Produkti i Brendshëm Bruto në Republikën e Shqipërisë" (2013)

Kjo rritje ekonomike u shoqërua me politika të qëndrueshme makro-ekonomike dhe fiskale, me reforma strukturore që përmirësuan mjedisin e biznesit dhe investimet në infrastrukturë, teknologji e burime njerëzore. Si rezultat, produktiviteti i punës u rrit me një mesatare prej 6.4 për qind në vit.

Megjithatë, në vitin 2009 aktiviteti ekonomik filloi të ngadalësohej (3.4 për qind në vit), si pasojë e shterimit të faktorëve të rritjes, e ndërthurur kjo edhe me krizën globale ekonomike dhe financiare (Tabela 1). Në vitin 2012, rritja e prodhimit ishte ende pozitive, megjithëse nën potencialin e saj (1.6 për qind në vit), kurse gjatë vitit 2013 rritja pësoi rënie të mëtejshme.

Rritja me ritme më të ngadalta përshkoi pothuajse të gjithë sektorët ekonomikë, duke qenë më e dukshme në sektorin e shërbimeve, të industrisë përpunuese dhe atë të ndërtimit. Aktualisht, ka një numër të madh kredish të këqija në dosjet e bankave, të cilat përbëjnë një pengesë të konsiderueshme për ndërmjetësimin efikas të kapitalit. Projektionet më të fundit fiskale për vitet e ardhshme parashikojnë një mjedis problematik përse i përket rritjes ekonomike të Shqipërisë.

*Tabela 1: Treguesit kryesorë makro-ekonomikë, Shqipëri (2007-2013), duke përfshirë projektionet për vitin 2014*

|                                          | 2007  | 2008  | 2009  | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  | 2014 |
|------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| Rritja reale e PBB-se                    | 5.9   | 7.5   | 3.4   | 3.7   | 2.5   | 1.6   | 1.4   | 2.1  |
| Inflacioni (ndryshimi në %, fundi i      | 3.1   | 2.2   | 3.7   | 3.4   | 1.7   | 2.4   | 1.9   | 2.6  |
| Formimi bruto i kapitalit fiks (% PBB)   | 38.7  | 38.1  | 36.7  | 32.8  | 32.5  | 30.3  | 28.6  | 27.4 |
| Të ardhurat totale                       | 26.0  | 26.9  | 26.1  | 26.2  | 25.4  | 24.7  | 24.0  | 26.1 |
| Shpenzimet totale                        | 29.5  | 32.5  | 33.2  | 29.3  | 28.9  | 28.2  | 28.9  | 32.4 |
| Bilanci i përgjithshëm fiskal (% e       | -3.5  | -5.6  | -7.1  | -3.1  | -3.5  | -3.4  | -4.9  | -6.3 |
| Borxhi i përgjithshëm (% e PBB)          | 53.4  | 55.1  | 59.7  | 57.7  | 59.4  | 62.0  | 70.1  | 72.2 |
| Eksportet (% e PBB)                      | 10.1  | 10.3  | 8.6   | 13.2  | 15.4  | 16.0  | 17.8  | 19.1 |
| Importet (% e PBB-se)                    | 37.0  | 37.7  | 35.0  | 36.7  | 40.0  | 36.9  | 34.8  | 35.9 |
| Investimet e huaja direkte, neto (% e    | 5.9   | 6.9   | 7.9   | 8.9   | 7.8   | 7.6   | 8.8   | 8.0  |
| Bilanci aktual i llogarive rrjedhëse (%) | -10.6 | -15.6 | -15.2 | -11.5 | -13.0 | -10.7 | -10.0 | -8.3 |
| Dërgesat e punëtorëve                    | 12.2  | 9.4   | 9.0   | 7.8   | 7.3   | 7.1   | 5.6   | --   |

Burimi: Ministria e Financave e Shqipërisë (2013)<sup>31</sup>

<sup>31</sup> Ministria e Financave e Shqipërisë (2013)

Defiçiti fiskal u rrit në 7 për qind për shkak të politikave fiskale gjithëpërfshirëse, që u ndërmorrën në vitet 2008-2009 për të zbutur ndikimin e krizës. Si pasojë, në vitin 2009 borxhi publik u rrit në masën 59.7 per qind të PBB-se, dhe vazhdoi të rritej nga viti 2011 e më pas.

Me rënien e shpenzimeve publike me mbi 4 pikë përqindjeje në mes të vitit 2010 dhe 2011, tërheqja graduale e paketës stimuluese e solli përsëri defiçitin fiskal në nivelin e vitit 2007 (3.5 per qind të PBB-se), në vitin 2012.

Po të lihen mënjane këto, gjithsesi, aktiviteti me i ulët ekonomik shkaktoi rënie të të ardhurave nga taksat (me 2 pikë përqindje). Në të njëjtën kohë, eksportet u rritën me shumë se importet (përkatesisht 22.7 për qind dhe 18.3 për qind të PBB-se). Në vitin 2012, dërgesat ranë në 7.1 për qind të PBB-se (nga 12.2 për qind e regjistruar në vitin 2007), duke pasqyruar kështu përkeqësimin e gjëndjes ekonomike në Europë.

Përgjatë periudhës 2009-2012, inflacioni mbeti më së shumti brënda intervalit të caktuar nga Banka Botërore (d.m.th. 2-4 për qind në vit), pas dy vitesh qëndrimi në një kuotë paksa më të lartë (2010-2011). Siç pasqyrohet në Tabelën 1, gjendja makro-ekonomike e vendit pati një përkeqësim të ndjeshëm, me një rritje të borxhit të përgjithshëm publik, i cili për herë të parë e kaloi tavanin prej 60%. Gjithashtu, bilanci i përgjithshëm fiskal aktualisht është më shumë se 6%, e kjo kërkon politika fiskale dhe masa të rrepta për frenimin e rritjes së tij.

Dhjetëvjeçari i mëparshëm u karakterizua nga ndryshime të rëndësishme në strukturën e prodhimit. Në vitin 2012 ndërtimi dhe shërbimet përbënin mbi 60 për qind të PBB-së, ndërkohë që industria mbulonte pak më shumë se 10 për qind, e bujqësia pak mbi 18 per qind (nga shifra që shkonin mbi 21,9 për qind në vitin 2001). Bujqësia është ende ofruesi më i madh i punësimit, megjithëse vërehet një prirje drejt rënies krahasuar me vitin 2000.

Në vitin 2013, sektori bujqësor mbulonte 44.6 për qind të punësimit total, kjo vlente veçanërisht për femrat (43.5 për qind e femrave të punësuar punonin në bujqësi, krahasuar me shifrën 37.4 për qind për meshkujt). Punësimi në sektorin e shërbimeve përbënte 37.9 për qind të punësimit gjithsej, ndërkohë që të punësuarit në industri

përbënin 9.8 për qind të të gjithë punetoreve, rrjedhimisht, meshkujt kanë me shumë se dy herë të ngjarë të punësohen në industri krahasuar me femrat.<sup>32</sup>

Në sektorin privat mbizotërojnë ndërmarrjet (bizneset) e vogla dhe të mesme. Kështu, 90 për qind e ndërmarrjeve aktive në vitin 2013, kishin të punësuar deri në 4 punëtorë, ndërsa pjesa më e madhe e tyre, 69 për qind, kishin vetëm një të vetëpunësuar. Ndërmarrjet që kanë punësuar 50 ose më shumë punëtorë përbëjnë vetëm 1.3 për qind të të gjitha ndërmarrjeve aktive, por njëkohësisht edhe 26.7 për qind të punësimit në tërësi.

Ndërmarrjet e degëve që merren me prodhimin e mallrave (domethënë, industria, bujqësia dhe ndërtimi) përbëjnë 13.9 për qind të të gjitha ndërmarrjeve aktive, ndërsa gati 41.8 për qind e ushtrojnë veprimtarinë e tyre në sektorët e tregtisë, hotelërisë dhe restoranteve. Në vitin 2013, shkalla e krijimit të ndërmarrjeve ishte 10.9 për qind, nga 12.2 për qind që ishte shifra e ndërmarrjeve, të cilat ishin regjistruar një vit më parë.<sup>33</sup>

### **3.1.1 Politikat makro-ekonomike dhe Sektoriale**

Reforma fiskale e 2007-ës hoqi normat tatimore progresive dhe vendosi një taksë të sheshtë prej 10 për qind mbi të ardhurat. Në të njëjtën mënyrë, më 2008 tatimi mbi fitimin u ul nga 20 në 10 për qind (norma e sheshtë), tatimi mbi biznesin e vogël u përgjysmua dhe normat e kontributit të sigurimeve shoqërore u ulën me 30 për qind.

Që nga viti 2007, hendeku tatimor në Shqipëri ka qenë 29 për qind, në mënyrë të ndjeshme më i ulët se mesatarja e regjistruar në Ballkanin Perëndimor (mbi 36 për qind), në vendet e OECD (37.3 për qind) dhe në BE15 (42.1 për qind). Pavarësisht nga normat në rënie, të ardhurat publike janë rritur nga 24,8 për qind në vitin 2005 në gati 27 për qind në vitin 2008, si rezultat i përmirësimit të mbledhjes së taksave, por më pas të ardhurat buxhetore pësuan rënie vit pas viti gjatë harkut kohor 2009-2013, duke arritur në nivelin prej 24% të PBB-së në vitin 2013, i cili përbën edhe nivelin më të ulët të mbledhjes së të ardhurave buxhetore gjatë dhjetëvjeçarit të fundit.

*Figura 1: Të ardhurat nga taksat (% në total), 2012*

<sup>32</sup> INSTAT "Tregu i punës 2012-2013" Tiranë

<sup>33</sup> INSTAT "Rregjistri Statistikor" Tiranë 2014

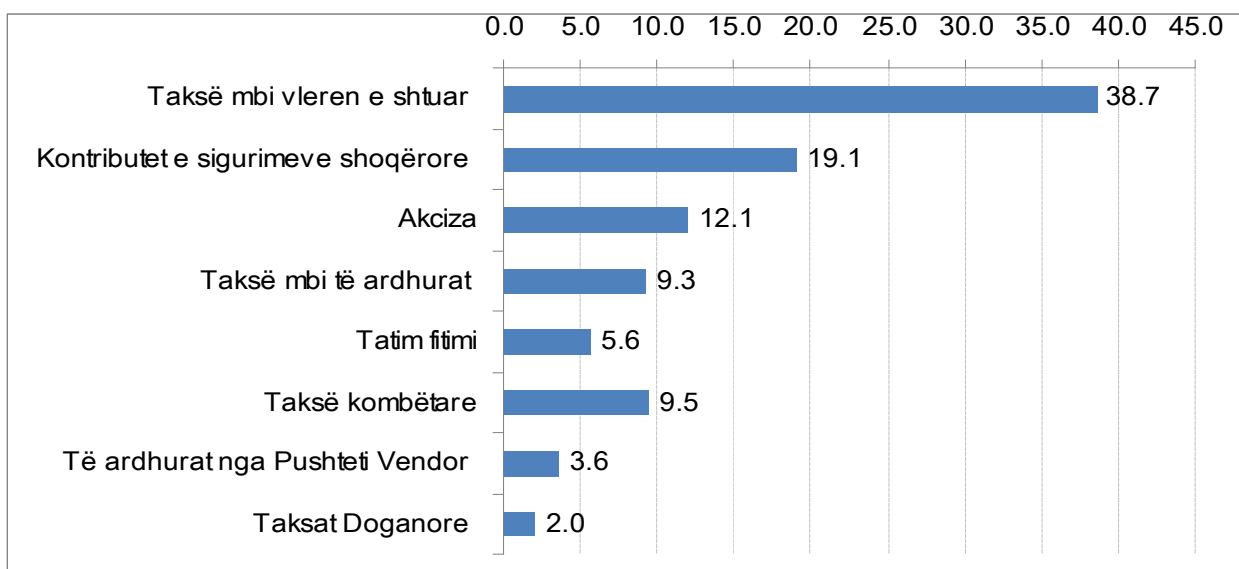
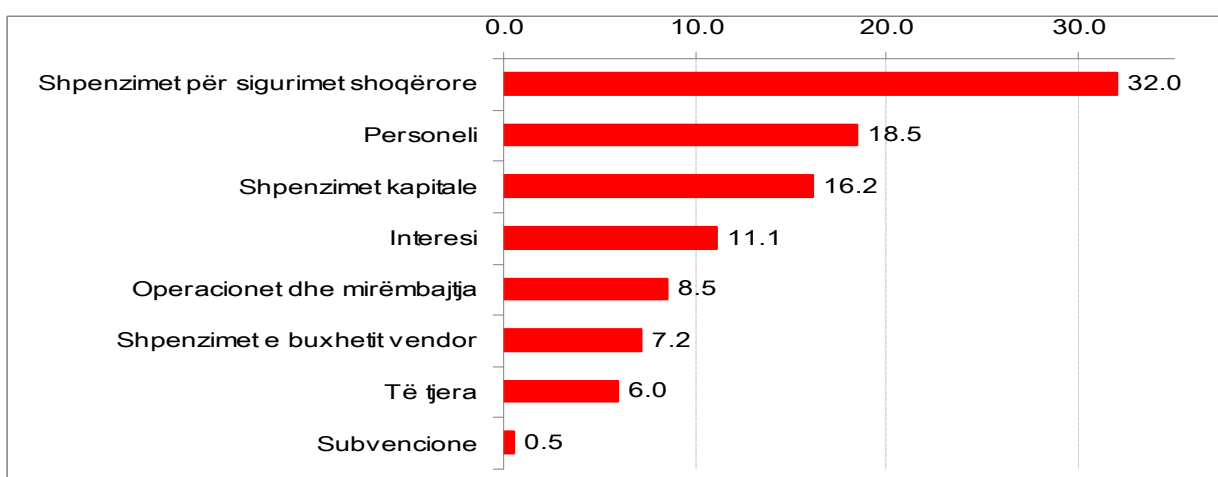


Figura 2: Shpenzimet publike (% në total), 2012



Burimi: Ministria e Financës, Statistikat fiskale, 2012

Siç shihet në Figurën 1, sistemi shqiptar i taksave mbështetet kryesisht në taksimin indirekt (TVSH dhe akciza). Në vitin 2012, të ardhurat që vijnë nga kontributet e sigurimeve shoqërore përbënin 19.1 për qind të totalit. Zëri më i lartë i shpenzimeve në vend (Figura 2) është për shpenzimet e sigurimeve shoqërore, pasuar nga shpenzimet për personel dhe shpenzimet kapitale (përkatësisht 18.5 për qind dhe 16.2 për qind të shpenzimeve gjithsej).

Rritja e investimit total nga 24.6 për qind në vitin 2000, në 29 për qind në vitin 2009 përbënte një nga shtysat kryesore të rritjes. Struktura e investimeve, megjithatë, ka anuar

drejt sektorit të ndërtimit, i cili mbështetet kryesisht te puna e meshkujve, duke lënë më pak vend për fushat e tjera të prodhimit.

Ndërmjet viteve 2003 dhe 2008, si rezultat i mjedisit ekonomik pozitiv, borxhi publik u zvogëluar nga 62 në 53 për qind të PBB-së. Kjo prirje u përmbys në vitin 2008 me vendosjen e politikave ekspansioniste për të zbutur ndikimin e krizës. Këto politika mbështetën kërkesën agregate totale nëpërmjet rritjes së investimeve, por shkaktuan rritje si të deficitit fiskal, ashtu edhe të borxhit publik.

Gjatë periudhës në vazhdim do të kërkohej masa për konsolidimin fiskal me qëllim zvogëlimin e borxhit, veçanërisht për shkak se kapërcimi i krizës në Europë është ende i pasigurt dhe kjo mund të ndikojë në fluksin e dërgesave të punëtorëve, në eksportin e mallrave të tregtueshme dhe në IHD-të.

Gjatë dekadës së fundit, ka patur përmirësim në sektorin bujqësor, por shumë më tepër përpjekje janë të nevojshme për ta kthyer bujqësinë në një sektor modern, dhe konkurrues. Ndërmjet viteve 2007 dhe 2011 shfrytëzimi i tokës u rrit me 6 për qind; madhësia mesatare e fermës është rritur me më shumë se 10 për qind, kurse vlera e prodhimit bujqësor dhe rendimenti i punës u zgjeruan me rreth 28 për qind. Agropërpunimi (përpunimi agroushqimor) u shtua dukshëm me rritjen e rendimentit të punës (me 7.5 për qind) dhe punësimit (me 9.7 për qind). Përmirësimet e lartpërmendura të sektorit bujqësor janë pasqyruar edhe në rritjen e eksporteve (me mbi 60 për qind).

Gjithsesi, reforma 20-vjeçare në sektorin bujqësor e gjen sot vendin me një strukturë shumë të vogël të ekonomive bujqësore, me më pak se 1.5 hektarë për fermë. Prodhimtaria e fermave është ende shumë e ulët si pasojë e nivelit shumë të ulët të mekanizimit të proceseve bujqësore, çmimit të lartë të input-eve, etj. Aktualisht, vetëm 30% e tokës bujqësore është nën ujë. Titujt e pronësive mbi tokën janë shumë të paqarta, duke penguar kështu nxitjen e investimeve në bujqësi. Shqipëria mbetet një importues bujqësor neto, ku importet e tejkalojnë me shtatë herë shkallën e eksporteve dhe kështu vështirohet rritja e konkurrencës në sektorin e brendshëm bujqësor dhe ushqimor.

Vitet e fundit Shqipëria ka përjetuar përmirësime në mjedisin e investimeve. Kuadri strategjik për zhvillimin e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme (NVM-te) u krijua në vitin 2007, me miratimin e Strategjisë për Zhvillimin e Bizneseve dhe Investimeve (2007-

2013), si dhe me programin afatmesëm të zhvillimit të NVM-ve. Reformat përfshinë vendosjen e taksës së sheshtë për bizneset dhe përmiresimin e administrimit të taksave; thjeshtëzimin e procedurave për krijimin e bizneseve dhe regjistrimin e tokave; miratimin e ligjeve të reja për prokurimet, falimentimin dhe kompanitë; modernizimin e sistemit doganor dhe krijimin e regjistrit publik të kredive.

Ndikimi i reformave të lartpërmendura pasqyrohet edhe në ndryshimin pozitiv të renditjes së Shqipërisë në Indeksin Global të Konkurrueshmërisë (nga vëndi 108-të në vitin 2008-2009, në vëndin e 78-te në vitet 2012-13)<sup>34</sup>. Në të njëjtën kohë, këto reforma thelbësore nuk u përkthyen në rritje të sipermarrjes, në fillimin e aktivitetit, në regjistrimin e tokës, apo në dhënien e kredive për femrat, duke nxjerrë në dukje pengesat kryesore që nuk i lejojnë femrat të kenë mundësi për të pasur burime prodhuese, si edhe të bëhen pjesë e zhvillimit dhe rritjes ekonomike krahas meshkujve<sup>35</sup>.

Megjithatë, sipermarrja nga ana e femrave nuk mund të përkufizohet më thjesht si përfshirje sociale. Për më tepër, kriza e ekonomisë globale kërkon rishqyrtim më strategjik të angazhimit ekonomik të femrave. Sipermarrja nga ana e femrave duhet të ngrihet në planet e zhvillimit më të gjerë si një parakusht për punësim të përmirësuar dhe për një ekonomi kombëtare konkurruese e të orientuar drejtë rritjes. Për të arritur këtë qëllim, duhen ndërmarrë disa hapa për përfitim të një mirëkuptimi më të gjerë, që do të çojë në përmiresimin e kushteve, të cilat përcaktojnë sipërmarrjen e femrave<sup>36</sup>.

### **3.2. Tabloja demografike**

Gjatë dy dekadave të fundit, struktura e moshës së popullsisë shqiptare ka ndryshuar në mënyrë të ndjeshme. Gjatë periudhës 2001-2011 popullsia pësoi një rënie prej 8 për qind, nga që pothuajse një gjysmë milion individë emigruan jashtë vëndit.

Anasjelltas, prirjet e kohëve të fundit tregojnë se ka një numër në rritje të emigrantëve të kthyer veçanërisht nga Greqia, si rezultat i krizës financiare greke. Të dhënat e regjistrimit të popullsisë për vitin 2011 tregojnë se numri total i emigrantëve të kthyer që nga viti 2001 është 139.827.

---

<sup>34</sup> EUROSTAR 2013

<sup>35</sup> MPCSSHB&UN Women “Raporti kombëtar mbi statusin e grave dhe barazinë gjinore në Shqipëri 2011”, Tiranë 2012

<sup>36</sup> OECD (2012), Seksioni për Shqipërinë

Ky fenomen është i rëndësishëm përse i përket formimit të aftësive, pasi shumë nga emigrantet e kthyer kanë fituar aftesi të ndryshme nëpërmjet përvjes së tyre në vëndet pritëse. Këto aftesi, kur sillen ne vendin e tyre, mund të jenë te dobishme po të vihen në jete si për punën, edhe me iniciativat sipërmarrëse. Emigrantët e kthyer, gjithashtu, mund të sjellin burime shtesë financiare, si për shembull kursimet e tyre, duke kontribuar në ekonomine shqiptare. Nga ana tjetër, numri në rritje i emigranteve të kthyer duhet të trajtohet në atë mënyrë, që t’u pergjigjet karakteristikave të veçanta dhe nevojave të të kthyerve, si femra ashtu edhe meshkuj, duke i sistemuar në tregun e punës dhe duke shmangur rritjen e nivelit te papunësisë.

*Tabela 2: Vlerësimet dhe projeksionet e popullsisë, 2001-2050 (%)*

|                                              | 2001 | 2006 | 2013 | 2020 | 2050 |
|----------------------------------------------|------|------|------|------|------|
| 0-14                                         | 29.3 | 25.7 | 20.0 | 18.4 | 13.8 |
| 15-24                                        | 17.2 | 19.1 | 17.8 | 15.4 | 11.6 |
| 15-64                                        | 63.2 | 65.1 | 68.3 | 68.5 | 62.3 |
| 65+                                          | 7.5  | 9.2  | 11.8 | 13.1 | 23.9 |
| Raporti i varësisë kundrejt të moshuarve (*) | 11.9 | 14.1 | 17.2 | 19.1 | 38.3 |

(\*) Pjesa e popullsisë 65 vjeçe sipër, krahasuar me numrin total të popullsisë në moshën 15 deri 64 vjec

Burimi: INSTAT, *Popullsia sipas grup-moshave*, Tirane (2001-2013)<sup>37</sup>; (*Kombet e Bashkuara, Departamenti i KB per Çeshtjet Ekonomike dhe Sociale “Ndarja e popullsisë: Perspektivat e popullsisë në botë”, Rishikim i vitit 2012*)

Pjesa e fëmijëve nën moshën 15 vjeç nga mbi 29 për qind në vitin 2001 ra në 20 për qind në vitin 2013, ndërsa pjesa e personave që i përkisnin moshës 65 vjeç e sipër u rrit nga 7.5 për qind në 11.8 për qind (Tabela 2). Popullsia në moshë pune (15-64), në të kundërt, u rrit nga 63.2 për qind në 68.3 për qind të popullsisë gjithsej, tek e cila të rinjtë 15-24 vjeç përbëjnë 17.8 për qind të totalit. Pjesa e popullsisë në moshë pune parashikohet të rritet deri në vitin 2020, duke u ndjekur nga një rënie me pas.

Raporti i varësisë kundrejt të moshuarve nga më pak se 12 për qind në vitin 2001, u rrit në 17.2 për qind në vitin 2013 dhe plakja e popullsisë do të përshpejtohet në mënyrë të ndjeshme gjatë dhjetëvjeçareve të ardhshëm. Kështu, një numër më i vogël njerëzish do të

<sup>37</sup> INSTAT, *Popullsia sipas grup-moshave*, Tirane (2013)

duhet të mbulojë grupe gjithnjë e më të mëdha të moshuarish, duke paraqitur kështu një numër sfidash në arsim, tregun e punës dhe në politikat sociale. Rritja e forces së punës në sektorin formal, duke shfrytëzuar potencialin e forces femrore të punës, do të përbënte një nga alternativat e qarta për t'iu përgjigjur sfidave aktuale demografike.

### **3.2.1 Emigracioni**

Në periudhën e tranzicionit në kushtet e një papunsie masive me qindra e mijëra vetë u drejtuan drejt rrugëve të emigracionit. Emigrantët shqiptarë sot në botë vlerësohet të përbëjnë rreth 27,5 % të popullsisë së përgjithshme dhe 35% të popullsisë aktive. Greqia dhe Italia janë identifikuar si vende parësore të destinacionit, të ndjekura nga Mbretëria e Bashkuar, Gjermania, Kanadaja, Shtetet e Bashkuara të Amerikës, etj.... Gjatë viteve të fundit në Shqipëri kanë filluar të vërehet vala e kthimit të emigrantëve. Nga periudha 2009-2013 rezulton që janë kthyer gjithsej 133.544 migrante shqiptarë të moshës 18 vjeç e sipër, prej të cilëve 98.414 meshkuj dhe 35.130 femra. Kjo është një diferencë e madhe në raportin e të kthyerve sipas gjinisë, ku meshkujt janë të mbipërfaqësuar krahasuar me femrat, 73.7 për qind dhe 26.3 për qind femra. Që në vitin 2009 është vënë re një tendencë në rritje e kthimeve, ndërsa shumica e kthimeve kanë ndodhur në vitin 2012 dhe 2013 (53.4 për qind) kthime, ku dominojnë kthimet vullnetare (94 për qind), kanë ndodhur nga Greqia 70.3 për qind, të ndjekur nga Italia 23.7 për qind dhe vende të tjera si Mbretëria e Bashkuar, Gjermania etj. Prandja mund të argumentohet që kthimet në Shqipëri janë kryesisht pasoje e krizës financiare botërore të vitit 2009 që goditi tregun e punës në veëndet kryesore të destinacionit për migracionin shqiptar. Arsye kryesore të kthimit përfshijnë humbjen e punës në vëndin e imigracionit, malli për familjen dhe vëndin, shpresa për mundësi më të mira punësimi në Shqipëri, mundësi për investime me kursimet e aritura etj.. Situata e vetpunësimit për këto kontigjente ka ndryshuar në shtrukturën e vetpunësimit nga 7.4 për qind para migrimit në 21.6 për qind pas kthimit. Kjo tregon që të kthyerit kanë qenë të prirur të investojnë njohuritë, aftësitë dhe kapitalet të fituara jashtë vëndit vetëm në veprimtari që gjenerojnë të ardhura. Rritja e punësimit në sektorin bujqësor nga 14.6 për qind në 30.7 për qind është veçori e pas migracionit. Kjo mund të shihet si tregues i tendencës për investime në bujqësi duke shfrytëzuar dhe përvojën e marë në migracion. Në përgjithësi shakalla e investimeve në Shqipëri pas kthimit ka qenë 8 për qind, këto investime janë bërë me shumë në tregti me pakice, bare, restorante dhe bujqësi<sup>38</sup>. Që në vitin 2010 qeveria Shqiptare ka

---

<sup>38</sup> INSTAT Migracioni I kthimit dhe rinigrimit në Shqipëri, 2013

bërë përpjekje të vazhdueshme për të zbatuar një kuadër politikash për migrantet e kthyer dhe ri-integrimin e tyre.<sup>39</sup>

Këto ndërhyrje duhet të sigurojnë riintegrimin e personave të kthyer me qëllim qëndrueshmërinë e kthimit. Qeveria Shqiptare është e motivuar të mbështesë kthimin dhe riintegrimin e shtetasve të saj për të siguruar një kthim të qëndrueshëm në vend si dhe maksimizimin e të mirave të migracionit. Po ashtu ndërhyrjet që lehtësojnë përvojën e kthimit duhet të jenë të ndryshme në varësi të nevojave të personave në secilën kategori. Këto ndërhyrje duhet të sigurojnë riintegrimin e personave të kthyer me qëllim qëndrueshmërinë e kthimit.

Nga Strategjia për riintegrimin e shtetasve shqiptarë të kthyer viti 2010<sup>40</sup> u përcaktua dhe një plan veprimi duke përcaktuar institucionet përgjegjëse, afatin, koston.

Objektivat e përcaktuara në këtë strategji janë:

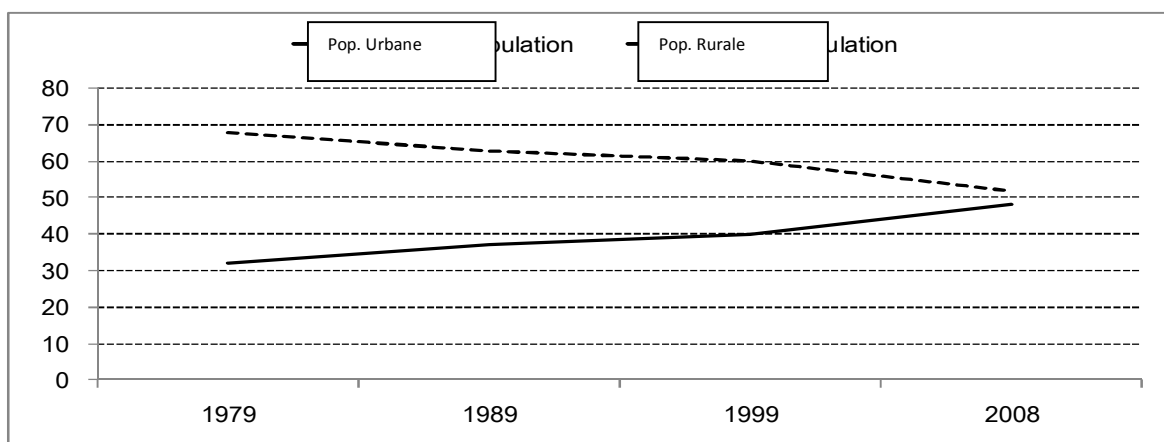
- Përmirësim i bazës ligjore ekzistuese në lidhje me mbështetjen për riintegrim.
- Krijimi dhe përmirësimi i kuadrit institucional për mbështetjen e riintegrit të shtetasve shqiptarë të kthyer.
- Rritja e kapaciteteve të strukturave që merren me riintegrimin e të kthyerve në Shqipëri.
- Mbështetja e riintegrit ekonomik të shtetasve shqiptarë të kthyer në Shqipëri përmes informacionit
- Mbështetja e riintegrit ekonomik të shtetasve shqiptarë të kthyer përmes programeve të nxitjes së punësimit, dhe përfshirjes në kurse publike të formimit profesional.
- Mbështetja për ato në sistemin arsimor të përgjithshëm dhe profesional përmes informacionit dhe shërbimeve.
- Riintegrit të shtetasve shqiptarë të kthyer në Shqipëri në sistemin shëndetësor dhe mbrojtjes sociale, mbështetja psikosociale kur ai nevojitet.
- Mbështetja e riintegrit të shtetasve shqiptarë të kthyer përmes bashkëpunimit me shoqërinë civile

<sup>39</sup> Ministria e Punës, Cështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta (MPCSSHB), *Strategjia për riintegrimin e qytetarëve shqiptarë të kthyer*, Tiranë Qershor 2010.

<sup>40</sup> (MPCSSHB), *Strategjia për riintegrimin e qytetarëve shqiptarë të kthyer*, Tiranë Qershor 2010.

### 3.2.2 Migrimi i Brendshëm

Figura 2.2: Ndryshimet në popullsinë rurale dhe urbane 1979-2008 (në përqindje)



Burimi: INSTAT, *Shqipëria në shifra*, 2008

Paralelisht me transformimin e ekonomisë, Shqipëria përjetoi flukset e larta të migrimit, veçanërisht nga Veriu për në kryeqytet dhe në zonat bregdetare. Ekzistojnë tre modele kryesore të migrimit që dalin nga të dhënat e regjistrimit të popullsisë. E para përfshin migrimin e brendshëm që kryesisht prek zonat e varfra dhe të largëta Veri-Lindore (Tropojë, Kukës, Mirditë, Pukë dhe Dibër). Migrantët e brendshëm zakonisht janë punëtorë të rinj të papunë ose të nënpunësuar në bujqësi.

Modeli i dytë prek rrethe që kanë si migrim të brendshëm dhe substancial, në të njëjtën kohë dhe që përballen me norma të larta të emigrimit ndërkombëtar (Tiranë, Durrës, Vlorë, Fier, Shkodër dhe Korçë). Së fundmi, emigrimi ndërkombëtar dhe migrimi i brendshëm i papërfillshëm është model në rrethet e Shqipërisë së Jugut (Sarandës, Delvinës dhe Devollit).

Këto modele përshkruajnë një skenar të mundshëm dy - hapësh me migrantë nga veriu i Shqipërisë duke shkuar së pari në zonën e pasur bregdetare ose në Tiranë, për të grumbulluar burimet e mjaftueshme për të lejuar atyre të ndërmarrin emigrimin ndërkombëtar.

### 3.3. Arsimi dhe Formimi Profesional. Prirjet dhe Politikat

Ekziston një marrëdhënie e fortë dhe pozitive midis nivelit arsimor, aftësive të individëve dhe rezultateve të tregut të punës. Ky raport njihet në Shqipëri dhe pasqyrohet në reformat

e larmishme që kanë përfshirë arsimin fillor/bazë e të mesëm, të nisura në dhjetëvjeçarin e fundit.

Këto reforma përfshinë reformat e kurrikulave; shtuan trajnimin e mësuesve; bënë të mundur shpërndarjen më të barabartë të burimeve mes rajoneve; përmirësimin e kushteve mësimore (klasa me më pak nxënës dhe më pak nevojë për shumë turne në shkollë); rritjen e pagës mesatare të mësuesve; si dhe rishikimin e përmbajtjes dhe administrimit të provimeve në përfundim të arsimit të mesëm.

Në arsimin e lartë fokusi ka qenë tek zbatimi i procesit të Bolonjës, rritja e numrit të studentëve që ndjekin arsimin e lartë dhe paraqitja e programeve të ciklit të shkurtër, programet para-diplomave në universitetet rajonale. Figura 4 paraqet një tablo të sistemit aktual arsimor në Shqipëri



Llojet e Arsimit të Mesëm të Lartë janë (i) gjimnazi (arsimi i mesëm i përgjithshëm)(ii) arsimi i mesëm profesional, dhe (iii) arsimin e mesëm të orientuar (shkollat artistike, sportive, të gjuhëve të huaja dhe pedagogjike).<sup>41</sup>

Që nga viti 2009-2010, arsimi profesional funksionon në tre nivele duke i ofruar nxënësve formim të përgjithshëm dhe profesional (teorik dhe praktik), si dhe përgatitur për punë dhe arsimim të mëtejshëm. Programet dyvjeçare në nivelin e I-rë synojnë formimin e punëtorëve gjysmë të aftësuar. Nxënësit e suksesshëm marrin çertifikatën bazë të formimit profesional dhe mund të hyjnë në tregun e punës, ose të vazhdojnë studimet e tyre në nivelin pasardhës. Në nivelin e II-të, njëvjeçar, përgatiten teknikë dhe nxënësit pajisen me çertifikatë të formimit profesional. Niveli i III-të, që zgjat edhe një vit mësimor, u hap rrugën nxënësve për arsimin e lartë. Në fund të këtij niveli nxënësit japin provimin e praktikës profesionale dhe atë të Matures Shtetërore.

Sistemi arsimor tretesor në Shqipëri është përafruar me Deklaratën e Bolonjes dhe përmban një diplomë bachelor trevjeçare, të ndjekur nga Master 1-2 vjeçare dhe tre vjet studime për doktoraturë. Në vitin 2014, Ministria e Arsimit dhe Sportit ka ndërmarrë një reformë gjithëpërfshirëse në sektorin e arsimit të lartë duke nisur me vlerësimin e universiteteve dhe rishikimin e kuadrit ligjor.

Gjate viteve të fundit ka patur përparim në rritjen e arritjeve arsimore të popullsisë. Shkalla e aftësisë për shkrim e këndim tek të rriturit e moshës 15-vjeçare dhe më sipër është rreth 96 për qind dhe në radhët e të rinjve nga 15 deri 24 vjeç kjo shkallë kap masen 99 për qind (shifër e shpërndarë në mënyrë të barabartë midis gjinive). Ndër perpjekjet inovative vlen të theksohet reforma kurrikulare 2014-2015 për arsimin parauniversitar. Lidhur me reformën kurrikulare të arsimit parauniversitar duhet theksuar se ajo fillon në vitin arsimor 2014 - 2015 përmes pilotimit në 26 shkollave 9-vjeçare, për një sistem të ri arsimor, njehsuar me Republikën e Kosovës, ku arsimi bazë do të përfshijë arsimin parashkollor, arsimin fillor, arsimin e mesëm të ulët dhe arsimin e mesëm të lartë.

Raporti neto i regjistrimeve në arsimin bazë është 85 për qind (86 për qind për djemtë dhe 84 për qind për vajzat)<sup>42</sup>. Gjimnazi ka numrin më të madh të të diplomuarve, meqenëse është edhe ofruesi më i madh i arsimit të mesëm. Gjate vitit shkollor 2012-2013, në

---

<sup>41</sup> <http://www.vet.al/about/njohuri>

<sup>42</sup> UNICEF, ËStatistikat sipas vendeve 2013

arsimin e mesëm u diplomuan 45 899 nxënës, nga të cilët pak më shumë se gjysma, 22 625 ishin femra (Tabela 5).

Të diplomuarit nga shkollat profesionale janë shumë më të paktë në numër, ndër ta janë diplomuar 4.322 nxënës, nga të cilët 1.174 ishin femra. Prirjet e përgjithshme tregojnë se diplomimi nga arsimi i mesëm ka patur rritje të vazhdueshme, duke shkuar nga 31.122 nxënës gjatë vitit shkollor 2007 - 2008 të një numri dukshëm i shtuar me 14.777 nxënës në vitin shkollor 2012 - 2013. Pothuaj gjysma e këtyre të diplomuarve janë femra. E njëjta prirje vërehet tek shkollat e përgjithëshme, ku nxënësit e diplomuar kanë shkuar nga një shifër prej 26.255 gjatë vitit shkollor 2007-2008 të një numri i shtuar me 15.322 nxënës gjatë vitit shkollor 2012-2013.

Arsimi profesional ka patur një prirje në rënie deri në vitin shkollor 2011 - 2012. Numri i nxënësve të regjistruar në arsimin profesional pesoi rënie gjatë periudhës 2006 - 2010 me rreth 30 për qind, për të rifituar me pas ngritje graduale. Kështu, gjatë vitit shkollor 2012 - 2013 u vu re edhe numri më i lartë i regjistrimeve (2322 nxënës).

Megjithatë, të diplomuarit nga shkollat profesionale janë ende kryesisht meshkuj. Arsytet pas këtij fenomeni gjinor janë të ndryshme.<sup>43</sup> Përsa i përket ofertës, faktorët që nuk i nxisin vajzat (dhe prindërit e tyre) për të zgjedhur arsimin profesional kanë të bëjnë me stereotipin thellësisht gjinor të profileve dhe kurseve, vendndodhjen e shkollave profesionale, mungesën e transportit, konviktet e pasigurta dhe klimën e përgjithshme sociale në shkollat profesionale.

Përsa i përket kërkesës, formimi profesional u mundëson djemve arritjen e pritshmërive të tyre të përgjithshme për të fituar disa të ardhura dhe për të hyrë në tregun e punës në një moshë relativisht më të rë. Një gjë e tillë çon drejt arritjeve më të ulëta arsimore nga ana e djemve, por anasjelltas, u siguron edhe një përparësi konkurruese në tregun e punës krahasuar me bashkëmoshataret e tyre femra.

---

<sup>43</sup> <http://www.vet.al/files/Agron/Presentation%20ETF%20qershor%202012.pdf>

*Tabela 5: Nxënës të diplomuar në Arsimin e Mesëm*

| Viti shkollor | Arsim i mesëm gjithsej |       | Gjimnazi |       | Shkolla e mesme profesionale |       |
|---------------|------------------------|-------|----------|-------|------------------------------|-------|
|               | Gjithsej               | Femra | Gjithsej | Femra | Gjithsej                     | Femra |
| 2007 - 08     | 31122                  | 16971 | 26255    | 14426 | 4867                         | 2545  |
| 2008 - 09     | 34289                  | 18698 | 29460    | 16268 | 4829                         | 2430  |
| 2009 - 10     | 34823                  | 18727 | 29984    | 16450 | 4839                         | 2277  |
| 2010 - 11     | 40354                  | 20094 | 35553    | 18236 | 4801                         | 1858  |
| 2011 - 12     | 40927                  | 20801 | 38083    | 19924 | 2844                         | 877   |
| 2012 - 13     | 45899                  | 22625 | 41577    | 21451 | 4322                         | 1174  |

Burimi: INSTAT; ñStatistikat Arsimore 2007 - 2013ò.<sup>44</sup>

Pavarësisht prej shkallës relativisht të mirë të regjistrimeve në të tre nivelet e arsimit, analiza ka treguar se afërsisht 35% e bashkëmoshatarëve nuk marrin ose nuk kanë marre arsim të mesëm në Shqipëri<sup>45</sup>. Në vitin 2012, pjesa e personave që e lanë shkollën më herët në Shqipëri (p.sh. të rinjtë e moshës 18-24 vjeç me të paktën arsimin e ulët dytësor), ishte afërsisht norma e regjistruar në BE 27 (përkatësisht 31.6 për qind dhe 17 për qind). Gjithashtu, shkalla e regjistrimeve në të gjitha nivelet është ende më e ulët sesa mesatarja e regjistruar në vendet e Europës Lindore (Tabela 6).

*Tabela 6: Raportet bruto të regjistrimit në Evropën Lindore, për af. 2011 (%)*

|                          | Parashkollor (ISCED 0) | Paresor/Fillor (ISCED 1) | Dytesorr (ISCED 2-3) | Tretesor (ISCED 5-6) |
|--------------------------|------------------------|--------------------------|----------------------|----------------------|
| Shqipëria                | 57.5                   | 85.9                     | 90.9                 | 43.9                 |
| Bosnja dhe Hercegovina   | 17.3                   | 90.4                     | 89.3                 | 38.1                 |
| Bullgaria                | 79.4                   | 102.5                    | 88.8                 | 56.9                 |
| Kroacia                  | 61.3                   | 93.0                     | 95.7                 | 54.1                 |
| Republika Çeke           | 108.4                  | 105.7                    | 90.3                 | 63.5                 |
| Maqedonia (IRJ)          | 25.4                   | 90.0                     | 83.7                 | 38.6                 |
| Mali i Zi                | 40.2                   | 118.8                    | 96.7                 | 47.6                 |
| Polonia                  | 71.1                   | 98.6                     | 97.0                 | 72.3                 |
| Rumania                  | 79.0                   | 95.9                     | 97.1                 | 58.8                 |
| Serbia                   | 53.1                   | 94.8                     | 91.4                 | 50.7                 |
| Republika Sllovake       | 91.0                   | 101.0                    | 90.3                 | 54.8                 |
| Sllovenia                | 89.7                   | 98.4                     | 97.3                 | 89.6                 |
| Mesatarja Evropa Lindore | 65.1                   | 99.0                     | 92.5                 | 56.8                 |

<sup>44</sup> INSTAT; ñStatistikat Arsimore 2007 - 2013ò, Tirane 2013

<sup>45</sup> Sipas INSTAT dhe MASH për të diplomuarit në vitin 2009

Arritjet arsimore të të rinjve (15 - 29 vjeç) duhen zhvilluar dhe rritur me tej. Të dhënat nga regjistrimi i popullsisë i vitit 2011 tregojnë se 51% e të rinjve, të cilët nuk po ndjekin arsimimin, kanë vetëm 8 ose 9 klasë shkollë si niveli i tyre me i lartë i arsimit të përfunduar.

Pjesa tjetër kanë përfunduar shkollën e mesme (30%) dhe universitetin (rreth 15%). Ndryshimi më i dukshëm midis të rinjve meshkuj dhe femra është ndjekja e universitetit. Në radhët e të rejave, të cilat nuk janë aktualisht duke ndjekur një formë arsimimi, ka një për qindje më të lartë të atyre që kanë marrë një diplomë universitare (19.8%), krahasuar me të rinjtë meshkuj të së njejtës kategori (11.2%).

Shqipëria vazhdon të shpenzojë më pak për arsimin në përpjestim me PBB-në (3 për qind në vitin 2011), sesa vëndët e tjera në rajon (mesatarisht 4.4 për qind) dhe vëndet e BE-së (5.4 për qind). Shpenzimet për nxënës mbeten më të ulëtat në rajon. Arsimi fillor merr shumicën e shpenzimeve për arsimin (61 për qind), ndërsa arsimi profesional ka pjesën më të ulët të shpenzimeve (5.9 për qind). Arsimi i mesëm i përgjithshëm përbën 13.3 për qind të shpenzimit të përgjithshëm për arsimin dhe arsimi i lartë 16.1 për qind.

Arsimi dhe formimi profesional<sup>47</sup> ofrohet në 53 shkolla (44 publike, duke përfshirë degët në shkollat e mesme të përgjithshme dhe 9 private), kryesisht të gjitha me vëndndodhje në zonat urbane. Shumica e shkollave ofrojnë dy deri në katër profile, ndër to vetëm një e katërta e të gjitha shkollave ofrojnë më shumë se tetë zgjedhje profesionale. Numri mesatar i nxënësve për shkollë është 300, kurse më pak se një e katërta e të gjitha shkollave mbulojnë një numër prej 500 nxënësish e më shumë.

Gjatë vitit shkollor 2012 - 2013, edhe pse djemtë përbënin shumicën e nxënësve të arsimit profesional, numri i vajzave pati ngritje. Megjithatë, të dhënat tregojnë se shumica e vajzave e shfrytëzojnë arsimin profesional si një rrugë drejt arsimit të lartë (mbi 79 për qind e vajzave të diplomuara nga arsimi profesional regjistrohen në universitet, në krahasim me 39.2 për qind të djemve), ndërsa djemtë kryesisht hyjnë në tregun e punës pas diplomimit.

---

<sup>46</sup> Banka Botërore, ËTreguesit social - ekonomike

<sup>47</sup> Sistemi AFP rregullohet nga ligji për AFP Nr.8272 datë 29.03.2002 i ndryshuar. Janar 2014

Oferta e arsimit profesional ka kaluar nga prodhimi drejt profesioneve të shërbimit (ekonomi, menaxhim, hoteleri, turizëm dhe TIK). Që nga paraqitja e sistemit të ri të arsimit profesional, varianti 2+1+1 ka fituar shumicën e parapëlqimeve, duke kaluar te 51 për qind në vitin 2011 nga 19 % e numrit të regjistrimeve gjithsej në vitin 2009.

Megjithatë, edhe pse zhvendosja drejt profesioneve/profileve "të reja" në sektorin e shërbimeve pritet të tërheqë si djem ashtu edhe vajza, si dhe mundësisht të favorizojë përfshirjen e vajzave, numri i vajzave që ndjekin AP ka pësuar rënie. Me qëllim arritjen e rezultateve pozitive në tregun e punës për femrat, është i nevojshëm trajtimi i arsyeve themelore të kësaj prirjeje, veçanërisht në sektorët që parashikohen si shtysë për ekonominë shqiptare dhe për rritje të mëtejshme në vitet e ardhshme.

Paraqitja e programeve të AFP-së post-sekondare filloi në vitin 2007, por është akoma në fazë fillestare. Ende nuk ka një program të AFP-së pas-dytësore në të drejta të plota dhe të krijuar si pjesë e sektorit të AFP-së. Megjithatë, një model funksional i këtij programi gjëndet në shkollën profesionale "Beqir Çela" në Durrës, e cila ofron pjesën praktike (50% e kurrikulit) në fushën e informatikës së zbatuar, ndërsa pjesa teorike (50%) ofrohet nga Universiteti publik i Durrësit.

Deri më sot, programet e AFP-së post-sekondare sipas modelit dual janë zhvilluar kryesisht si pjesë e sektorit të arsimit të lartë. Shëmbulli më i përparuar është Fakulteti i Studimeve të Integruara me Praktiken (FASTIP) në Universitetin publik të Durrësit (i ndjekur nga afërsisht 700 studente), i cili kombinon të nxënit teorik në fakultet me të nxënit praktik në kompani.

Përveç kësaj, Universiteti Bujqësor në Tiranë, në bashkëpunim me Universitetin Bujqësor në Lushnjë ofron një Diplomë profesionale dyvjeçare (jo universitare) në fushën e menaxhimit të veterinarisë. Universiteti i Elbasanit ofron një Diplomë profesionale dyvjeçare (jo universitare) për teknikë laborator. Universiteti Politeknik i Tiranës ofron një kurs kualifikimi të nivelit post-sekondar për mësuesit/instruktorët e arsimit profesional në shkollat e arsimit të mesëm, si edhe për punonjës të kompanive tekstile.<sup>48</sup>

Kolegji Profesional privat "New Generation", si dhe Akademia private e Ndërtimit ofrojnë nga dy programe të AFP-së post-sekondare secili, ndërsa Universiteti privat Polis ofron 1

---

<sup>48</sup> Werner Heitmann al "Zgjerimi i AFP post sekondare ne Shqiperi-Studimi I fizibilitetit", (2013)

program të tillë. Janë përgatitur edhe programe të tjera të AFP-së post-sekondare, të cilat janë gati për zbatim, si për shembull ai për infermieri në Shkollën e Studimeve Profesionale në Universitetin publik të Durrësit, si dhe disa programe me kohë të pjesshme në Universitetin privat Polis etj.

Aktoret e AFP-se kanë të njëjtin qëndrim përsa i përket përparimit të bëre deri tani në këtë fushë. Ata e pranojnë se ka patur përparim dhe tashme ekzistojnë disa nënshujtë të praktikës së mire, por pavaresisht prej kësaj, sistemi i AFP-se përballë me një numër mangësish. Aktualisht sistemi i AFP-së nuk është i mire-orientuar drejt kërkesës së tregut të punës. Gjithashtu, nuk është ndërmarre asnjë analizë sistematike e tregut të punës për të vlerësuar se cilat janë kualifikimet e kërkuara dhe se si mund të bëhet përshtatja dhe planifikimi i kurseve në të ardhmen.

Shumë pak biznese bashkëpunojnë me shkollat për organizimin e oreve të praktikës për nxenesit. Pothuajse në të gjitha rastet, bizneset që bashkëpunojnë janë modeste përsa i përket madhësisë dhe teknologjisë. Motivimi i tyre i vetëm për të bashkëpunuar ishte i lidhur me kontaktet e tyre personale me drejtorët e shkollave.

Në të gjitha rastet drejtorët e shkollave pohojnë se bordet janë thjesht organe shumë formale, duke patur parasysh mënyrën se si janë krijuar dhe se si e ushtrojnë veprimtarinë e tyre. Këto borde përfshijnë edhe përfaqësues nga biznesi, të cilët nuk luajnë ndonjë rol të rëndësishëm në proceset e vendimmarrjes. Qëndrimi i bizneseve larg shkollave profesionale dhe anasjelltas, përbën një nga problemet kryesore në këtë sistem dhe të gjitha masat e marra deri tani për ta trajtuar këtë problem, kanë dështuar pothuajse plotësisht.

Aktualisht, ofruesit e AFP-se janë shumë të centralizuar dhe i tërë sistemi është i fragmentizuar në dy rrjete të ndryshme. Shkollat e arsimit profesional dhe Qendrat e formimit profesional, gjë e cila e bën pothuajse të pamundur orientimin e ofruesve individuale drejt kërkesës së tregut lokal të punës. Pa një autonomi më të madhe dhe pa një sistem mendjehapur menaxhimi të shkollave profesionale dhe qendrave të formimit ose të QMF-ve, do të jetë i pamundur trajtimi dhe zgjidhja e shumë problemeve, të cilat kanë paralizuar sistemin aktual të AFP-se në Shqipëri.

Çështja më problematike në të gjithë sistemin e AFP-së ka të bëjë me gjendjen e mësuesve: mosha mesatare e lartë e mësuesve teknikë, shumica e tyre i janë afruar moshës së pensionit, kualifikimi i ulët i mësuesve përsa u përket njohurive dhe kompetencave të nevojshme për të zbatuar programin. Shumë prej tyre, madje kanë edhe një formim të papërshtatshëm arsimor: ata japin mësim lëndë krejtësisht të ndryshme nga ato, për të cilat janë diplomuar, ose edhe mund të mos kenë një diplomë universitare.

Atyre u mungon kualifikimi / trajnimi paraprak, si edhe ai në punë etj. Një arsye që fshihet pas gjithë kësaj situatë lidhet me pagën e ulët të mësuesve, e cila u ul motivimin specialistëve dhe teknikëve të lartë për të punuar në këtë lloj arsimi.

Për shumë vite, arsimi profesional ka patur mungesë të theksuar fondesh, megjithëse sasia e fondeve e caktuar në vitin 2012 pati një rritje prej më shumë se 28 për qind. Më shumë se dy të tretat (77.8 për qind) e fondeve vjetore shkon për të mbuluar kostot për stafin, duke lënë burime të kufizuara për përmirësimin e pajisjeve, modernizimin e reparteve të punës dhe përgatitjen e kurrikulave<sup>49</sup>.



Shkollat Profesionale Publike

Qendrat e Formimit Profesional

<sup>49</sup> MASH, Buxheti për Arsimin Profesional, ndarja e buxhetit për 2012.

Ofrimi i trajnimit për të rritur kryhet nëpërmjet një rrjeti prej dhjetë qendrash publike të formimit profesional (njëra prej tyre është qendër e lëvizshme formimi), në varësi të Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë (MMSR).

Përveç tyre, ka edhe mbi 340 subjekte private të licensuara, 30 nga të cilat janë QFP. Ato japin çertifikata dhe njihen nga MMSR, por ende nuk ekziston një sistem monitorimi për të vlerësuar standardet e formimit që ato ofrojnë dhe cilësinë e njohurive që ato japin.

Sipas të dhënave të punësimit të AFP/TR 4<sup>50</sup> për tremujorin e 4 të vitit 2014 të punësuarit që kanë mbaruar një shkollim profesional VET përbejnë 65.5% të të punësuarve kundrejt 45.5% të punësuarve me arsim të mesëm të përgjithshëm. Një tjetër e dhënë që tërheq vëmendjen është përqindja e lartë e të vetëpunësuarve mes individëve të shkolluar në VET 31.7%, ndërsa për arsimin e përgjithshëm është 25.9% dhe për arsimin e lartë 10.3%. Përsa i përket papunësisë, individët e arsimuar në VET duket se vuajnë me pak se kategoritë e tjera ato zënë 13.9 % të nivelit të papunësisë, me arsim të mesëm të përgjithshëm janë 24.3% të papunë dhe 9.8% niveli i papunësisë për individët me arsim universitar. Nga të dhënat e mësipërme rezulton se ato individë që kanë mbaruar shkollë profesionale VET kanë shanse më të mira për të gjetur punë në tregun aktual të punës.

Ofruesi kryesor i kualifikimit për të rritur në Shqipëri janë ndërmarrjet nëpërmjet formimit në punë dhe kurseve të veçanta, që zgjasin nga 1 deri në 3 muaj. Ndërmarrjet e mesme dhe të mëdha janë më aktivet në ofrimin e trajnimit/kualifikimit.

Qendrat e formimit profesional ofrojnë si kurse të shkurtra (4-6 jave), ashtu edhe të gjata (deri në shtatë muaj). Kryesisht këto kurse synojnë individët e papunë (të regjistruar në Shërbimin Kombëtar të Punësimit ose jo), por kurset janë të hapura edhe për punëtorët dhe studentët, në varësi të nevojave të tyre për kualifikim.

Në vitin 2012, numri i individëve që ndoqën kurse në qendrat publike të formimit ishte 25 për qind më i lartë se në vitin 2009, kryesisht të përqendruara në zonën e Tiranës, Durrësit dhe Elbasanit (58 për qind e të gjithë kursantëve). Afërsisht 54.5 për qind e pjesëmarrësve ishin të rinj të moshës nën 25 vjeç dhe mbi 53 për qind ishin femra. Përsa i përket nivelit arsimor në momentin e regjstrimit, 37.7 për qind e përfituesve nga formimi ishin me

---

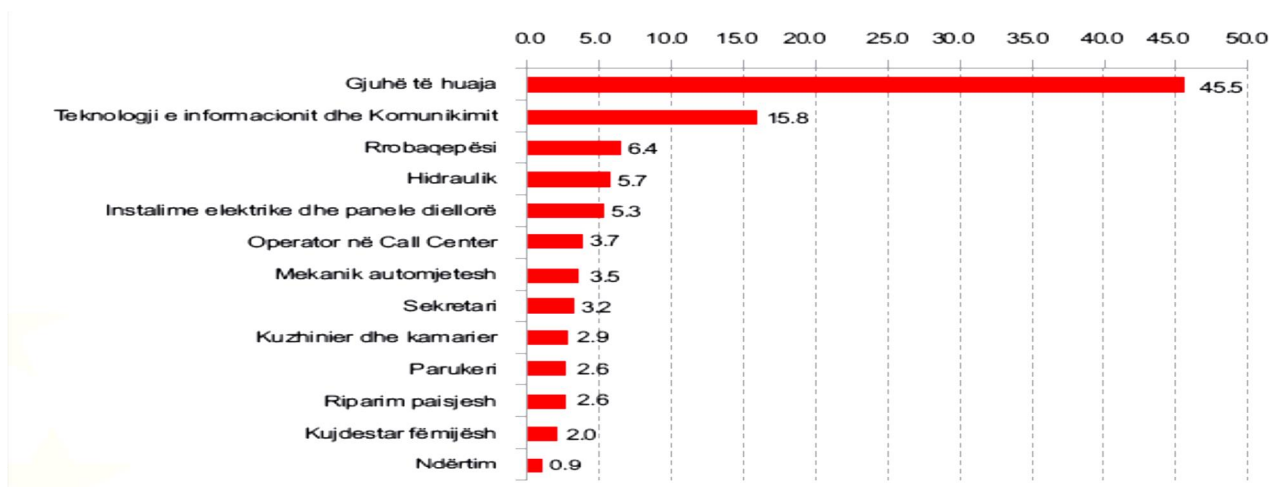
<sup>50</sup> Anketa e Forces se Punes TR 4, Tirane 2014

shkollë të mesme, 30.4 për qind me arsimin bazë, 4.6 për qind ishin të diplomuar nga shkollat profesionale dhe 27.2 për qind të diplomuar nga universitetet<sup>51</sup>.

Përsa i përket statusit të punësimit, rreth 46 për qind e të regjistruarve ishin të papunë, 17 për qind ishin punëtorë dhe 28 për qind nxënës. Ndjekja e kursit nënkupton pagesën e një tarifë - tarifë kjo e reduktuar për individët e drejtuar për kualifikim nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit dhe për grupet në rrezik në tregun e punës (si për shembull, grupet e popullsisë rome, gratë e trafikuar, jetimët, emigrantet e kthyer, ish të burgosurit dhe personat me aftësi të kufizuara). Që nga viti 2013 të gjithë punëkërkuesit e regjistruar në Zyrat e Punësimit përfitojnë kurse profesionale falas në këto qendra formimi.

Shpërndarja e të diplomuarve nga trajnimi tregon se pjesa dërrmuese ndjekin kurset e gjuhëve të huaja dhe të kompjuterit (të cilat ofrohen në të gjitha qendrat e formimit), ndërsa me pak se 39 për qind në fakt ndjekin një program, që i çon drejt fitimit të aftësive profesionale (shih Figuren 3).

*Figura 3: Shpërndarja e të diplomuarve nga qendrat e formimit (2011), (%)*



Burimi: Shërbimi Kombëtar i Punësimit, *Raporti Vjetor 2011*<sup>52</sup>

Vlerësimet e deritanishme kanë provuar se QFP-të publike janë të paefektshme dhe shumë larg përmbushjes së misionit të tyre. Si rrjedhojë, trajnimi i ofruar është i dobët përse i përket llojit dhe numrit të kurseve, ndërsa programet e kurseve janë të vjetruara dhe në disa raste nuk mbështeten tek skema e kurrikulave; mungojnë materialet mësimore, fondet

<sup>51</sup> SHPK në Buletin Statistikor Tiranë 2011

<sup>52</sup> Shërbimi Kombëtar i Punësimit, *Raporti Vjetor 2011*

për hartimin e programeve të reja, roli i AKAFPK në programet e formimit profesional, mungon edhe sistemi për njohjen e të nxëniet të mëparshëm, kohëzgjatja e kurseve është shumë e shkurtër dhe cilësia e instruktorëve të kualifikimit është e dobët.

Gjithashtu mungon reklamimi i shërbimeve. Nuk ka asnjë lloj marrëdhënieje midis QFP-ve dhe bizneseve, si dhe nuk ekziston një sistem që do të gjurmonte integrimin e të diplomuarve në tregun e punës. Nuk ka asnjë marrëdhënie bashkëpunimi midis shkollave profesionale dhe QFP-ve.<sup>53</sup>

### **3.4. Gjendja në tregun e punës dhe politikat kryesore**

Rritja ekonomike e regjistruar gjatë dhjetëvjeçarit të fundit nuk pati shumë ndikim në nivelin e punësimit. Dokumenti më i rëndësishëm që realizohet nga INSTAT për studimin e tregut të punës, është Anketa e Forcës së Punës, nga viti 2007-2011, AFP është kryer në bazë vjetore<sup>54</sup>. Gjatë vitit 2012 e në vazhdim kjo anketë bëhet çdo 3-muaj. Tabela 7 pasqyron treguesit kryesorë të tregut të punës, të nxjerrë nga Anketa e Forcës së Punës (AFP) në vitin 2012<sup>55</sup>, si edhe treguesit që dalin nga të dhënat e ripërpunuara, mbështetur në standardet e reja ndërkombëtare. Kështu, Shqipëria ka një nivel më të ulët prej 20% të shkallës së pjesëmarrjes në forcat e punës, rreth 11% më të lartë se shkalla e papunësisë dhe një nivel më të ulët prej 24% të raportit midis punësimit dhe popullsisë. Aktiviteti i ulët i tregut të punës është ndikuar nga një sërë faktorësh, si për shëmbull, pjesëmarrja më e lartë e të rinjve në arsim, apo nga fakti që një numër i madh të rinjsh dhe femrash duket se po shkurajohen nga punëkërkimi etj.

---

<sup>53</sup> ILO-PNUD, 2012 në Vlerësimi i ofruesve të formimit në Shqipëri,

<sup>54</sup> Instat, publikimi I AFP nga 2007-2013

<sup>55</sup> Anketa e Forcës së punës u bë për herë të parë në 2007

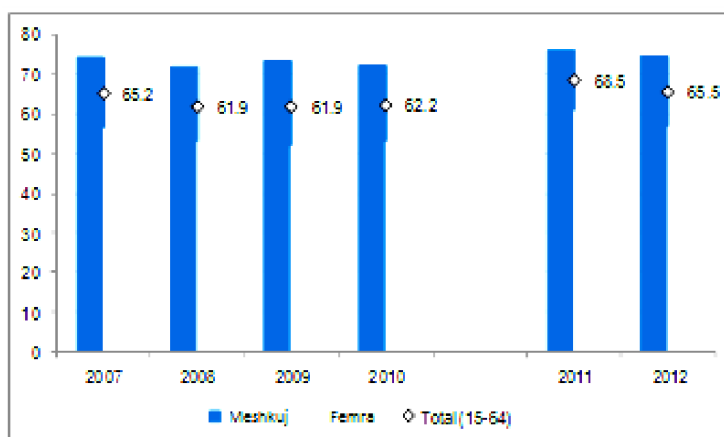
Tabela 7: Treguesit kryesorë të tregut të punës në Shqipëri dhe BE27, sipas moshës dhe gjinisë, 2012

| Grup- moshat | Shkalla e pjesëmarrjes në forcat e punës |                   | Shkalla e papunësisë |                   | Raporti Punësim/Popullsi |                   |
|--------------|------------------------------------------|-------------------|----------------------|-------------------|--------------------------|-------------------|
|              | 2012                                     | Tr2.2012-Tr3.2013 | 2012                 | Tr2.2012-Tr1.2013 | 2012                     | Tr2.2012-Tr1.2013 |
| Gjithsej     |                                          |                   |                      |                   |                          |                   |
| 15-64        | 65.5                                     | 51.4              | 13.9                 | 22.2              | 56.3                     | 40.0              |
| 15-24        | 37.4                                     | 27.4              | 27.9                 | 40.3              | 26.9                     | 16.4              |
| 25-64        | 75.8                                     | 60.2              | 11.4                 | 19.2              | 67.1                     | 48.6              |
| BE27 (15-64) | 71.8                                     | 71.8              | 10.6                 | 10.6              | 64.2                     | 64.2              |
| Meshkuj      |                                          |                   |                      |                   |                          |                   |
| 15-64        | 74.3                                     | 63.7              | 15.0                 | 22.7              | 63.2                     | 49.2              |
| 15-24        | 45.3                                     | 36.1              | 31.4                 | 43.6              | 31.0                     | 20.3              |
| 25-64        | 85.6                                     | 74.3              | 11.6                 | 18.8              | 75.7                     | 60.3              |
| BE27 (15-64) | 78.0                                     | 78.0              | 10.5                 | 10.5              | 69.8                     | 69.8              |
| Femra        |                                          |                   |                      |                   |                          |                   |
| 15-64        | 56.6                                     | 39.3              | 12.5                 | 21.4              | 49.5                     | 30.9              |
| 15-24        | 28.8                                     | 18.5              | 22.0                 | 33.8              | 22.5                     | 12.3              |
| 25-64        | 66.2                                     | 46.7              | 11.1                 | 19.7              | 58.9                     | 37.5              |
| BE27 (15-64) | 65.6                                     | 65.6              | 10.6                 | 10.6              | 58.6                     | 58.6              |

Burimi: INSTAT, ñBuletini i Anketës së forcës së punës 2012 dhe baza e të dhënave e EUROSTAT

Sipas figures 4, në vitin 2012 shkalla e pjesëmarrjes së forcës së punës ishte 65.5 përqind (74.3 përqind për meshkujt dhe 56.6 përqind për femrat), tre pikë përqindje më e ulët se ajo e regjistruar në vitin 2011. Një rënie e tillë është rezultat i rënies së normës së pjesëmarrjes së forcës së punës në rradhët e të rinjve të moshës 15 deri në 24 vjeç (nga 44.8 përqind në vitin 2011 në 37.4 përqind në vitin 2012) dhe veçanërisht tek femrat.

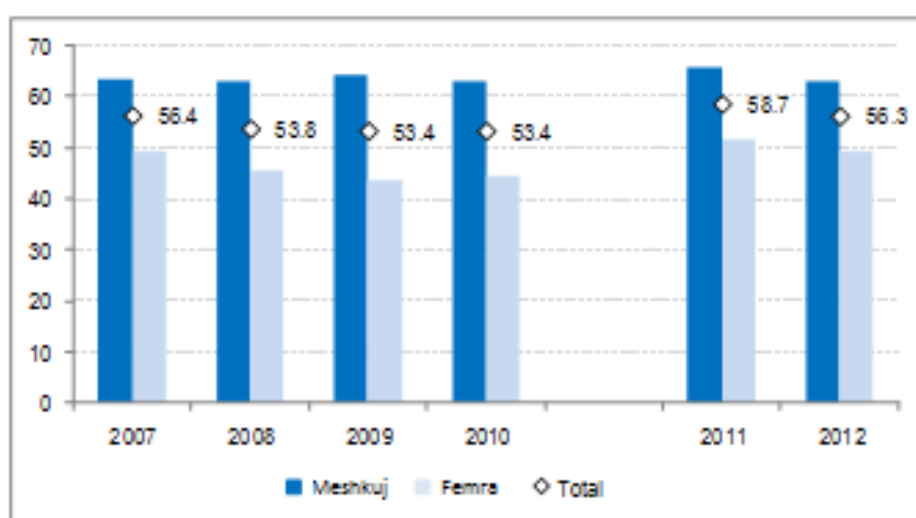
Figura 4: Pjesëmarrja e forcës së punës sipas gjinisë, 2007-2012 (%)



Burimi: INSTAT, Anketa e Forcës së Punës 2007-2012.<sup>56</sup>

Po njësoj me atë çka vërehet për normat e aktivitetit, shkalla e punësimit ka rënë nga 58.7 përqind në vitin 2011 në 56.3 përqind në vitin 2012 (Figura 5). Përsëri, kjo ka ndodhur për shkak të rënies së ndjeshme të raportit midis punësimit dhe popullsisë tek të rinjtë e moshës 15-24 vjeç (nga 34.1 përqind në vitin 2011 në 26.9 përqind në vitin 2012). Rënia e nivelit të punësimit ka qenë serioze veçanërisht për femrat në moshë të re (me humbje që luhaten rreth 25 përqind për çdo vit që kalon).

Figura 5: Norma e punësimit sipas gjinisë dhe grupmoshës, 2007-12 (%)



<sup>56</sup> INSTAT, Anketa e Forcës së Punës 2007-2012

Rënia e shkallës së punësimit ka qenë e rënde veçanërisht për femrat në moshë të re (me humbje që luhaten rreth 25 për qind për çdo vit që kalon). Kjo shifër përfaqëson një humbje të qartë të burimeve njerëzore për ekonomine shqiptare dhe nxjerr në dukje ekzistencën e kushteve veçanërisht të pafavorshme dhe të mekanizmave të përjashtimit nga tregu i punës për femrat e reja në moshe, gjë e cila kërkon përgjigje nëpërmjet politikave me synime të përcaktuara dhe të ndjeshme ndaj problemeve gjinore.

Këto të dhëna tregojnë një ndryshim të madh ndërmjet arritjeve të femrave dhe të meshkujve në tregun e punës. Pjesëmarrja e femrave në forcën e punës - ndonëse ka një prirje në ngjitje që prej vitit 2001, është më shumë se 17 pikë përqindje më e ulët se pjesëmarrja e meshkujve, ndërsa hendeku në punësim është rreth 14 pikë përqindjeje. Megjithatë, hendeku gjinor vjen duke u zvogëluar në nivelet më të larta arsimore. Në vitin 2012, hendeku në aktivitet midis meshkujve dhe femrave të mirearsimuar ishte 7.5 pikë përqindje, ndërkohë që hendeku në punësim ishte 10.4 pike përqindje.

Sipas të dhënave në tabelën 8, në tregun e punës femrat kanë mesatarisht rreth 1.3 vite më shumë arritjesh arsimore, krahasuar me meshkujt. Pavarësisht kësaj, ato marrin paga më të ulëta. Në vitin 2008, hendeku gjinor në paga ishte rreth 18% (mesatarja kombëtare).

Kjo shifër ishte 16.2 % në zonat urbane dhe pothuajse dy herë më e lartë, d.m.th. 32.7%, në zonat rurale, duke nxjerrë në dritë pozitën veçanërisht në dizavantazh të femrave që jetojnë në zonat rurale. Krahasuar me të dhënat e AMNJ në 2008, hendeku gjinor kombëtar në paga është rritur me dy pikë përqindje qysh atëherë, që mund të jetë pjesërisht për shkak të krizës ekonomike, duke dëshmuar kështu që femrat janë më të cënueshme në tregun e punës. Mes faktorëve të tjerë, si rrjedhim i një arsimimi shtesë apo

i një ndërprerje/shkëputjeje të mundëshme nga tregu i punës për t'at kujdesur për fëmijët, gratë e zena me punë kanë mesatarisht rreth 3.5 vjet me pak përvojë pune. Për pasojë, me më pak vite përvojë pune shpërblehen me pak në tregun e punës, duke përbërë kështu një pjesë të hendeikut gjinor në lidhje me pagat.

Femrat që punojnë kanë mesatarisht më pak fëmijë të vegjël të moshave 0 deri 5 vjeç dhe si rrjedhim, janë pjesë e familjeve më të vogla në madhësi. Sipas ( Anketes mbi Përdorimin e kohës 2010-2011), femrat kryejnë 86% të punës së papaguar në Shqipëri dhe janë pothuajse tërësisht përgjegjëse për detyrimet familjare (96%).<sup>57</sup> Mungesa e mjediseve të përshtatshme për kujdesin e fëmijëve dhe e programeve për rihyrjen në treg, pas lejes së lindjes, si dhe veprimtaritë e papaguara për kujdesjet brënda familjes (duke përfshirë kujdesin për fëmijet dhe të moshuarit) ndikojnë negativisht në pjesëmarrjen e femrave në forcat e punës. Kështu, femrat të cilat nuk janë të punësuar, ose që nuk marrin pjesë në tregun e punës, kanë më shumë fëmijë dhe më të vegjël në moshë krahasuar me femrat që punojnë.

Këto gjetje theksojnë nevojën për shërbime mbështetëse dhe krijimin e kushteve që u ofrojnë familjeve dhe grave mundësinë për një planifikim më të balancuar dhe më efikas të kohës së shpenzuar në shtëpi midis punës së paguar dhe asaj të papaguar. Politikat ekonomike dhe sociale që mbështesin pajtueshmërinë midis punës dhe jetës në familje do të kishin një ndikim të madh në rezultatet e punësimit të femrave, në fuqizimin e tyre ekonomik, si edhe në ekonominë shqiptare në shkallë më të gjerë.

Femrat që punojnë janë kryesisht të përqendruara në zonat urbane dhe në rajonet qendrore, bregdetare, si edhe në Tiranë. Zonat urbane vazhdojnë të ofrojnë më shumë mundësi punësimi për femrat krahasuar me zonat rurale, si rrjedhim i një numri më të madh

---

<sup>57</sup> INSTAT, "Anketa për përdorimin e kohës 2010-11" Tiranë 2012

veprimtarish ekonomike dhe përparimit shoqëror. Në zonat rurale femrat janë kryesisht të kufizuara me punën e papaguar në fermë. Përqindja e të punësuarve në rajonet malore është shumë e vogël, duke nxjerrë në pah mundësitë e kufizuara në këto rajone.

*Tabela 8: Ndryshimet midis punëtorëve meshkuj dhe femra*

| Ndryshoret                                         | Meshkuj | Femra   |
|----------------------------------------------------|---------|---------|
| Karakteristikat individuale                        |         |         |
| Paga mujore (ne Lekë te vjetra)                    | 345 832 | 288 044 |
| E drejta e përfitimit nga sigurimet shoqërore      | 61.74%  | 82.75%  |
| Përvoja e punës                                    | 25.63   | 22.15   |
| Arsimi                                             | 10.93   | 12.27   |
| Përbërja e familjes                                |         |         |
| Madhesia e familjes                                | 4.92    | 4.59    |
| Numri mesatar i meshkujve ne moshe pune ne familje | 1.55    | 1.21    |
| Numri mesatar i femrave ne moshe pune ne familje   | 1.27    | 1.42    |
| Numri i fëmijëve 0 deri në 5 vjeç                  | 0.40    | 0.25    |
| Rajonet                                            |         |         |
| Bregdetare                                         | 32.40%  | 31.47%  |
| Qendrore                                           | 41.01%  | 36.03%  |
| Malore                                             | 5.99%   | 3.69%   |
| Tirane                                             | 20.60%  | 28.81%  |
| Urbane                                             | 56.12%  | 71.52%  |
| Rurale                                             | 43.88%  | 28.48%  |

Burimi: INSTAT, ñAnketa për matjen e nivelit të jetesës, Tiranë<sup>58</sup>

Gjithashtu, këto ndryshime pasqyrohen edhe në profesionet e ushtruara nga meshkujt dhe femrat. Tabela 9, tregon se rreth gjysma e punësimit të femrave është e përqëndruar në 30% si profesioniste/specialiste dhe 20% si punëtore shërbimi. Përqëndrimi i lartë si profesioniste është kryesisht rrjedhojë e faktit që femrat përbëjnë shumicën e punonjësve në arsim dhe në kujdesin shëndetësor. Gjithashtu, përqëndrimi i femrave në profesione të

<sup>58</sup> INSTAT, ñAnketa për matjen e nivelit të jetesës, Tiranë

veçanta dhe veçanërisht në profesione që mbizotërohen nga femra, rrit hendekun gjinor në paga nëpërmjet ndarjes së profesioneve. Për më tepër, pjesëmarrja e madhe e femrave në punën e papaguar në bujqësi është evidentuar edhe në të dhënat e anketës mbi familjet, ku përqindja e femrave në punë bujqësore me pagesë është më e ulët se ajo e meshkujve. Nga ana tjetër, meshkujt kanë një përqindje më të lartë si ligjvënës, punëtorë në tregti, operatorë impiantesh dhe makinerish, të cilat janë profesione që paguhen më shumë. Të dhënat e ripërpunuara paraqesin një tablo krejt të ndryshme. Kështu, femrat drejtuese janë 4 herë më pak në numër se meshkujt drejtues dhe 3 herë më pak në kategorinë e zanateve dhe tregtisë. Përveç numrit më të madh të femrave, krahasuar me meshkujt në pozita si profesioniste dhe teknike, edhe në bujqësi ka një numër më të madh femrash të cilat japin kontributin e tyre, po ashtu edhe në punë fasonerie, që lidhura me faktin se industritë e fasonëve janë punëdhënësit kryesorë për femrat në Shqipëri.

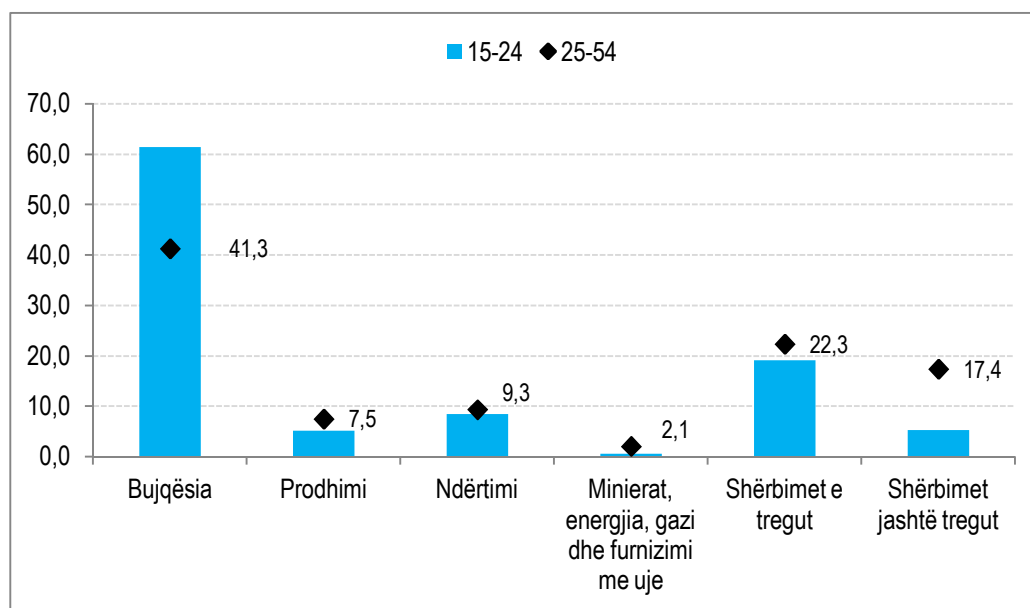
*Tabela 9: Pjesëmarrja në profesione sipas gjinisë (%)*

| Ndryshoret                      | Meshkuj |                   | Femra  |                   |
|---------------------------------|---------|-------------------|--------|-------------------|
|                                 | 2012    | Tr2.2012-Tr1.2013 | 2012   | Tr2.2012-Tr1.2013 |
| Menaxherë/drejtues              | 2.95%   | 2.8%              | 1.59%  | 0.7%              |
| Profesioniste                   | 8.60%   | 7.3%              | 30.30% | 18.8%             |
| Teknikë                         | 6.89%   | 5.6%              | 6.45%  | 6.9%              |
| Nëpunës të thjeshtë             | 2.12%   | 2.0%              | 2.66%  | 2.7%              |
| Punëtorët e shërbimeve          | 16.57%  | 22.0%             | 20.16% | 18.6%             |
| Bujqësi                         | 18.82%  | 23.2%             | 13.79% | 35.1%             |
| Punëterë në zanate/tregti       | 21.19%  | 21.7%             | 11.00% | 7.0%              |
| Operaterë impiantesh/makinerish | 10.90%  | 9.4%              | 6.02%  | 2.8%              |
| Prefesienet fillestare          | 10.15%  | 4.0%              | 7.48%  | 6.4%              |

Burimi: INSTAT - Anketa për Matjen e nivelit të jetesës, Tiranë 2012.

Shpërndarja e punësimit sipas sektorëve kryesorë të aktivitetit ekonomik tregon se bujqësia mbetet ofruesi më i madh i vendeve të punës, veçanërisht për punëtorët e rinj në moshë (Figura 6).

Figura 6: Punësimi sipas sektorit ekonomik, të rinjtë dhe të rriturit, (2012)



Strukt Burimi: INSTAT, Anketa e Forcës së Punës 2012<sup>59</sup>

Ngadalësimi i rritjes ekonomike në vitin 2009 duket se ka patur ndikim jo vetëm përgjithësisht në punësim, por edhe në vetë strukturën e tij, në të cilën si puna me kohë të pjesshme, ashtu dhe ajo e përkohshme, kanë pësuar rënie, (Tabela 10).

<sup>59</sup> INSTAT, Anketa e Forcës së Punës 2012

Tabela 10: Struktura e te zeneve ne pune, Shqipëri (2007-2012), %\*

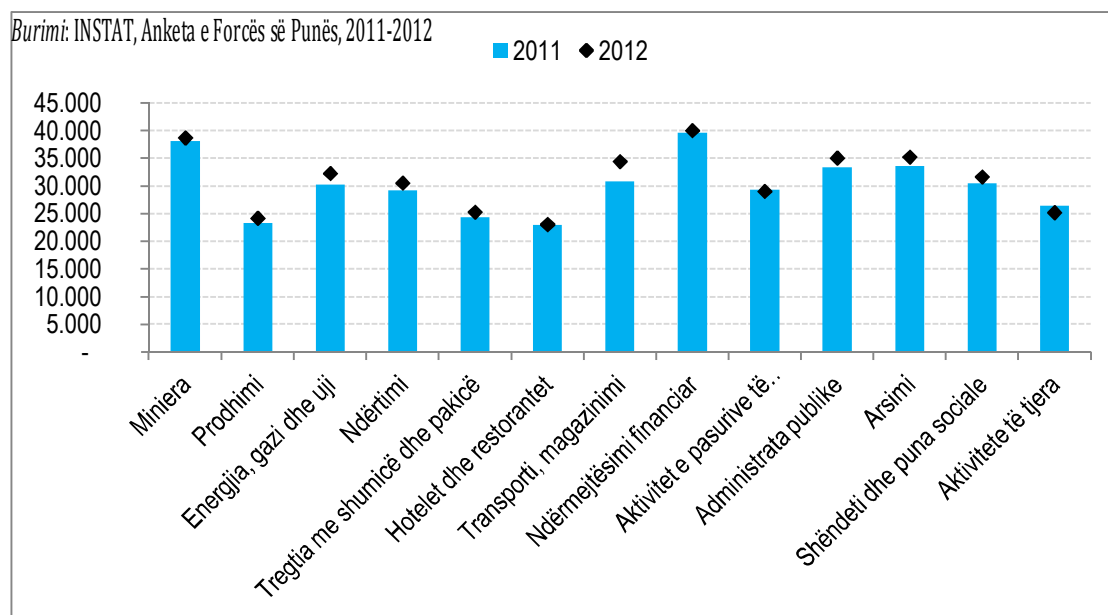
|                                              | 2007 | 2010 | 2011 | 2012 | Tr2.2012-<br>Tr1.2013 P1 |
|----------------------------------------------|------|------|------|------|--------------------------|
| Sektori ekonomik                             |      |      |      |      |                          |
| Bujqësia                                     | 47.9 | 42.1 | 45.3 | 47.4 | 46.1                     |
| Industria                                    | 18.6 | 20.6 | 18.9 | 16.5 | 16.7                     |
| Shërbimet                                    | 33.5 | 37.3 | 35.8 | 36.1 | 34.3                     |
| Statusi ne punesim                           |      |      |      |      |                          |
| Të punësuar me page                          | 34.4 | 43.3 | 38.9 | 35.6 | 37.3                     |
| Të vetepunesuarit                            | 37.3 | 30.3 | 29.6 | 27.0 | 20.8                     |
| Punëtorët pa pagese te familjes              | 28.4 | 26.4 | 31.3 | 37.3 | 16.3                     |
| Prodhuesit e produkteve ushqimore per jetese |      |      |      |      | 25.6                     |
| Lloji i kontratës                            |      |      |      |      |                          |
| Me kohe të plotë                             | 72.5 | 77.3 | 75.1 | 78.1 | 88.4                     |
| Me kohë te pjesshme                          | 27.5 | 22.7 | 24.9 | 21.9 | 11.6                     |
| Me kohë te pjesshme pa dëshire               | 37.4 | 40.6 | 27.5 | 30.0 | 50.4                     |
| E përhershme                                 | 83.0 | 82.9 | 85.2 | 89.0 | 88.5                     |
| E përkohshme                                 | 17.0 | 16.9 | 14.8 | 11.0 | 11.5                     |
| Punë e përkohshme pa dëshire                 | 78.6 | 80.6 | 48.5 | 43.9 | 61.2                     |

Burimi: INSTAT, "Anketa e Forcës së punës 2007-2012" INSTAT, "Anketat e Forcës së punës 2012 Tr2.2012-Tr1.2013", Tiranë 2013. Të dhënat e ripërpunuara sipas standardeve nderkombetare, të miratuara nga Konferenca e 19-të Ndërkombëtare e Statisticienëve të Punës, Gjenevë, 2013.<sup>60</sup>

Numri i madh i punëtorëve kontribues në familje, veçanërisht në radhët e femrave dhe punëtorëve të rinj në moshe, tregon se punësimi informal ende përfaqëson një përqindje të lartë të punësimit në total. Pjesa e punësimit të cënueshëm në vitin 2012 ishte 61.4 për qind, në të cilin punëtorët e rinj në moshë dhe femrat e të gjitha moshave janë më të rrezikuar se grupet e tjera të punëtorëve (përkatesisht, 72.8 për qind dhe 67.7 për qind).

<sup>60</sup> INSTAT Anketat e Forcës së punës 2012 Tr2.2012-Tr1.2013", Tiranë 2013

Figura 7 : Të ardhurat e zakonshme neto të përmuajshme, sektorët ekonomikë (2011-2012)



Burimi: INSTAT, Anketa e Forcës së Punës, 2011-2012<sup>61</sup>

Në vitin 2012 të ardhurat mesatare mujore u rritën me më shumë se 3 për qind krahasuar me vitin 2011 (Figura 7). Një rritje e tillë u shkaktua nga rritja e fitimeve në sektorët e transportit (11 për qind), energjisë, ujit dhe gazit (6 për qind), si dhe në sektorët e administratës publike (5 për qind). Në vitin 2012, punëtorët në sektorin e hotelierisë dhe restoranteve kishin të ardhurat mesatare mujore më të ulëta (23,090 Lekë në muaj), ndërsa punëtorët me ndërmjetësim financiar kishin ato më të lartat (40,055 Lekë në muaj).

Tabela 11 Të dhëna mbi papunësinë

| Grupmosha        | Shkalla e papunësisë<br>Unemployment rate |      |      |      |      |      |      |      |      |   |
|------------------|-------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|---|
|                  | 2007                                      | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | A |
| <b>Shqipëria</b> |                                           |      |      |      |      |      |      |      |      |   |
| 15-29            | 19,8                                      | 24,7 | 21,9 | 22,5 | 21,9 | 26,0 | 27,2 | 32,5 | 33,2 |   |

<sup>61</sup> INSTAT, Anketa e Forcës së Punës, 2011-2012

|                |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 30-64          | 10,7 | 10,0 | 10,4 | 10,8 | 11,1 | 10,0 | 13,1 | 13,3 | 12,5 |
| 15-64          | 13,5 | 13,2 | 13,8 | 14,2 | 14,3 | 13,8 | 16,4 | 17,9 | 17,5 |
| 15+            | 13,4 | 13,1 | 13,8 | 14,0 | 14,0 | 13,4 | 15,9 | 17,5 | 17,1 |
| <b>Meshkuj</b> |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 15-29          | 22,8 | 25,5 | 21,6 | 23,8 | 22,8 | 28,4 | 29,7 | 35,6 | 32,3 |
| 30-64          | 10,7 | 9,1  | 8,5  | 8,3  | 10,0 | 10,4 | 14,6 | 14,0 | 12,2 |
| 15-64          | 14,4 | 12,7 | 12,2 | 12,8 | 14,0 | 15,2 | 18,3 | 19,7 | 17,5 |
| 15+            | 14,3 | 12,5 | 12,2 | 12,6 | 13,6 | 14,6 | 17,8 | 19,2 | 17,1 |
| <b>Femra</b>   |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 15-29          | 15,8 | 23,8 | 22,2 | 20,7 | 20,6 | 22,0 | 23,6 | 27,4 | 34,7 |
| 30-64          | 10,6 | 11,2 | 12,9 | 14,0 | 12,4 | 9,5  | 11,2 | 12,3 | 12,9 |
| 15-64          | 12,2 | 13,9 | 15,9 | 15,9 | 14,7 | 12,0 | 13,8 | 15,5 | 17,4 |
| 15+            | 12,2 | 13,7 | 15,8 | 15,9 | 14,4 | 11,7 | 13,5 | 15,2 | 17,1 |

Burimi: *Anketa e forcës së punës 2007-2015*

Në vitin 2012, shkalla e papunësisë në Shqipëri ishte 13.8 përqind e forcës së punës (shifër kjo në rënie krahasuar me 14.3 përqind e regjistruar në vitin 2011). Shkalla e papunësisë së të rinjve ka ardhur duke u thelluar dhe ky është një tregues shumë i rëndësishëm, dhe një problem i madh i tregut të punës në Shqipëri.

Sipas një studimi të bërë nga SHKP dhe Frederich Ebert në Trendet e punësimit Rinor në Shqipëri<sup>62</sup> në vitin 2014, gjetjet tregojnë për shumë paragjykime dhe shpresa të reme të prindërve dhe femijëve të tyre të cilët i orientojnë ato drejt zgjedhjeve me pak efikënte për karrierën. Regjistrimet në univeristet dhe shkolla bëhen pa ndonjë lidhje me kërkesat e nesërme të tregut të punës

Siç tregohet nga të dhënat, të rinjtë dhe veçanërisht femrat e reja në moshë, janë shumë të kufizuar në tregun e punës. Ato përballen me sfida në të gjithë treguesit e tregut të punës, dhe rezultate më të ulëta sesa të gjitha kategoritë e tjera moshore. Shkalla e lartë e papunësisë së të rinjve nuk është karakteristike vetëm e tregut shqiptar të punës. Po ashtu edhe shumë vënde europiane janë përballur me shifra të larta papunësie në radhët e të rinjve, veçanërisht edhe si pasojë e krizës ekonomike. Një sfidë tjetër me të cilën

<sup>62</sup> Trendet e punësimit rinor në Shqipëri, pregaditur nga CDI prill 2015

përballen të rinjtë ka të bëjë me kalimin nga sistemi arsimor në punësimin për herë të parë. Mungesa e mundësive për punë për të rinjtë është po aq e dukshme edhe në të dhënat e dala nga Anketa e forcës së punës. Sipas AFP 2011, të rinjtë presin deri mesatarisht katër vjet ose me shumë para se të gjejnë punësimin e parë. Si rrjedhim, koha që shpenzojnë duke pritur do të thotë produktivitet i humbur në tregun e punës.

Për më tepër, siç tregohet në Tabelën 12, ku krahasohen ndryshimet midis të rinjve dhe jo të rinjve, kategoria e të rinjve ka edhe disavantazhe të dukshme përsa u përket pagave mujore, përvojës së punës, arsimit, të drejtës për sigurim shoqëror, etj. Hendeku i pagave midis të rinjve dhe jo të rinjve është rreth 36.5 për qind. Të rinjtë në tregun e punës kanë rreth 5 vjet përvojë pune, krahasuar me rreth 26 vjet për jo të rinjtë, kurse kanë mesatarisht 10.9 vite arsim krahasuar me 11.4 për jo të rinjtë. Rreth gjysma e numrit të të rinjve të zënë me punë njoftojnë se kanë të drejtën e sigurimeve shoqërore, krahasuar me rreth 70 për qind të grupit të rriturve. Kjo çon drejt një niveli të lartë të mundshëm informaliteti kur flitet për punësimin e të rinjve, i cili më pas lidhet me profesionet e tyre, duke e përkeqësuar cënueshmërinë e tyre në tregun e punës.

Përbërja e familjes tregon se kundrejt të rriturve, të rinjtë e zënë me punë vijnë nga familje më të mëdha, e ndër ta më shumë janë krah pune meshkuj sesa femra. Si rrjedhim, atyre mund t'u kërkohej të sigurojnë jetesën për familjen dhe për këtë arsye mund të futen në tregun e punës, në vend që të vazhdojnë arsimimin e tyre të metejshëm.

*Tabela 12: Ndryshimet midis të rinjve dhe jo të rinjve*

| Ndryshoret                      | Të rinjtë | Jo të rinjtë |
|---------------------------------|-----------|--------------|
| Karakteristikat individuale     |           |              |
| Paga mujore (në lekë të vjetra) | 244842    | 334178       |
| E drejta për sigurime shoqërore | 50.64%    | 70.27%       |
| Përvoja e punës                 | 4.95      | 25.87        |

|                                                    |       |       |
|----------------------------------------------------|-------|-------|
| Arsimi                                             | 10.88 | 11.36 |
| Përbërja e familjes                                |       |       |
| Madhësia e familjes                                | 4.87  | 4.82  |
| Numri mesatar i meshkujve në moshë pune në familje | 1.98  | 1.42  |
| Numri mesatar i femrave në moshe pune në familje   | 1.51  | 1.29  |

Burimi : *INSTAT Anketa për matjen e standartit të jetesës Tiranë 2012*<sup>63</sup>

Së fundi, siç tregohet në Tabelën 13, profesionet e të rinjve janë përqendruar kryesisht në punën në zanate dhe tregti, si punëtorë shërbimesh, në punët në bujqësi dhe ato fillestare. Ata janë profesionistë, teknikë dhe nëpunës të një niveli shumë të ulët.

*Tabela 13: Pjesëmarrja në profesione sipas statusit të të rinjve (%)*

| Ndryshoret                      | Të rinj | Jo të rinj |
|---------------------------------|---------|------------|
| Ligjvënës                       | 1.34%   | 2.63%      |
| Specialistë                     | 8.24%   | 15.45%     |
| Teknikë                         | 2.03%   | 7.07%      |
| Nëpunës                         | 3.07%   | 2.23%      |
| Punëtorë shërbimesh             | 21.41%  | 17.38%     |
| Bujqësi                         | 19.37%  | 17.20%     |
| Punëtorë në zanate/tregti       | 24.31%  | 17.78%     |
| Operatorë impiantesh/makinerish | 7.52%   | 9.59%      |
| Profesionet fillestare          | 11.17%  | 9.25%      |

Burimi: INSTAT "Anketa për matjen e standartit të jetesës", Tiranë 2012

Një tjetër tipar kryesor i tregut shqiptar të punës është pjesa relativisht e lartë e punëtorëve të shkurajuar, të cilët në vitin 2010 përbënin 14.2 për qind të të gjithë individëve joaktivë (12.1 për qind meshkuj dhe 15.3 për qind femra). Në vitin 2012, shkurajimi i punëtorëve kishte arritur në masën 18.3 për qind, në të cilën të rinjtë përbënin 19 për qind të numrit gjithsej të punëtorëve.

---

<sup>63</sup> INSTAT Anketa për matjen e standartit të jetesës Tiranë 2012

Kategoria e dytë më e madhe e individëve joaktivë (duke përjashtuar ata në arsim dhe kualifikim) është ajo e personave të zënë në punë shtëpie dhe përkujdesje për të vegjlit, të sëmurët dhe të moshuarit (9.6 për qind, pjesa më e madhe e të cilëve janë femra). Midis viteve 2011 dhe 2012, pasiviteti u rrit me tre pikë përqindje, dy herë më shpejt për femrat në krahasim me meshkujt, duke pasqyruar kështu por edhe duke përforcuar stereotipin e femrës si krijuese e familjes, dhe ofruese kryesore e përkujdesit, punë kjo e papaguar. Për brezat e rinj (15-24 vjeç) pasiviteti vjen kryesisht për shkak të ndjekjes së shkollës (74.8 për qind e të gjithë të rinjve joaktivë shkonin në shkollë gjatë vitit 2012).

Sipas të dhënave në Tabelen 14, tregu rural i punës ofron një tablo të ndryshme krahasuar me tregun urban të punës. Aktiviteti ekonomik është më pak i shumëllojshëm në zonat rurale dhe punësimi është i përqëndruar kryesisht në veprimtaritë bujqësore. Pjesa më e madhe e punëtorëve në zonat rurale janë punëtorë ferme, veçanërisht femra dhe të rinj. Megjithëse zonat rurale kanë patur shumë përparim përsa i përket uljes së varfërisë, ato përsëri vazhdojnë të varen shumë nga bujqësia me madhësi të vogël. Sipas Anketës së Forcës së punës 2012, në zonat rurale janë rreth 491,737 punëtorë ferme dhe 143,889 punëtorë që nuk punojnë në fermë.<sup>64</sup>

Puna në fermë kryesisht kryhet nga femrat, ndërsa meshkujt janë më së shumti të zënë në punët jashtë ferme, krahasuar me femrat. Në vitin 2012, puna e meshkujve jo në fermë arriti pothuajse 18% krahasuar me vetëm 5% për femrat rurale. Këto ndryshime nxjerrin në dritë mungesën e mundësive ekonomike për femrat, duke i kapur në grackën e punës së papaguar në mënyrë të vazhdueshme. Si rrjedhojë, ato i kufizojnë mundësitë e femrave për përparim dhe kanalizim drejt punës së paguar, si edhe potencialin e forcës së punës për zonat rurale. Si pasojë, nëpërmjet mungesës së zhvillimit të aftësive dhe të mundësive

---

<sup>64</sup> PNUD Ëstudimi kombëtar për tregun rural të punës në Shqipëri të Tiranë 2013

ekonomike, zonat rurale mund të vuajnë edhe përse i përket zhvillimit shoqëror dhe ekonomik.

Për shkak të karakteristikave të tregut rural të punës, kufizimit të aktivitetit kryesisht në bujqësi të një madhësie të vogël dhe pune të papaguar, të dhënat tregojnë një hendek midis pagave prej rreth 38% midis zonave rurale dhe urbane. Gjithashtu, për shkak edhe të natyrës së vendeve të punës dhe aktivitetit ekonomik në zonat rurale, edhe e drejta për sigurime shoqërore për punëtorët me pagesë është më e ulët në zonat rurale.

Përbërja e familjeve tregon se ka familje më të mëdha në zonat rurale me më shumë meshkuj si krah pune, gjë e cila mund të lidhet me pjesëmarrjen më të lartë në aktivitetet bujqësore për të plotësuar nevojat e familjes. Edhe pse në një shoqëri më tradicionale rurale roli i gruas si përkujdesjeje brenda familjes është përforcuar, përsëri gratë përfshihen në prodhim bujqësor në fermë rregullisht, krahas punës së përkujdesjes, dhe gjithnjë e më shumë po zëvendësojnë meshkujt, të cilët kërkojnë punësim jashtë fermës.<sup>65</sup> Ndërkohë që mundësitë për punësim jashtë fermës janë shumë të pakta, meshkujt kanë një shkallë më të lartë përfshirjeje në punën jashtë fermës krahasuar me femrat, dhe gratë dukshëm janë të shkurajua nga punëkërkimi jashtë fermës. Si rrjedhim, femrave u duhet që në mënyrë të vazhdueshme të marrin përsipër detyra në prodhimin bujqësor, që dikur ishin punë tipike për meshkujt, megjithëse pa pasur mundësi të kenë mjetet e kërkuara dhe shërbimet e mbështetjes. Sigurimi i jetesës në zonat rurale dhe zhvillimi koherent territorial e ekonomik do të kërkojnë krijimin e mundësive për punësim jashtë ferme për femrat dhe meshkujt, duke përfshirë të rinjtë, femra dhe meshkuj, si edhe sigurimin e shërbimeve bujqësore të mbështetjes, nga të cilat të mund të përfitojnë femrat.

---

<sup>65</sup> PNUD-ILO "Studimi kombëtar për tregun e punës në Shqipëri" Tiranë 2013

Tabela 14: *Ndryshimet midis zonave urbane dhe rurale*

| Ndryshoret                                         | Urbane  | Rurale  |
|----------------------------------------------------|---------|---------|
| Karakteristikat individuale                        |         |         |
| Paga mujore (në lekë të vjetra)                    | 368 728 | 267 053 |
| E drejta për sigurime shoqërore                    | 72.20%  | 60.06%  |
| Përvoja e punes                                    | 23.48   | 26.33   |
| Arsimi                                             | 12.27   | 9.88    |
| Përbërja e familjes                                |         |         |
| Madhësia e familjes                                | 4.69    | 5.03    |
| Numri mesatar i meshkujve në moshë pune në familje | 1.39    | 1.54    |
| Numri mesatar i femrave në moshë pune në familje   | 1.32    | 1.30    |
| Numri i femijëve nga 0 deri 5 vjec                 | 0.34    | 0.39    |
| Rajonet                                            |         |         |
| Bregdetare                                         | 33.27%  | 30.35%  |
| Qendrore                                           | 25.42%  | 61.32%  |
| Malore                                             | 3.35%   | 8.33%   |

Burimi: INSTAT në Anketa për matjen e standartit të jetesës, Tiranë 2012.<sup>66</sup>

Tabela 15 përforcon gjetjet mbi mungesën e aktivitetit ekonomik, duke treguar një përqëndrim të profesioneve në zonat rurale kryesisht në bujqësi dhe të punëtoreve në zanate dhe tregti. Një fakt i tillë vjen edhe prej potencialit për kufizimin e marrjes/përfundimit të aftësive të reja nga forca e punës. Vërehen ndryshime shumë të mëdha në profesione midis zonave urbane dhe rurale. Ka mungesë teknikësh, nga të cilët më pak se gjysma e numrit të atyre që gjenden në zonat urbane. Mesatarisht, 20% e të punësuarve me pagë në zonat urbane janë profesionistë, krahasuar me vetëm 7% në zonat rurale. Në zonat urbane rreth 21% e të punësuarve me pagë janë punëtore shërbimesh, krahasuar me afërsisht 13% në zonat rurale.

Tabela 15: *Pjesëmarrja në profesione sipas rajoneve (%)*

| Ndryshoret    | Urbane | Rurale | Vlera e P |
|---------------|--------|--------|-----------|
| Ligjvënës     | 3.20%  | 1.55%  | 0.003     |
| Profesionistë | 20.04% | 7.26%  | 0.000     |

<sup>66</sup> INSTAT në Anketa për matjen e standartit të jetesës, Tiranë 2012

|                                 |        |        |       |
|---------------------------------|--------|--------|-------|
| Teknikë                         | 8.77%  | 3.67%  | 0.000 |
| Nëpunës të thjeshtë             | 2.88%  | 1.36%  | 0.004 |
| Punëtorë shërbimesh             | 20.80% | 12.73% | 0.000 |
| Bujqësi                         | 2.74%  | 39.83% | 0.000 |
| Punëtorë zanatesh/tregti        | 18.58% | 17.56% | 0.493 |
| Operatorë impiantesh/makinerish | 11.15% | 6.86%  | 0.000 |
| Profesionet fillestare          | 10.23% | 8.03%  | 0.052 |

Burimi: INSTAT në Anketa për matjen e standartit të jetesës, Tiranë 2012<sup>67</sup>

Migracioni i punës ka qenë një tipar i rëndësishëm i tregut të punës. Një pjesë e forcës së zënë me punë ka emigruar dhe punon jashtë vendit. Puna jashtë vendit është një alternativë që mbetet ende tërheqëse. Për shembull, gjatë zbatimit të marrëveshjes së punësimit me Italinë, në periudhën janar 2012 deri në maj 2013, 4431 u regjistruan për punësim në Itali, nga të cilët 15 përqind ishin femra. Faktorët më të zakonshëm shtytës për punësimin jashtë vendit janë mungesa e punësimit në Shqipëri dhe nevoja për të gjetur një punë që paguhet më mirë. Faktorë tërheqës për kërkimin e punësimit jashtë vendit janë pagat më të larta në vendet e destinacionit dhe cilësia më e mirë e jetës.

Një segment tjetër i forcës së zënë me punë në vend janë emigrantët e kthyer. Pas një periudhe disa vjeçare në emigracion, si rezultat i përfundimit të ciklit të emigracionit, por edhe e ndikuar nga faktorët ekonomikë në vendet pritëse, një pjesë e forcës shqiptare të punës po kthehet. Megjithatë, personat e kthyer po përballen me familje gjithnjë e më të varfra dhe disa nga të kthyerit hasin vështirësi për riintegrimin dhe gjetjen e një vendi pune. Kthimi i qytetarëve shqiptarë në vënd, veçanërisht nga vendet e Bashkimit Europian, vazhdon të influencojë tablonë demografike të Shqipërisë, si edhe të forcës së punës në vënd. Gjatë periudhës 2009-2013, një total prej 133.545 individësh të grupmoshës 18-64 vjeç u kthyen në Shqipëri. Shumica e të kthyerve që janë në moshë pune, domethënë 98413 individë, ose 76 për qind, janë meshkuj. Me kalimin e kohës, nuk

<sup>67</sup> INSTAT në Anketa për matjen e standartit të jetesës, Tiranë 2012

ndryshojnë vetëm numrat absolutë të meshkujve dhe femrave që kthehen, por edhe dinamikat e migracionit.

Ndërsa numri i femrave të kthyer u rrit në një masë të moderuar deri në 2012, duke pësuar një rënie të lehtë në vitin 2013, gjatë periudhës 2011-2012, u regjistrua një fluks në rritje i meshkujve të kthyer, periudhë e cila koinçidon edhe kulmin e krizës ekonomike në destinacionet primare si Italia dhe Greqia. Edhe pse numri në rritje i migracionit të meshkujve që kthehen është normalizuar që nga ajo kohë, përsëri numri i meshkujve që kthehen në Shqipëri mbetet i konsiderueshëm. Në vitin 2013 numri i meshkujve të kthyer ishte 28.102. Tendencia gjithnjë e në rritje nxjerr në pah nevojën për për të mundësuar riintegrimin e tyre në shoqërinë dhe ekonominë shqiptare.

Edhe punëtorët e huaj janë të pranishëm në Shqipëri dhe përfaqësojnë një kategori tjetër të punëtorëve që marrin pjesë në tregun e punës në vëndin tonë. Në mënyrë që të jenë në gjendje të punojnë atyre ju duhet të përmbushin kërkesat ligjore për të hyrë, punuar dhe jetuar në Shqipëri. Kjo rregullohet nga Ligji i punës për të huajt<sup>68</sup>, i cili u ndryshua kohët e fundit në përputhje me Direktivat e BE-së dhe detyrimeve të Shqipërisë, në kuadrin e integritimit në BE.

### **3.5. Politikat e tregut të punës**

Në fushën e politikave shtetërore të punësimit, Qeveria nepërmjet Ministrisë së linjës vëzhgon sistematikisht tregun e punës, parashikon zhvillimet e punësimit dhe propozon programe dhe projekte për rritjen e shkallës së punësimit

#### **3.5.1 Strategjitë e punësimit**

---

<sup>68</sup> Ligji Nr 108 date 28.03.2013 në Ligji punës për të huajt

Nga kjo Ministri hartohen vazhdimisht strategji punësimi. Në Strategjinë e Punësimit 2003-2008 prognozi i punësimit për periudhën 5(vjeçare) presupozohej me 15-20 mijë vende të reja pune mesatarisht në vit. Objektivat që vendosen në këtë Strategji dhe realizimi i tyre parashikohej të sillte si rezultat një shifër prej 22 mijë punësimesh në vit për periudhën kohore 2002-2007<sup>69</sup>. Në Strategjinë e Punësimit dhe Formimit Profesional bëhet një prezantim i situatës aktuale në tregun e punës, evidentohen prirjet afatshkurtra dhe afatmesme për ndryshime në këtë treg, si dhe përcaktohen objektiva konkrete në lidhje me problematikën e punësimit në shkallë vëndi. Kjo strategji përmbante një numër të caktuar masash për tu ndërmarrë, vendoste drejtimet kryesore përsa i përket përmiresimit të punës për te ardhmen, programe të reja në kuadrin e nxitjes së punësimit, formimit profesional si dhe mbështetjes së bizneseve të reja apo atyre kryesore. Strategjia e Punësimit dhe Formimit Profesional u përqëndrua në:

- Shërbimet e tregut të punës
- Formimi profesional
- Zhvillimi i sipërmarrjes dhe krijimi i punësimit
- Financimi i punësimit

Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta hartoi një Strategji për Punësimin dhe Formimin Profesional për periudhën 2007 i 2013<sup>70</sup>. Kjo strategji vendosi bazat për përmiresimin e sistemit të shërbimeve të punësimit dhe formimit profesional dhe zbatimin e programeve aktive dhe pasive të punësimit.

Strategjia Sektoriale e Punësimit dhe Formimit Profesional e zbatuar midis viteve 2007 dhe 2013 kishte si qëllim kryesor uljen graduale të nivelit të papunësisë në atë të vëndeve të BE-së deri në vitin 2013. Strategjia mbështetej në strategjinë evropiane të punësimit dhe

---

<sup>69</sup> MPCSSHB ñStrategjia Sektoriale për punësim dhe formim profesional 2003-2008, Tiranë 2003

<sup>70</sup> MPCSSHB ñStrategjia sektorjale për punësim dhe formim profesional 2007-2013ò Tirane 2007.

synonte që nëpërmjet zbatimit të politikave të punësimit të arrihej, përmirësimi i cilësisë dhe produktivitetit në punë dhe forcimi i kohezionit social. Thelbi i strategjisë ishte përmirësimi i Shërbimit Kombëtar të Punësimit (SHKP) dhe i sistemit të formimit profesional.

Ndërthurja e ndërhyrjeve politike të lartpërmendura me ato politika që parashikohen për nxitjen e zhvillimit ekonomik, zhvillimin e bizneseve dhe reformat në kualifikim e arsim, priteshin të arrinin një sërë synimesh, të cilat përmblihen në Tabelën 16 me poshtë.

Tabela 16: *Arritja e synimeve të Strategjisë Sektoriale të Punësimit dhe Formimit Profesional , 2007 - 2013*

| Synimi                                                                                       | 2006  | 2007   | 2013                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|----------------------|
| Ulja e shkallës së papunësisë deri në 11.5%*                                                 | 13.8% | 13.5%  | 15.6%                |
| Rritja e raportit midis punësimit dhe popullsisë në 56%*                                     | 49.6% | 50%    | 59.9%                |
| Rritja e ndërmjetësimeve për punë nga SHKP në 13,000                                         |       | 10,000 | 12,965               |
| Rritja e numrit të të kualifikuarve mes të papunëve të regjistruar nëpërmjet kurseve         |       | 4,500  | 8,357                |
| Rritja e numrit të pjesëmarrësve në formim të punësuar pas programit në 4,200                |       | 2,000  | 1,636 <sup>(i)</sup> |
| Rritja e numrit të individëve të punësuar pas pjesëmarrjes në një masë aktive në 2,500-3,000 |       | 2000   | 960                  |
| Rritja e pjesës së nxënësve që ndjekin arsimin profesional në 40%                            |       | 19.6%  | 18.2%                |
| Rritja e investimeve në arsim në masën 5% të PBB në 2009                                     |       | 3.3%   | 3%                   |
| Rritja e regjistrimit të fëmijëve në arsimin parashkollor në 60%                             |       | 54%    | 57%                  |
| Rritja e pjesës së të papunëve të regjistruar që marrin pjesë në programe në 20%             |       |        | 13%                  |
| Rritja e numrit të personelit të shërbimeve të punësimit që merren me klientet nga 47% në    |       | 47%    | 65%                  |

*Ref. Ministria e Punës, Cështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, “Strategjia Sektoriale për Punësimin dhe Formimin Profesional (2007-2013)”, Tiranë, 2007.*<sup>71</sup>

Tabela tregon se shume prej synimeve të vendosura në Strategji nuk u arriten ose u arritën pjesërisht. Kjo ka ndodhur pjesërisht për shkak të ngadalësimit ekonomik si rrjedhojë e krizës globale ekonomike dhe ndikimi që kjo krizë pati në treguesit e tregut të punës si dhe për shkak të masave fiskale që vijuan (uljet në shpenzimet publike) për të zvogëluar deficitin e Qeverisë. Kapacitetet e brishta institucionale kanë qenë gjithashtu një pengesë për zbatimin e mëtejshëm të strategjisë.

Efekti i krizes ekonomike në tregun e punës u shfaq me uljen e numrit të vëndeve të punës dhe humbjen e vëndeve ekzistuese veçanërisht tek të rinjtë (15 deri në 24 vjeç). Struktura e shpenzimeve publike u desh të zhvendosej për të përballuar shpenzimet e mëdha kapitale dhe rritjen e shpenzimeve të sigurimeve shoqërore (në periudhën 2008-2010 zeri i pare u rrit me afërsisht 65 për qind, ndërsa shpenzimet sociale u rritën me 52 për qind) gjatë periudhes 2008-2010. Këto ndryshime sollën uljen e burimeve të disponueshme për arsimin (-0.5 për qind të PBB-se) dhe për Sherbimin Kombëtar të Punësimit (-12.5 për qind e buxhetit të përgjithshëm të viteve 2008-2011). Pjesa e programeve aktive të punësimit dhe formimit profesional u ul afërsisht 30 për qind gjatë së njëjtës periudhe, ndërsa shpenzimet për pagesën e papunësisë u ulën me më shumë se 12 për qind. Kjo panoramë ka ndryshuar me buxhetin e trefishuar dhe për programet e nxitjes së punësimit në 2014 (rreth 2.7 Milione USD).

Synimet e lartpërmendura u formuluan në vitet 2006-2007, domethënë përpara se të materializoheshin (konkretizoheshin) shenjat e krizes ekonomike. Përveç kësaj, një pjesë e

---

<sup>71</sup> *Ministria e Punës, Cështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, “Strategjia Sektoriale për Punësimin dhe Formimin Profesional (2007-2013)”, Tiranë, 2007.*

madhe e shifrave të tregut të punës në kohën në fjalë lidhen me të dhënat administrative dhe nuk ofrojnë një bazë të qëndrueshme për vlerësimin e tendencave të ardhshme. Rrjedhimisht, shumë nga objektivat e formuluar për punësimin ishin mbivlerësuar.

Së fundmi është në zbatim Strategjia Kombëtare për punësim dhe aftësi 2014-2020<sup>72</sup>. Kjo strategji ka vënë disa objektiva të rëndësishëm:

*Nxitja e mundësive për punë të denjë nëpërmjet politikave të frytshme në tregun e punës.*

Formulimi dhe zbatimi i një politike aktive për punësimin përbën një element themelor për trajtimin e zgjidhjen e problemeve të punësimit. Politikat që synojnë përmirësimin e perspektivave për punësim duhet të kenë një fushë më të madhe veprimi, ndërsa programet duhet të synojnë ata persona, të cilët janë në gjendje më të pafavorshme në tregun e punës, veçanërisht individët me nivel të ulët në arsim dhe kualifikim, femrat, të rinjtë, grupet e tjera të cënueshme dhe ata persona, të cilët jetojnë në zonat rurale. Prandaj, do të bëhet dizenjimi i kuadri të ri për nxitjen e punësimit, i cili do të sigurojë përdorimin e politikave më efikase dhe me më shumë burime për tregun e punës.

Një kuadër i tillë përqendrohet tek: i) modernizimi i mënyrës së shërbimit nga SHKP, si në nivel qarku, ashtu edhe lokal; ii) rritja e përputhjes me standardet e ratifikuara ndërkombëtare të punës; iii) reformimi i modelit të politikave aktive të tregut të punës; dhe iv) përmirësimi i monitorimit dhe vlerësimit të programeve të punësimit. Reforma e shërbimeve të punësimit, duke përfshirë ngritjen e Agjencisë Kombëtare të Punësimit, do të jetë shumë e dobishme për përmirësimin e cilësisë së shërbimeve, sigurimin e mundësive për qasje të barabartë të individëve në zonat urbane e rurale dhe përmirësimin e gamës dhe shtrirjes së programeve aktive të tregut të punës.

---

<sup>72</sup> MMSR në Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020 Tiranë 2014

Reforma në sistemin e shërbimeve të punësimit do të përqendrohet tek ngritja e Agjencisë Kombëtare të Punësimit, paraqitja e modelit të shërbimeve me tre nivele, i bazuar tek teknikat e profilizimit, tek zbatimi i menaxhimit sipas objektivave dhe sistemi i garantimit të cilësisë; hartimi, monitorimi dhe vlerësimi i programeve aktive më efikase në tregun e punës; dhe krijimi i partneriteteve strategjike me aktorët e tjerë të tregut të punës. Politikat e tregut të punës do të riprojektohen me qëllim ofrimin e një pakete gjithëpërfshirëse shërbimesh dhe programesh për të lehtësuar kalimin e individëve drejt punës së denjë dhe për të përfshirë një strategji aktivizimi. Efikasiteti i masave të tregut të punës do të rritet nëpërmjet ofrimit të shërbimeve të punësimit për të gjithë individët e regjistruar në Shërbimin Kombëtar të Punësimit (nëpërmjet vetëshërbimit, këshillimit në grup dhe trajnimit për kërkimin e punës) dhe asistencës më intensive dhe me objektiv më të përcaktuar për ata persona, të cilët janë të nëvështirë për t'u sistemuar në punë. Ndërhyrje të tilla do të mbështeten tek paraqitja e një modeli të integruar për ofrimin e shërbimit (Modeli Kombëtar i Shërbimit), duke i profilizuar dhe me objektiv të caktuar qasjet për të dalluar asistencën për punësim nga monitorimi i vazhdueshëm si dhe të bëhet vlerësimi impaktit të masave të zbatuara për të llogaritur rezultatet e arritura. Do të përmirësohet përputhja me standardet ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria në lidhje me punësimin dhe emigracionin. Kjo përfshin krijimin e një kuadri ligjor rregullues për agjencitë private të punësimit, përafrimin e shërbimeve të punësimit me standardet europiane dhe paraqitjen e një sistemi për menaxhimin e emigrimit të punës, i cili i mbështet bashkëkombasit që kanë ndër mend të emigrojnë jashtë vendit, si edhe emigrantët shqiptarë të cilët dëshirojnë të kthehen. Lëvizshmëria e punës duhet të jetë pjesë e të gjitha sistemeve të informacionit për tregun e punës, procedurave dhe mekanizmave rregullatorë të vendit për të siguruar pjesëmarrje të gjerë dhe mbrojtje për shqiptarët që lëvizin, si edhe për punëtorët e huaj.

Qasjet e diferencuara të asistencës në tregun e punës për grupet e popullsisë do të përqendrohen në: i) përcaktimin e atyre faktorëve që e vendosin një person në rrezik për t'u kthyer në një të papunë afatgjatë; ii) zhvillimin e qasjeve të përshtatshme tek specialistët a shërbimeve për t'u ofruar individëve në rrezik të gjithë gamën e shërbimeve dhe programeve të punësimit.

Bashkërendimi midis administrimit të përfitimeve nga mbrojtja sociale, veçanërisht nga pagesa e papunësisë dhe programi i Asistencës Sociale, si dhe politikat aktive të tregut të punës do të forcohen nëpërmjet zgjerimit të vendeve të punës dhe përgjegjësisë reciproke. Përsoneat që përfitojnë nga masat aktive do të përfshihen në kërkim aktiv për punë dhe do të marrin pjesë në programe për të përmirësuar punësueshmërinë e tyre, në shkëmbim të marrjes së shërbimeve efikase të punësimit dhe përfitimeve për mbrojtje sociale.

Kjo përparësi politike është projektuar për të plotësuar zhvillimin ekonomik dhe sektorial, si edhe ndërhyrjet për nxitjen e bizneseve, të zbatuara nga qeveria për të rritur kapacitetin a vendit për të gjeneruar më shumë mundësi punësimi.

Piketat për këtë përparësi politike janë rritja me 10 për qind e numrit të femrave dhe meshkujva të papunë, të cilët përfitojnë nga programet e punësimit; rritja e pjesës së përfituesve nga programet aktive të tregut të punës me të punësuar pas pjesëmarrjes në to në masën 55 për qind, në të cilën 75 për qind janë femra; dhe rritja deri në 0.032 të PBB-së e fondeve të investuara për programet aktive të tregut të punës.

*Ofrimi i arsimit dhe formimit profesional cilësor për te rinjtë dhe të rriturit.*

Investimet për kapitalin njerezor dhe përmirësimin e sistemit të arsimit e formimit, janë në qendër të një ekonomie inovative dhe konkurruese, duke ofruar më shumë vende pune sa

me cilësore.

Mundësitë e qasjes tek arsimi dhe formimi i nje cilësie të lartë përbëjnë një nga elementët kryesore për përcaktimin e punësueshmërisë së forcës së punës dhe për të ndikuar mbi klimën e investimeve. Rritja e punësueshmërisë së meshkujve dhe femrave nënkupton sigurimin se ata po marrin aftësitë, njohuritë dhe qëndrimet e duhura, të cilat do t'u mundësojnë gjetjen e punës dhe përballjen me ndryshimet e paparashikuara në tregun e punës gjatë gjithë përvojës së punës.

Përpjekjet për të rritur shkallën e pjesëmarrjes në arsimin dhe kualifikimin profesional për të kapërcyer hendekun që ekziston krahasuar me vëndet e Bashkimit Evropian do të vazhdojnë, ndërkohë që rritja e cilësisë së rezultateve, përgatitja e kualifikimeve për sektoret ekonomike me përparësi, përmirësimi i imazhit dhe i rëndësisë së sistemit të arsimit dhe formimit profesional e parashikimi i nevojave për aftësi do të jenë në qëndër të reformave afatmesme. Duhet bërë edhe përcaktimi i hendeqeve arsimore dhe trajtimi i tyre në rajone të ndryshme dhe në grupe të ndryshme të popullsisë.

Të nxënit gjatë gjithë jetës dhe kualifikimi janë të dobishëm për nxitjen e konkurrencës së ndërmarrjeve dhe për rritjen e produktivitetit të punës, si edhe për përmirësimin e cilësisë së punës. Prandaj, qasja tek mundësitë e të nxënit cilësor gjatë gjithë jetës do të zgjerohet me qëllim lehtësimin e pjesëmarrjes së individëve të të gjitha moshave, duke përfshirë edhe ata me nevoja të veçanta dhe grupet në nevojë e në dizavantazh.

Piketat që duhen arritur deri në vitin 2020 janë: rritja e numrit të meshkujve dhe femrave që ndjekin programe të AFP-së deri në 25 për qind; rritja e shkallës së punësimit të të diplomuarve nga arsimi profesional deri në 40 për qind, nga të cilët 25 për qind të jenë vajza; shtimi deri në 4 për qind i numrit të popullsisë së rritur që merr pjesë në të nxënit

gjatë gjithë jetës dhe rritja e shkallës së punësimit të pjesëmarresve në kurset e shkurtra të formimit profesional në 55 për qind, nga të cilet 75 për qind të jenë femra; rritja vjetore e raportit të personave me aftësi të kufizuara në AFP, 1 pikë përqindje. Kjo do të arrihet duke shtuar investimet për arsimin dhe formimin profesional me 30 për qind në vitin 2020.

#### *Nxitja e përfshirjes sociale dhe kohezionit territorial.*

Arritjet arsimore, statusi i tregut të punës dhe vendndodhja gjeografike janë përcaktues të fuqishëm të varfërisë. Trajtimi i hendeqeve ekzistuese në këto fusha do të ketë ndikim pozitiv për pakësimin e përjashtimit social të grupeve në nevojë të popullsisë (individët me nivel të ulët aftësish, të papunët afatgjatë, femrat që kontribuojnë në familje, të rinjtë që jetojnë në zonat urbane dhe rurale). Për të ngushtuar hendeqet në rezultatet e arsimit dhe formimit midis zonave rurale dhe urbane, si dhe midis nxënësve të varfër e atyre jo të varfër, do të merren masa që do të synojnë politikat e arsimit dhe formimit.

Mundësitë e qasjes tek arsimi dhe kualifikimi cilësor, tek rastet më të mira për punë dhe masat koherente kundër ekonomisë informale, janë kushtet e nevojshme për përmirësimin e standardeve të jetesës të popullsisë. Megjithatë, çështjet e barazisë kërkojnë kryerjen e ndërhyrjeve të posaçme për trajtimin e nevojave të individëve të rrezikuar nga varfëria dhe përjashtimin social nëpërmjet mundësive më të mira për të pasur arsim, punësim dhe shërbime sociale, si edhe zgjerimin e mundësive për punësim dhe të ardhura. Bashkërendimi i programeve të ndihmës sociale dhe masave aktive të tregut të punës do të mundësojë strategjitë e aktivizimit, të mbështetura në një sistem të përbashkët detyrimesh.

Me qëllim që të zgjerohet përfshirja sociale, kjo strategji do të përqendrohet në tri fusha politike. Së pari, reformimi dhe zgjerimi i Shërbimit Kombëtar të Punësimit, shoqëruar nga një përmirësim i gamës dhe mbulimit me shërbimet e punësimit e programet aktive të

tregut të punës, do të jetë çelësi për përmirësimin e lidhjes me tregun e punës dhe për perspektivën e punësimit të grupeve të popullsisë në rrezik përjashtimi. Së dyti, produktiviteti më i lartë në sektorin bujqësor, si objektivi kryesor i Strategjisë Sektoriale të Zhvillimit Rural dhe Bujqësor<sup>73</sup>, do të shtrihet në zinxhirin e prodhimit ushqimor, duke shtuar në këtë mënyrë punësimin jashtë fermave dhe mundësitë për fitim për individët që jetojnë në zonat rurale. Së fundi, reforma e rrjetit të sigurimit social do të përmirësojë barazinë, frytshmërinë dhe efektivitetin e sistemit të mbrojtjes sociale, do të pakësojë rrjedhjet dhe gabimet në përcaktimin e objektivave, duke çliruar në këtë mënyrë burimet për të zgjeruar mbulimin dhe nivelin e përfitimeve. Gjithashtu, lidhjet me punësimin do të fuqizohen nga paraqitja e shërbimeve dhe programeve për të kaluar përfituesit nga asistenca sociale në punë.

Piketat në këtë përparësi lidhen me uljen e shkallës së papunësisë afatgjatë për femrat në 61 për qind dhe për meshkujt në 59 për qind të papunësisë së përgjithshme; me uljen e shkallës së papunësisë së të rinjve (15-24 vjeç) për të rejtat nga 33.8 për qind në 25 për qind dhe për të rinjtë nga 43.6 në 35 për qind. Po kështu, reduktimi i hendekut gjinor të pagave në 4 për ta, rritja e numrit të përfituesve nga ndihma sociale të përfshirë te programet e nxitjes së punësimit në 10 për qind të numrit total të pjesëmarrësve në programet e nxitjes së punësimit; rritje vjetore në numrin e femrave dhe meshkujve që mbulohen nga sigurimet shoqërore dhe shëndetësore rreth 1 pikë përqindje; si dhe ulja e disparitetit të punësimit midis rajoneve në nivelin 1:2.

*Fuqizimi i qeverisjes së tregut të punës dhe sistemeve të kualifikimit.*

Punësimi efikas, si dhe politikat e arsimit dhe formimit kërkojnë një administratë të përmirësuar, përdorim efikas të burimeve financiare dhe përcaktim, monitorim e vlerësim

---

<sup>73</sup> Strategjisë Sektoriale të Zhvillimit Rural dhe Bujqësor

më të mirë të rezultateve.

Përmirësimi i administratës së punës kërkon ngritjen e kapaciteteve të institucioneve të tregut të punës, që do të thotë të Drejtorive të Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë (MMSR), përgjegjëse për punësimin, emigrimin dhe politikat e AFP-së, Shërbimit Kombëtar të Punësimit (SHKP), Agjencisë Kombëtare për Arsimin dhe Formimin Profesional dhe Kualifikimet (AKAFPK) dhe Inspektoriatit Kombëtar i Punës dhe Shërbimeve Sociale (IKPSHS) për të menaxhuar detyrat e tyre kryesore.

Strategjia për përmirësimin e qeverisjes së tregut të punës bazohet në një qasje shumëplanëshe, në mekanizma të fuqishëm të dialogut social dhe përfshin: i) fuqizimin e kapaciteteve të Drejtorisë së politikave të punësimit në MMSR për të menaxhuar ciklin e politikave të punësimit (d.m.th. analiza, planifikimi, formulimi, monitorimi dhe vlerësimi i politikës së punësimit); ii) ngritjen e një strukture autonome administrimit dhe zhvillimit të AFP; iii) përmirësimin e cilësisë, peshës e mbulimit të sistemit të arsimit dhe kualifikimit profesional, si në nivel kombëtar ashtu edhe në nivel ndërkombëtar nëpërmjet zbatimit të Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve (KSHK); iv) modernizimin e kuadrit ligjor; dhe v) përmirësimin e cilësisë së informacionit mbi tregun e punës dhe të përdorimit të tij.

Reforma e sistemit të qeverisjes së aftësive do të përqëndrohet tek zhvillimi i politikave të bazuara në evidenca, tek një sistem më efikas planifikimi dhe menaxhimi, tek përcaktimi i nevojave për aftësi, tek përmirësimi i ofertës të shërbimit në arsim dhe kualifikim, si edhe rritja e burimeve. Mandati i strukturës së re (aktualisht AKAFPK) për kualifikimet profesionale, të cilit do t'ia besohet planifikimi, bashkërendimi dhe vlerësimi i ofertës së arsimit e formimit profesional, do të përcaktohet në bashkëpunim me partnerët socialë. Dialogu social do të përshkojë hartimin, monitorimin dhe vlerësimin e politikave

kombëtare të arsimit dhe formimit profesional; përcaktimin e nevojave për aftësi; hartimin e kualifikimeve; menaxhimin e arsimit dhe formimit profesional; ofrimin e të nxënësve në ndërmarrje dhe në stazhe; si dhe vlerësimin e kompetencave të individëve. Oferta e arsimit dhe formimit profesional do të zgjerohet për profesionet dhe aftësitë më të kërkuara në tregun e punës, siç do të përcaktohet në sistemin e parashikimit të aftësive dhe në një linjë me kërkesat e ekonomisë së bazuar në njohuri. Korniza Shqiptare e Kualifikimeve do të bëhet operacionale nëpërmjet zhvillimit të standardeve dhe rrugëve drejt formimit; paraqitjes së sistemeve të njohjes dhe çertifikimit; përmirësimit të kurrikulave, programeve dhe metodologjive të mësimdhënies e formimit, në partneritet me sektorin privat. Sistemi i financimit do të rishikohet me qëllim edhe nxitjen e partneriteteve midis sistemit publik dhe privat, si edhe garantimin e arritjeve të përparësive strategjike të përcaktuara nëpërmjet krijimit të Fondit të Punësimit dhe Zhvillimit të Aftësive.

Një sistem modern qeverisjeje kërkon një administratë publike efikase, dialog të fuqishëm social, përdorim të frytshëm të burimeve financiare dhe hartim, monitorim e vlerësim të mirë të politikave të tregut të punës. MMSR do të krijojë një sistem menaxhimi të mbështetur në rezultate, i cili do të vlerësojë rregullisht cilësinë e shërbimit dhe rezultatet e arritura nga politikat e tregut të punës. Një sistem i tillë do të: (i) përcaktojë në terma të matshëm rezultatet që kërkohen, si edhe do të përgatisë një udhërrëfyes për arritjet e tyre; ii) përcaktojë objektiva dhe tregues të ndjeshëm ndaj çështjeve gjinore (për të gjykuar performancën e masave); (iii) zhvillojë një metodë për mbledhjen e rregullt të të dhënave sipas gjinisë, duke përfshirë jo vetëm Treguesit Kombëtarë të Harmonizuar Gjinorë për të bërë krahasimin e rezultateve të arritura me objektivat; (iv) integrojë vlerësimet për mbledhjen e informacionit të padisponueshëm nëpërmjet monitorimit; dhe (v) përdorë informacionin e dalë nga monitorimi.

Strategjia Kombëtare e Rinisë është hartuar nga Ministria e Turizmit, Kulturës Rinise dhe Sporteve.<sup>74</sup> Fëmijët dhe të rinjtë në Shqipëri përbëjnë më shumë se gjysmën e popullsisë dhe përfaqësojnë grupin më të madh të forcës së aftë për punë. Krijimi i mundësive të punësimit në përgjithësi dhe punësimi i të rinjve në veçanti janë përparësi të Qeverisë shqiptare. Edhe pse të rinjtë në Shqipëri kanë më shumë mundësi të punësohen se sa moshat më të vjetra, ka një pabarazi midis të rinjve të punësuar në poste drejtuese dhe atyre në nivelet më të ulëta. Në Strategjinë Kombëtare të Rinisë përcaktohen objektiva konkrete për nxitjen e punësimit të të rinjve, si më poshtë:

- Organizimi i Panairëve të Punës të cilat do të ndihmojnë në lancimin e vëndeve të reja të punës nga administrata publike dhe nga sektori privat.
- Informimi i të rinjve mbi Kodin e Punës: Takime, Seminare Informuese, Broshura.
- Takime për vendosjen e partneritetit midis kurseve profesionale dhe bizneseve vendore.
- Fushata promovimi, takime të të rinjve me pushtetin vendor dhe bizneset.
- Informimi për vendet e punës dhe procedurat e punësimit në to; Rritja e transparencës për pranimin në këto vende pune.
- Intership pa pagesë te Bizneset private.
- Programe trajnuese për rininë ËSi të nisësh një biznes ose si të hartosh një plan biznesi, për të rritur kapacitetin e tyre në këtë drejtim.

---

<sup>74</sup> MTKRS ËStrategji Kombëtare e Rinisë 2007-2013ò Tiranë 2007

-Bizneset e mëdha që do të marrin në patronazh bizneset që do të krijohen nga të rinjtë, të lehtësohen nga taksat.

-Studimi i nevojave të tregut për mundësi punësimi.

-Promovimi i sipërmarrjes në fushën profesionale dhe akademike.

### **3.5.2 Politikat Aktive të tregut të punës**

Politikat më të rëndësishme aktive në tregun e punës janë , shërbimet e punësimit, programet e nxitje së punësimit dhe formimi profesional

#### **3.5.2.1 Shërbimet e punësimit**

Bazuar dhe në prioritetet e strategjive të punësimit i është kushtuar shumë rëndësi modernizimit të Shërbimit Kombëtar të Punësimit

Shërbimet Publike të Punësimit (SHPP) luajnë një rol të rëndësishëm për vënien në praktikë të politikave kombëtare të punësimit. Në kuadrin e Strategjisë Evropiane të Punësimit (SEP), institucioneve kombëtare të SHPP iu është caktuar detyra e hartimit dhe zbatimit të politikave që synojnë një përputhje më të mirë të kërkesës me ofertën, zhvillimin e aftësive të forcës së punës dhe rritjen e kërkesës për punë. Shërbimet Publike të Punësimit janë përgjegjëse për të mundësuar funksionimin e tregut të punës në nivel kombëtar dhe vendor, rritjen e shkalles së punësimit dhe nxitjen e përfshirjes sociale në shoqëri.

Shërbimi Kombëtar i Punësimit në Shqipëri (SHKP) është mandatuar për të ushtruar të gjitha funksionet bazë të një SHPP modern, ku bën pjesë marrja e informacionit mbi tregun e punës, këshillimi i punëkërkuesve, ndërmjetësimi i punës, si dhe drejtimi i programeve aktive dhe pasive të tregut të punës. Duke pasur si qëllim përmirësimin e shërbimeve të tij dhe për t'i

sjellë ato sa më pranë standardeve të Bashkimit Evropian. Organi më i lartë vendimmarres i Shërbimit Kombëtar të Punësimit është Këshilli Administrativ Tripalësh me pjesëmarrjen e 3 përfaqësuesve të punëdhënësve, 3 të punëmarresve dhe 7 të shtetit. SHKP ka në administrim Zyrat e Punësimit të ndare në 12 zyra rajonale dhe 24 zyra vendore si dhe 10 Drejtorive Rajonale të Formimit Profesional. Shërbimi Kombëtar i Punësimit është mbështetur nga programi CARDS<sup>75</sup> me projektin "Fuqizimi i Tregut të Punës dhe mbështetje shërbimeve të Inspektoriatit të Punës dhe Zyrave Rajonale të Punës në Shqipëri", qëllimi i të cilit është ndërtimi i Kapaciteteve dhe strukturave të fuqizuara të tregut të punës në SHKP. Gjithashtu SHKP po mbështetë dhe nga projekti "Asistencë për forcimin e sistemit të punësimit dhe formimit të SHKP"<sup>76</sup>, financuar nga Qeveria Italiane dhe zbatuar nga ILO.

Shërbimet e ofruara nga SHKP përfshijnë aktivitetet si: (i) regjistrimin e punëkërkuesve; (ii) ndërmjetësim për punë (përputhjen e kërkesës me ofertën për punë); (iii) orientim dhe këshillim për punëkërkuesit; (iv) përgatitjen e dokumentacionit të përfitimeve të papunësisë; (v) orientim dhe vendosje në kurset e formimit profesional; (vi) mbledhjen e informacionit mbi tregun e punës; (vii) zbatimin e programeve për nxitjen e punësimit.

Administrimi i shërbimeve të ofruara nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit (SHKP) po reformohet, në përpjekje për të përvetësuar parime të një kontrolli modern, si dhe për të përmirësuar ofrimin e shërbimeve të punësimit.

Në këtë kuadër për Modernizimin e Shërbimit Kombëtar të Punësimit është parashikuar që për të ngritur kapacitetin institucional të zbatohet një Model i Ri Shërbimi dhe një Sistem për Sigurimin e Cilësisë së Punës.

---

<sup>75</sup> Projekti CARDS

<sup>76</sup> Projekti ILO "Asistencë për forcimin e sistemit të punësimit dhe formimit të SHKP", 2009

Modeli i Ri i Shërbimit (MRSH) të SHKP është aplikuar në disa zyra të SHKP dhe në të ardhmen do të shtrihet në të gjitha zyrat e tij. Qasja e re i përgjigjet sfidave të reja të tregut të punës me të cilat përballen SHKP dhe pasqyron standardet e Shërbimeve Publike të Punësimit (SHPP) të Bashkimit Evropian dhe parimet e Konventës 88 të ILO-s<sup>77</sup>, duke synuar ofrimin e shërbimeve sa më cilësore që plotësojnë nevojat e punëkërkuësve dhe të punëdhënësve.

### *Sigurimi i Cilësisë së Punës*

"Sigurimi i Cilësisë së punës është mbajtja gjithmonë e nivelit të duhur të cilësisë në një shërbim, nëpërmjet monitorimit të vëmendshëm të çdo faze të procesit për ofrimin e tij".

Sigurimi i Cilësisë (SC) është një mënyrë për parandalimin e gabimeve dhe shmangien e problemeve gjatë ofrimit të zgjidhjeve, ose shërbimeve ndaj klientëve. Ai i referohet aktiviteteve administrative dhe procedurale që zbatohen në një sistem cilësie për të përmbushur kërkesat dhe qëllimet e një shërbimi apo aktiviteti.

SC është procesi i kontrollit efektiv të ofrimit të shërbimeve përkatëse për të arritur qëllimin e përgjithshëm, objektivat dhe synimet e punës; si dhe matjen e dobishmërisë së një institucioni në ofrimin e shërbimeve në mënyrë të përshtatshme, saktë dhe në kohë.

Dy parimet ku mbështetet Sigurimi i Cilësisë janë:

"Përputhja me qëllimin "

Shërbimi duhet të jetë i përshtatshëm për qëllimin që ofrohet. Cilësia e përshtatshme përcaktohet prej përdoruesve të shërbimit dhe klientëve, dhe jo (siç ndodh shpesh t'i referohemi) prej kostos përkatëse;

---

<sup>77</sup> Konventa ILO 88

"Me herën e parë"

Gabimet në ofrimin e shërbimeve duhet të eliminohen.

Duke qenë se Sigurimi i Cilësisë është një proces sistematik që kontrollon cilësinë e standardeve për të parandaluar gabimet, është e nevojshme të fokusohet në aspektet e mëposhtme:

1. Identifikimin e klientëve të synuar/grupeve të klientëve me përparësi;
2. Përkufizimin e qartë të qëllimit të shërbimeve dhe objektivave në kryerjen e punës;
3. Përshkrimin e standardeve minimale në ofrimin e shërbimeve;
4. Monitorimin e stafit dhe aktiviteteve në procesin e shërbimit;
5. Anketimin për të vlerësuar se sa të kënaqur janë klientët e synuar dhe marrja e masave për t'u përmirësuar;
6. Praktikimi i proceseve për marrjen e mendimeve në lidhje me identifikimin dhe ndreqjen e rasteve ku nuk janë ndjekur qëllimet e cilësisë.

#### *Përshkrimi i shërbimit*

Shërbimet e punësimit për punëkërkesit përfshijnë aktivitete që lidhen me kërkimin, gjetjen dhe mbajtjen e vendit të punës. Shërbimi që i ofrohet fillimisht klientëve të papunë përfshin ofrimin e informacionit të përditësuar, të duhur dhe të sakte për vendet e lira të punës në dispozicion, si dhe dhënien e informacionit mbi tregun aktual të punës. Kombinimi i nevojave dhe aftësive të një punëkërkesi me kërkesat e një punëdhënësi është një aktivitet mjaft i rëndësishëm për të gjitha shërbimet e punësimit dhe për të siguruar funksionimin e

tregut të punës, shërbimi i punësimit është përgjegjës për ndërmjetësimin e procesit kur është nevoja.

Detyra me e rëndësishme e SHKP është të kontribuojë në përputhjen efikase të vendeve të lira që ofrojnë punëdhënësit me punëkërkuesit e përshtatshëm. Një kusht i domosdoshëm për ta bërë këtë është marrëdhënia e ngushte me punëdhënësit, bazuar në besimin e përbashkët. Njohja e mirë e nevojave të punëdhënësve është e rëndësishme për të ofruar një shërbim të duhur dhe të përshtatshëm. Kontaktet konstruktive dhe të orientuara drejt një qëllimit me punëdhënësit shërbejnë si bazë për SHKP, duke i dhënë mundësinë që të luajë një rol aktiv në tregun e punës. Punëdhënësit presin që SHKP të ofrojë shërbime profesionale, që e justifikojnë koston dhe të njohë mirë tregjet lokale të punës.

#### *Parimet e Modelit të Ri të Shërbimit*

Ofrimi i shërbimeve të Shërbimit Kombëtar të Punësimit në Shqipëri ka qenë vazhdimisht në një proces modernizimi dhe zhvillimi institucional. Ky proces është duke u kryer në një kohe kur SHKP po përballë me sfida të reja në tregun e punës. Këto sfida lidhen me arritjen e standardeve të Shërbimeve Publike të Punësimit të Bashkimit Evropian dhe me nevojën për të ofruar shërbime cilësore ndaj dy klientëve kryesore, punëkërkuesve dhe punëdhënësve. Arsyeja për ndryshimin e ofrimit të deritanishëm të shërbimit pasqyron dëshirën e SHKP se Shqipërisë për të përmirësuar qasjen ndaj klientëve dhe përsosjen e mënyrës së ofrimit të shërbimeve. Ne vijim, paraqiten objektivat dhe parimet kryesore që janë përcaktuar si faktorë që duhet të përvetësohen prej modelit të ri të shërbimit:

-Standardet e ofrimit të shërbimeve paraqiten dhe zbatohen me përpikmëri në të gjitha zyrat e punës së SHKP, duke bërë të mundur ofrimin e një shërbimi uniform.

- Përcaktohen masat që vlerësojnë performancën për të ndihmuar procesin e decentralizimit dhe për të vlerësuar efektshmërinë e ofrimit të shërbimeve.
- Grupeve në nevojë të cilët rrezikojnë të përjashtohen nga tregu i punës marrin asistencë shtesë për të plotësuar nevojat e tyre.
- Mjetet e teknologjisë së re janë në funksion të plotë për të përmirësuar efikasitetin e ofrimit të shërbimeve dhe për të mundësuar vetëshërbimin.

### *Tre nivelet e shërbimit*

- Niveli 1: Informacion dhe vetëshërbim.* Informacioni mbi tregun e punës mund të merret direkt dhe në mënyrë të pavarur nga të interesuarit
- Niveli 2: Zona Qendrore e Shërbimit.* Akses i shpejtë për regjistrim, këshillim dhe marrjen e shërbimeve kryesore
- Niveli 3: Këshillim i specializuar.* Marrje e shërbimeve të këshillimit të thellë dhe të specializuar nëpërmjet takimeve individuale

Zona e shërbimit të Informacionit dhe vetëshërbimit duhet të vendoset në hyrje të zyrës, për të qenë lehtësisht e arritshme nga vizitorët e zyrës në momentin e hyrjes. Në diagramën e mëposhtme, jepet një përshkrim i përgjithshëm i konceptit bazë të modelit të ri të shërbimit të SHKP, si dhe një shpjegim i përmbledhur për secilin nga nivelet e shërbimit

Diagrama1: Përshkrimi i 3 Niveleve të Shërbimit

| <b>Zona e Shërbimit</b>                                  | <b>Grupi i synuar</b>                                                                  | <b>Shërbimi</b>                                               | <b>Aktiviteti</b>                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Niveli i Shërbimit 1: Zona e Informimit                  | Të gjithë vizitorët e Zyrës së Punës                                                   | Hyrje direkt; Vetëshërbim                                     | Ofrohet një gamë e plotë informacioni në platforma të ndryshme, për punëkërkesit, punëdhënësit dhe vizitorë të tjerë. Informacioni mund të                                            |
| Niveli i Shërbimit 2: Zona e Shërbimeve Bazë             | Punëkërkesit dhe punëdhënësit që kërkojnë ndihmë dhe/ose shërbime individualisht       | Kërkim i menjëhershë dhe takime të caktuara. Sa më pak radhë. | Ofrimi i shërbimeve individuale të këshillimit dhe i programeve të asistencës për punëkërkesit dhe punëdhënësit, në përputhje me nevojat e tyre dhe në kohën e                        |
| Niveli i Shërbimit 3: Zona e Këshillimit me specialistin | Punëkërkesit nga grupet në vështirësi, që rrezikohen të përjashtohen nga tregu i punës | Vetëm nëpërmjet takimeve.                                     | Ofrimi i shërbimeve të këshillimit më në thellësi dhe individualisht për ata klientë që kërkojnë ndihmë shtesë dhe për një kohë më të gjatë, me qëllim që të ndihmohen për t'u kthyer |

Zbatimi i Modelit të Ri të Shërbimit në zyrat e SHKP-se si dhe nevoja për të vlerësuar ndikimin e qasjes mbi standartet e ofrimit të shërbimit ka nxjere në pah nevojën për procedura të përshtatshme monitoruese dhe për instrumentet e duhura për këtë vlerësim.

### 3.5.2.2 Programet e nxitjes së punësimit

Programet e nxitjes së punësimit u prezantuan për herë të parë në Shqipëri në vitin 1999.

Synimi kryesor i këtyre programeve është: (i) krijimi i vendeve të reja të punës dhe ulja e nivelit të papunësisë; (ii) formimi profesional i punëkërkesve të papunë sidomos në ato zona ku mungojnë kapacitetet trajnuese; (iii) ndihmë ndërmarrjes për të rritur aktivitetin e saj dhe të bëjë përzgjedhje më të mirë të fuqisë punëtore; (iv) nxitja e drejtpërdrejtë e punësimit të një pjese të të trajnuarve; (v) minimizimi i punës së zezë; (vi) përfshirja në këto programe të punëkërkesve të papunë përfitues nga skemat e mbështetjes me të ardhura me qëllim uljen e

kostove të këtyre programeve; (vii) nxitja e punësimit të rinjve dhe grupeve të veçanta të papunëve.

Programet e nxitjes së punësimit janë të vetmet programe aktive shtetërore të cilat veprojnë drejtpërsedrejti në grupin e punëkërkuesve të papunë për ti nxitur ata në gjetjen e një punësimi sa me afatgjatë. Këto programe së bashku me programin e ndërmjetësimit në punë ndikojnë realisht në uljen e numrit të papunëve të rregjistruar si dhe ajo që është më e rëndësishme largimin e tyre nga skemat pasive të mbështetjes me të ardhura (pagesa e papunësisë dhe ndihma ekonomike).

Gjashtë (6) programet kryesore për nxitjen e punësimit (PNP) të cilat aplikohen aktualisht në SHKP janë si më poshtë:

Å *Programi për nxitjen e punësimit të punëkërkuesve të papunë në vështirësi i miratuar me VKM Nr. 48 (16.01.2008)<sup>78</sup>, i ndryshuar me VKM Nr.923 (10.11.2010).<sup>79</sup> Ky program ofron mbështetje financiare për punëdhënësit të cilët sigurojnë punësim të përkohshëm të punëkërkuesve të papunë në vështirësi. Punëkërkuesit e papunë në vështirësi përfshijnë të papunët afatgjatë të cilët marrin ndihmën sociale, individët të cilët përfitojnë pagesën e papunësisë, të cilët hyjnë për herë të parë në tregun e punës, individët në grupmoshën 18-25 vjeç, individët mbi 45 vjeç të cilët nuk kanë më shumë se shkollën e mesme ose një ekuivalent të sajë, personat me aftësi të kufizuara, romët dhe emigrantët e kthyer të cilët përballen me probleme ekonomike.*

Å *Programi për nxitjen e punësimit nëpërmjet trajnimit/formimit në vëndin e punës i*

---

<sup>78</sup> VKM Nr. 48 (16.01.2008)

<sup>79</sup> VKM Nr.923 (10.11.2010)

miratuar me VKM Nr. 47 (16.01.2008)<sup>80</sup>, i ndryshuar me VKM Nr. 993 (02.07.2008)<sup>81</sup> dhe Vendimin Nr. 683 (05.10.2011).<sup>82</sup> Ky program mbështet financiarisht punëdhënësit të cilët garantojnë trajnimin e përfituesve dhe rekrutojnë të paktën 50% të të trajnuarve në të njëjtin profesion për një periudhë shtesë prej 6 muajsh.

*Programi për nxitjen e punësimit të femrave të papuna nga grupet e veçanta* i miratuar me VKM Nr. 632 (18.09.2003)<sup>83</sup> dhe i ndryshuar me VKM Nr. 27 (11.01.2012).<sup>84</sup> Programi për punësimin e femrave synon të integrojë në tregun e punës femrat e marginalizuara si për shëmbull femrat rome, ish-femrat e trafikuar, të moshuarat dhe femrat me aftësi të kufizuara. Femrat të cilat hyjnë në këtë program mund të regjistrohen për një periudhë kohore prej 1-3 vjet.

Å *Programi për nxitjen e punësimit të të rinjve të papunë të cilët hyjnë në tregun e punës për herë të parë*, i miratuar me VKM Nr. 199 (11.1.2012).<sup>85</sup> Ky program, i cili u shtua në vitin 2012, në mënyrë specifike synon të rinjtë e papunë, të cilët më parë ishin në rradhët e punëkërkesve të papunë. Në vitin 2012 ky program përfshiu grupmoshën nga 16- 25 vjec, i cili tashmë është shtrirë deri në moshën 30 vjeç.

Å *Programi për nxitjen e punësimit të punëkërkesve të papunë të diplomuar nga universitetet shqiptare dhe ndërkombëtare, nëpërmjet intership-eve (stazheve) në institucione dhe ndërmarrje shtetërore ose private* i miratuar me VKM Nr.

---

<sup>80</sup> VKM Nr. 47 (16.01.2008)

<sup>81</sup> VKM Nr. 993 (02.07.2008)

<sup>82</sup> VKM Nr. 683 (05.10.2011).

<sup>83</sup> VKM Nr. 632 (18.09.2003)

<sup>84</sup> VKM Nr. 27 (11.01.2012).

<sup>85</sup> VKM Nr. 199 (11.1.2012)

873(27.12.2006).<sup>86</sup>

A *Programi për nxitjen e punësimit nëpërmjet trajnimit institucional* i miratuar me VKM Nr. 646 (20.03.2006).<sup>87</sup> Programi ofron trajnim për përfituesit nga kompanitë të cilat garantojnë punësim pas trajnimit, ose të cilat mund të demonstrojnë nëpërmjet studimeve të tregut të punës dhe hulumtimit që ky trajnim do të jetë i dobishëm për pjesëmarrësit.

A *Programi për nxitjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara* i miratuar me VKM Nr. 248 (30.04.2014).<sup>88</sup> Ky program financon punësimin e personave me aftësi të kufizuara si edhe trajnimin në vendin e punës për personat me aftësi të kufizuara. Më parë ky grup trajtohet me grupet e tjera, tani ai qëndron dhe trajtohet si grup më vete.

Për programet e sipërmendura nga Ministria për herë të parë në vitin 2004 vendosi prioritetet vjetore të zbatimit të tij ku përparësi i jepet zbatimit të atyre programeve që sigurojnë punësim sa me afatgjatë, programit të punësimit të punëkërkesve të papunë femra, punësimit të grupeve të veçanta, aplikuesve nga ndermarjet të vogla dhe të mesme. Këto prioritete vendosen çdo fillim viti në bazë të analizës që i bëhet programit në vitin paraardhës nevojave të punëkërkesve të papunë apo grupeve të veçanta. Në bazë të prioritetëve bëhet dhe ndarja e fondeve sipas programeve.

Një hap i rëndësishëm për përmirësimin e zbatimit të këtyre programeve është miratimi i akteve nënligjore për monitorimin dhe mbikqyrjen e programit nga Shërbimi Kombëtar i

---

<sup>86</sup> VKM Nr. 873(27.12.2006)

<sup>87</sup> VKM Nr. 646 (20.03.2006).

<sup>88</sup> VKM Nr. 248 (30.04.2014).

Punësimi dhe Ministria. Rritja e kontrollit kunder abuzimeve si nga strukturat e SHKP ashtu dhe ndaj subjekteve aplikues. Mbas këtyre proceseve, do të ndërhyhet për përmirësimin e programe ekzistuese të nxitjes së punësimit dhe hartimit të programeve të reja.

Rëndësia dhe cilësia e politikave aktive të punësimit duhet të vlerësohet rregullisht. Prandaj, është e nevojshme siç u tha me sipër të ndërtohen mekanizma për të monitoruar e me pas vlerësuar këto politika duke angazhuar edhe partnerët sociale. Kjo mund të çojë në përmirësimin në të ardhmen të programimit, e informimit- instruktimit më të qartë të stafit të zyrave lokale të punësimit. Vlerësimi i programeve duhet të bëhet nga institucione të specializuara për këtë qëllim. Për këtë brënda fondeve të programeve të nxitjes së punësimit duhet të parashikohet një ze për vlerësimin e projekteve të nxitjes së punësimit nga institucionet përkatëse.

### **3.5.2.3 Formimi profesional**

Persosja e sistemit të Aftësisimit dhe Formimit Profesional (AFP) është një ndër politikat aktive me të rëndësishme të tregut të punës. Orientimi nga tregu i punës si dhe nga praktika, së bashku me kërkesën për fleksibilitet, janë tani pika të rëndësishme për zhvillimin e mëtejshëm të AFP, për t'i dhënë atij një fytyrë të re dhe për të edukuar dhe pajisur brezat e rinj me kualifikimet dhe shkathtësitë e shprehitë (skills) e nevojshme, që kërkohen sot nga tregu i punës.

Sistemi aktual i Arsimit dhe Formimit Profesional (AFP) në Shqipëri është i dobët, si nga pikëpamja sasiore, ashtu dhe nga cilësia. Në përgjithësi, ka mungesë të infrastrukturës së përshtatshme, financim të pamjaftueshëm, nivel të ulët të burimeve njerëzore, kurrikula të vjetëruara dhe metodë menaxhimi të tejkaluar.

*Studim mbi ofruesit e AFP-së në Shqipëri realizuar nga GTZ dhe ETF.*

Sipas nje studimi mbi ofruesit publik të AFP-se në Shqiperi realizuar nga GIZ dhe ETF (Europjan Trajning Fondacion) ne vitin 2014, mbi ofruesit publik te AFP i cili prfshinte 52 institucione publike formimi nga te cilet 42 SHMP (shkolla te mesme Profesionale dhe 10 QFP (Qendra te Formimit Profesional)<sup>89</sup> u kontaktuan keto gjetje:

-Shumica e ofruesve publik te AFP-se ndodhet ne kategorine e ñperformuesit të ulët, vetem 36% e ofruesve të AFP-se ndodhen në nivelin ñperformuesit të mesëm.

-Në lidhje me cilësinë dhe përmbajtjen e programeve dhe kurseve afatshkurtera të AFP, ky studim bazë tregon që kurrikula e AFP-se nuk po prodhon të diplomuar që kanë njohuritë thelbësore, aftësi dhe kompetenca për të hyre në pozicione pune të lidhura me formimin profesional. Në shumicen e rasteve kjo ndodh për shkak të braktisjes së formimit të aftësive praktike.

-Në lidhje me zgjedhjen dhe pranimin e nxënësve para se të hyjnë në SHMP, ato zakonisht marrin nxenës me nota mesatare shumë të ulëta dhe që dështojnë të kalojnë që në vitin e parë të shkolles.

-Përbërja e nxënësve dhe kursanteve tregon që AFP-ja aktualisht është e njëanshme në aspektin gjinor dhe është mospërfshirëse. Pjesëmarrja e nxënësve meshkuj është 82% kundrejt femrave 16%.

-Për shkak të gjëndjes përgjithësisht të dobët të ambjenteve dhe pajisjeve, nxënësit nuk janë në gjendje të njihen nga afer me teknologjite mjetet dhe instrumente e perdorura në vendin e punës.

-Ofrimi i AFP-se në qarqe nuk koordinohet, madje në disa raste ka mbivendosje dhe mungesë harmonizimi.

-Lidhjet mes kompanive te sektorit privat dhe ofruesve te AFP-se janë të kufizuara ose nuk ekzistojnë. Vetëm 28% e stafit menaxhues te SHMP-ve raportuan që ato mbeshtesin kompanite lokale.

---

<sup>89</sup> [http://www.sociale.gov.al/files/documents\\_files/ALB-Report-Survey-Public-VET-Provider\\_20\\_06\\_14\\_FINAL\\_AL.pdf](http://www.sociale.gov.al/files/documents_files/ALB-Report-Survey-Public-VET-Provider_20_06_14_FINAL_AL.pdf)

### *Hapat e Shqipërise drejt një sistemi dual formimi*

Arsimi dhe formimi i dyfishtë profesional, sipas modelit të praktikës së sukseshme gjermane, po vjen duke u bërë gjithnjë e më i njohur në Shqipëri kjo shihet qartë dhe nga programi i Qeverisë 2013-2017 që i ka dhënë një rëndësi shumë të madhe forcimit të sistemit të AFP sipas modelit gjerman dhe atij zvicerjan.

Bazuar në problematikat e sistemit të AFP-së në Shqipëri pasi ky sistem nuk e ndjek mjaftueshëm tregun e punës dhe nuk përmbush nevojat për fuqi punëtore të kualifikuar, kjo vlen si për arsimin profesional fillestar ashtu dhe për formimin profesional dhe të nxëniet gjatë gjithë jetës, është ofruar asistencë nga donatorë dhe organizata ndërkombetare <sup>90</sup> si:

- GIZ mbështet prej vitesh me konsulencë në reformën e arsimit profesional shqiptar (në hartimin e ligjit të AFP-së dhe strategjisë së AFP-së, zhvillimin e shkollave të AFP etj.) Në këtë kuadër është planifikuar dhe mbështetja për zhvillimin e konceptit dhe të ndërtimit të ashtëquajturës qendër multifunksionale (QMF). Në nivel zbatues GIS fokusohet në përcielljen e njohurive dhe shprehive në zona të ndryshme pilot Qendra Multifunksionale e Formimit (QMF) Kamez si dhe në 6 shkolla të mesme profesionale në Shqipërinë Verilindore. Konsulenca ofrohet në hartimin e përshkrimeve të kualifikimeve dhe kurrikulave në sektorin privat për arsimin profesional fillestar dhe kurset e formimit profesional në drejtimin teknologji informacioni, mekatronik, profesione të kujdesit shëndetsor si dhe teknikes dhe teknologjise së automatizimit.
- PASO Projekti Albiz, ñReforma e arsimit të mesëm ekonomik në Shqipëri 2009-2013<sup>91</sup> financuar nga Bashkëpunimi Austriak për zhvillim dhe zbatuar nga ñKultur

---

<sup>90</sup> <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/albanien/10894.pdf>

<sup>91</sup> <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/albanien/10894.pdf>

Kontakt Austria me një buxhet 828.565 euro, mbështet drejtëpërdrejt shkollat e mesme profesionale me drejtim ekonomi-biznes në qytetet Tiranë, Durrës, Lushnjë, Elbasan, Vlorë, Korçë, Berat, Shkodër, Lezhë, Peshkopi, Sarandë dhe Pogradec. Projekti synonte një afrim sa më të mirë të AFP me tregun e punës për t'ia bërë me tërheqës dhe përshtatës profilet arsimore me kërkesat e ekonomisë shqiptare. Projekti synonte:

- Zhvillim dhe garantim i cilësisë së shkollave
  - Menaxhim modern i shkollave
  - Përshtatjen e kurikulave të shkollave me tregun rajonal të punës
  - Trajnimi i mësuesve rreth metodave moderne të mësimdhënies
  - Vendosjen e një rrjeti bashkëpunimi me bizneset
  - Integrim gjinor
- Projekte Alb-VET 2007-2014 i cili është drejtuar nga Swisscontact në emër të SDC-së prejakti i kushtoi shumë rëndësi të veçantë sektorëve të përzgjedhur kyç. Vëmëndja përqëndrohet tek forcimi i strukturave lokale, marrja në punë dhe menaxhimi i stafit mësimor me kualifikimet e nevojshme. Projekti kontribon në mënyre aktive për zhvillimin e mëtejshëm të politikave të AFP dhe mbështeten e legjislacionit. Ndryshe nga sistemi i cili i mbijetoi tranzicionit nga ekonomia e planifikuar në atë të tregut të lire, formimi profesional e humbi legjitimitetin e tij brenda natës me zhdukjen e korporatave shtetërore dhe të tregjeve përkatëse të punës. Për pasojë këtij sistemi ju desh të ndërtohej nga zero. Ky zhvillim i ri u përqëndrua tek tregjet e reja të punësimit, ku edhe sot që nga fillimi i tranzicionit është ende në fazat e tij fillestare. Në zbatim të këtij ndryshimi, Swisscontact punoi për të gjithë vëndin më me shume se 20 ofrues trajnimesh shtetërore dhe private, me autoritetin e formimt profesional dhe me organizata jo-qeveritare. Projekti i kushtoi rëndësi të

veçantë novacioni, profesionalizmit dhe formimit në aspekte praktike si dhe institucionalizimit dhe qëndrueshmërisë.

Problemet që po përjeton sistemi i AFP bëjnë të domosdoshëm intensifikimin e reformës në këtë sektor. Qëllimi final është harmonizimi i politikave të AFP ndërmjet tyre, si dhe me politikat e fushave të tjera, të interesuara për zhvillimin e burimeve njerëzore, ekonomike, sociale, të tregut të punës etj. Kjo kërkon përdorim sa më racional të burimeve financiare e njerëzore, gjithmonë duke patur parasysh realitetin dhe kushtet e vendit tonë.

Integrimi Evropian parashtron kërkesa të tilla, që e bëjnë të domosdoshëm përfshirjen e AFP në rrjedhën e zhvillimeve bashkëkohore, në harmoni me ato që po ndodhin në rajon dhe Bashkimin Evropian. Ndikimet e proceseve të Bolonjës, Lisbonës dhe Kopenhagenit tashmë janë të pranishme dhe në Shqipëri dhe po ushtrojnë një ñpresionò pozitiv në nivelet politike për të kaluar nga ñriparimet e pjesshme sipas nevojave të çastitò drejt ñzgjidhjeve të plota e afatgjataò në kontekstin e integrimit rajonal dhe Evropian.

Kështu, politika e reformimit të AFP në Shqipëri, përveç trajtimit të çështjeve tradicionale si kurrikulat, trajnimi i mësuesve/instruktorëve, pajisja e shkollave/qëndrave, tashmë ka filluar të orientohej gjithnjë e më tepër drejt një ñreforme sistemikeò duke përfshirë çështje të tilla si Kuadri Kombëtar i Kualifikimeve Profesionale (KKKP), zhvillimi institucional, akreditimi, çertifikimi, analiza e tregut, analiza e nevojave, standardet, partneriteti social, etj.

#### *Kuadri institucional*

Sistemi i AFP në Shqipëri përfshin institucionet publike dhe ato private, por sektori mbizotërohet nga institucionet publike. Sistemi publik i AFP ofrohet në 53 shkolla (44 shkolla publike të Arsimit Profesional dhe 9 private) si dhe 10 Qendra publike të Formimit

Profesional (QFP) të shpërndara në 8 rajone (në Tiranë, Shkodër, Elbasan, Korçë, Durrës, Vlorë, Fier dhe Gjirokastrë).

Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë është institucioni përgjegjës për hartimin e politikave, përcaktimin e përparësive dhe ndjekjen e zbatimit të tyre në fushën e punësimit dhe të AFP-së. Për këtë qëllim, në organikën e Ministrisë është përfshirë edhe një drejtori e veçantë.

Qeveria aktuale, duke përcaktuar modernizimin e sistemit të AFP si një nga përparësitë e saj dhe duke e konsideruar cilësinë e AFP si vendimtare për rritjen e punësimit, ka vendosur në vitin 2014 transferimin e institucioneve të AFP-se nga Ministria e Arsimit dhe Sporteve në varësi të Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, me qëllim harmonizimin më të mirë të produkteve të AFP-së me nevojat e tregut të punës dhe shmangien e dytësisë midis institucioneve qeveritare.

Shërbimi Kombëtar i Punësimit është një Agjenci ekzekutuese dhe e pavarur nën Ministrinë e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë. Ky institucion është përgjegjës për zbatimin e politikave aktive të punësimit si edhe të formimit profesional. Shërbimi Kombëtar drejton QFP-të publike dhe është përgjegjës për analizat e tregut të punës, duke përfshirë Analizën e Nevojave që ka tregu i punës dhe që përbën një instrument të rëndësishëm për mbledhjen e opinioneve të bizneseve në lidhje me aftësitë e nevojshme me qëllim përmirësimin e QFP-ve.

Agjencia Kombëtare e Arsimit dhe Formimit Profesional dhe e Kualifikimeve është një nga aktorët kryesorë në fushën e politikave të AFP-së në Shqipëri. Agjencia synon integrimin e arsimit, formimit profesional dhe punësimit dhe është përgjegjëse për sigurimin e standardeve, për kualifikimet, akreditimet, vlerësimin, kurrikulat dhe përcaktimin e standardeve për formimin fillestar dhe të vazhduar për mësuesit dhe instruktorët.

### 3.5.3. Politikat pasive

Programet tipike pasive janë sigurimi i pagesës së papunësisë dhe të asistencës sociale.

#### *Pagesa e papunësisë.*

Pagesa e papunësisë jepet deri në një vit për personat të cilët kanë derdhur kontributet për të paktën 12 muaj. Për të nxitur trajnimin gjatë periudhës së papunësisë pagesa e papunësisë mund të shtyhet deri në 18 muaj me kusht që të mos marrin page apo përfitim tjetër gjatë periudhës së trainimit.

Konventa e ILO-s nr. 168 mbi: Nxitjen e Punësimit dhe Mbrojtjen nga Papunësia<sup>92</sup> është ratifikuar tashmë nga Kuvendi i RSH. Në këtë kontekst, janë bërë dhe miratuar disa ndryshime në ligjin Për Sigurimet Shoqërore në Republikën e Shqipërisë dhe në ligjin Për nxitjen e Punësimit me synim që legjislacioni shqiptar të jetë në përputhje me detyrimet që rrjedhin nga Konventa Nr. 168. Gjithashtu në zbatim të ligjit Për sigurimet shoqërore në RSH është miratuar VKM-ja e cila rregullon skemën e pagesës së papunësisë.

Në konventën e ILO Nr.168 mbi Nxitjen e Punësimit dhe Mbrojtjen nga Papunësia<sup>92</sup> është parashikuar që masa e pagesës së papunësisë të jetë 50% e masës së pagës minimale në shkallë vëndi. Që të arrihet kjo duhet që pagesa e papunësisë të rritet gradualisht dhe paralelisht me pagën minimale në shkallë vëndi.

Në skemën e pagesës së papunësisë pas viteve 90 dominonin ndërmarjet shtetërore që i nxirnin punonjësit e tyre në pagë papunësie për arsye se pjesa më e madhe e ndërmarjeve të prodhimit u mbyllën. E drejta për të përfituar të ardhurat nga papunësia është përcaktuar në

---

<sup>92</sup> Konventa 168 ILO "Nxitjen e papunesise dhe mbrojtjen nga papunesia"

Ligjin nr. 7703 date 11.5.1993 nëPër sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë.<sup>93</sup> si dhe VKM 223 date 19.4.2006 nëPër pagesën e së ardhurës nga papunësia.<sup>94</sup>

Me pagesë papunësie trajtohen (mbulohen çdo vite) mesatarisht 8-10 mijë persona ose mesatarisht 8% e numrit të punëkërkuesve të papunë të regjistruar në Zyrat e Punësimit në shkallë vendi.

### *Kushtet e përfitimit*

Përfitojnë të ardhura nga papunësia personat, të cilët plotësojnë këto kushte:

-Të kenë kontribuar në sigurimin shoqërore të derdhura jo me pak se 12 muaj, për çdo rast përfitimi.

-Të jenë të regjistruar si punëkërkues të papunë pranë zyrës përkatëse të punësimit;

-Të kenë paraqitur kërkesën me shkrim dhe të kenë plotësuar dokumentacionin përkatës, brenda 60 diteve nga data e lindjes së të drejtës për t'ia përfituar këto të ardhura. Përgjithësisht nga ky rregull bëjnë rastet kur personat e papunë janë sëmure dhe e vërtetojnë vonesën e kërkesës me raport mjeko-ligjor;

-Të jenë paraqitur në zyrën përkatëse të punësimit një herë në muaj ose sa herë që thirren nga kjo zyrë. Në rast mosparaqitje, pa shkaqe objektive, humbasin të drejtën e përfitimit të këtyre të ardhurave, të pranojnë të punësohen, kur u ofrohet punë e paguar dhe e përshtatshme nga zyra përkatëse e punësimit;

-Të pranojnë të kualifikohen ose të rikualifikohen kur u ofrohet nga zyra përkatëse e punësimit.

---

<sup>93</sup> Ligjin nr. 7703 date 11.5.1993 nëPër sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë.

<sup>94</sup> VKM 223 date 19.4.2006 nëPër pagesën e së ardhurës nga papunësia.

### *Niveli i përfitimit*

E ardhura nga papunësia është një shumë bazë e cila vendoset çdo vit nga Këshilli i Ministrave dhe siguron të paktën një nivel jetese minimale çdo vit e indeksuar me vendim të Këshillit të Ministrave, lidhur me llogaritjen e indeksit të çmimeve të mallrave të zgjedhura të shportës. Pagesa është e njëjtë për çdo përfitues. Niveli bazë i pagesës është i njëjtë për të gjithë. Përfituesit që kanë në ngarkim fëmije deri në moshën 18 vjeç ose kur këta studiojnë ose janë të paaftë për punë deri në 25 vjeç, përfitojnë një të ardhur shtesë familjare për çdo fëmijë në masën 5% të të ardhurave nga papunësia, por jo më shumë se 30%. Kur njëri nga prindërit është në marrëdhënie pune ose merr pension të plotë, shtesa reduktohet në 50%. Përfituesit pasi plotësojnë kushtet e përfitimit të së ardhurës nga papunësia kanë të drejtë të marrin mbi masën e nivelit bazë të së ardhurës nga papunësia kompensimet në vlerë nga rritja e çmimeve të ushqimeve, çmimit të bukës dhe çmimit të energjisë elektrike, të përcaktuara me vendime të Këshillit të Ministrave;

### *Kohëzgjatja e përfitimit*

Personave u paguhet e ardhura e papunësisë:

- a. për 12 muaj, kur në çastin e lindjes së të drejtës për të përfituar të ardhurën nga papunësia, kanë kontribuar në sigurimin shoqëror, për degën e sigurimit të papunësisë, për një periudhë prej 12 muajsh, dhe nuk kanë përfituar asnjëherë të ardhur papunësie;
- b. për 10 muaj, kur kanë përfituar me parë të ardhura nga papunësia për një periudhë prej 12 muajsh, dhe për ta përfituar për herë të dytë, brenda një periudhe 24 mujore aplikojnë pas përfundimit të përfitimit të parë;

c. për 8 muaj, kur kanë përfituar me parë dy herë të ardhurën nga papunësia, për periudha kohore, respektivisht, për herë të parë 12 muaj dhe për herë të dytë 10 muaj, dhe për ta përfituar atë për herë të tretë, brenda një periudhe 24 mujore aplikojnë pas përfitimit të dytë;

Ndërsa për personat që aplikojnë për të përfituar të ardhura nga papunësia jashtë periudhave të përcaktuara në shkronjat b, dhe c , paguhen sipas shkronjës a me sipër.

Për personat që punësohen me ndërprerje gjatë periudhes 1-vjeçare të përfitimit të papunësisë, afati i saj mund të shtyhet deri në 2 vjet, por me kusht që gjithsej të mos përfitojnë më shumë se 365 dite kalendarike.

Personat që ndjekin kurset e kualifikimit dhe të rikualifikimit, përfitojnë pagesën e papunësisë gjatë gjithë kohës së zhvillimit të kurseve në rast se nuk paguhen për këtë periudhë, por jo më shumë se 6 muaj tej afatit 1-vjeçar të përfitimit të papunësisë. Këtë të drejtë e gëzojnë edhe të siguruarit gjatë kohës së përfitimit të barrë lindjes dhe të pensionit të plotë të invaliditetit.

*Përfundimi i së drejtës së përfitimit të të ardhurës nga papunësia*

E drejta për përfitim financiar mbaron nëse personi

-Fillon punë

-Vetëpunësohet duke hapur një biznes

-Refuzon të ndjekë programe punësimi me pagesë të përshtatshme të ofruara nga zyra e punësimit, për aq kohë sa zgjasin këto programe punësimi

-Refuzon pa argumenta të arsyeshme, të marrin pjesë në kurse trajnimi e kualifikimi, me pagesë, të ofruara nga zyra përkatëse e punësimit për aq kohë sa zgjat kursi i trajnimit.

-Nuk njofton zyrën përkatëse të punësimit brënda 5 ditëve për çdo ndryshim në gjëndjen familjare që është kusht për përfitim ose humbjen e së drejtës për përfitim financiar.

## KAPITULLI IV ANALIZË EMPIRIKE

Për të kryer një analizë empirike të asaj, se çka ndodh në tregun shqipëtar të punës janë shfrytëzuar disa nga të dhënat e pyetësoreve të plotësuar në 964 ndërmarrje të intervistuar nga Zyrat e Punësimit në gjithë Shqipërinë.

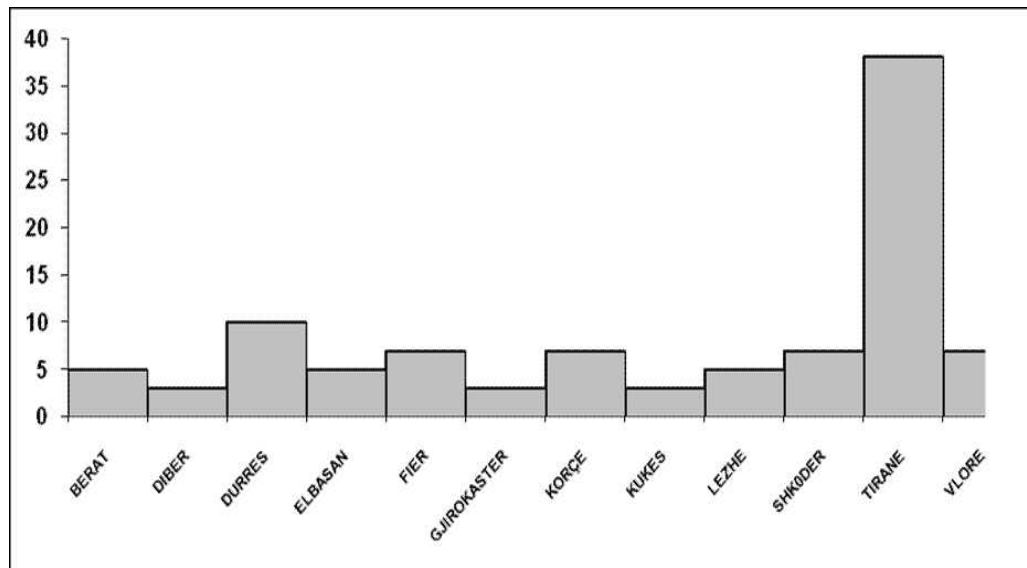
Pavarësisht papunësisë së lartë, ky studim zbulon mungesa domethënëse të fuqisë punëtore në disa sektorë, dhe veçanërisht në disa profesione. Kjo do të thotë, që vendi jo vetëm ka probleme të kërkesës në përgjithësi të papërshtatshme, pra nuk ka vënde të mjaftueshme pune, por edhe mospërputhje strukturore mes kërkesave për pune dhe afësive të njerëzve. Në fakt, ka indikacione të forta të aftësisë të papërshtatshme dhe nën-përdorimit të aftësive të njerëzve, me implikime të qarta për produktivitetin dhe mundësinë e ndërmarrjeve për të përballuar sfidat e një ekonomie globale që ndryshon me shpejtësi. Një e dhënë që flet vetë nga ky studim është që 62% e punëdhënësve mendojnë se punonjësit e tyre jo-drejtues nuk janë plotësisht të zotë në vendet e tyre të punës.

Kampioni për studimin u mor nga Regjistrat e Biznesit të mbajtura në zyrat e punësimit. Nga Tabela 1 mund të shihet se kampioni në disa zona mbipërfaqëson dhe në disa të tjera nënpërfaqëson. Për shembull, në Regjistrat e Biznesit vetëm 13.4% e ndërmarrjeve janë në *Industrinë Përpunuese dhe Ndërtim*, por në kampion vënd i përbashkët i tyre zë 39.6%. E kundërta, në Regjistrat e Biznesit dy sektorët e shërbimeve *Strehim, ushqim dhe shërbime të tjera* dhe *Shitje më shumicë e pakicë* shkojnë së bashku 70.4% të të gjithë ndërmarrjeve, por në kampion ato zënë 46.4%.

#### 4.1 Ndërmarrjet sipas rajoneve

Shpërndarja gjeografike e këtyre ndërmarrjeve sipas rajoneve është dhënë në Figurën 1.1

*Figura 1.1: Shpërndarja e ndërmarrjeve sipas rajoneve*



Analiza e mëtejshme e shpërndarjes brenda rajonit (në nivel vendor) zbulon se 85% e ndërmarrjeve të intervistuar janë të lokalizuara në rrethet kryesore të rajoneve (shih Tabelën 1.1).

*Tabela 1.1: Shpërndarja e ndërmarrjeve brenda rajoneve*

| Rajoni             | Totali | Niveli vendor |      |
|--------------------|--------|---------------|------|
|                    |        | numri         | ne % |
| <b>BERAT</b>       | 50     | 15            | 30   |
| <b>DIBER</b>       | 30     | 15            | 50   |
| <b>DURRES</b>      | 100    | 0             | 0    |
| <b>ELBASAN</b>     | 50     | 15            | 30   |
| <b>FIER</b>        | 72     | 15            | 21   |
| <b>GJIROKASTER</b> | 30     | 10            | 33   |

|                |     |     |     |
|----------------|-----|-----|-----|
| <b>KORÇE</b>   | 70  | 20  | 29  |
| <b>KUKES</b>   | 25  | 5   | 20  |
| <b>LEZHE</b>   | 50  | 10  | 20  |
| <b>SHKODER</b> | 70  | 10  | 15  |
| <b>TIRANE</b>  | 349 | 10  | 3.5 |
| <b>VLORE</b>   | 68  | 15  | 22  |
| <b>Total</b>   | 964 | 140 | 15  |

Baza e të dhënave tregon që rrethet Lushnjë, Pogradec, Kuçovë, Kavajë dhe Sarandë e kanë zhvilluar sondazhin në 10 ndërmarrje secila, ndërsa rretheve të tjera iu janë caktuar vetëm nga 5 ndërmarrje. Rajoni i Durrësit nuk e ka zhvilluar sondazhin në nivel vendor, ndërsa rajoni i Kukësit i ka humbur të dhënat e marra në rrethin e Hasit.

#### 4.1.1 Ndërmarrjet sipas sektorit ekonomik

*Tabela 1.2.1 paraqet shpërndarjen e ndërmarrjeve sipas sektorit ekonomik.*

| Sektori ekonomik                           | Ndërmarrje |       | Të punësuar |       |
|--------------------------------------------|------------|-------|-------------|-------|
|                                            | numri      | %     | numri       | %     |
| A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim           | 11         | 1.1   | 210         | 1.1   |
| B. Minierë dhe gurore                      | 10         | 1     | 230         | 1.2   |
| C. Industri përpunuese                     | 205        | 21.3  | 8690        | 45.3  |
| D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ueje | 18         | 1.9   | 479         | 2.5   |
| F. Ndërtim                                 | 176        | 18.3  | 3760        | 19.6  |
| G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime  | 306        | 31.7  | 2911        | 15.2  |
| H. Transport, magazinim dhe komunikacion   | 34         | 3.5   | 541         | 2.8   |
| I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve            | 142        | 14.7  | 1497        | 7.8   |
| P. Arsim                                   | 13         | 1.3   | 198         | 1     |
| Q. Shëndetësi                              | 18         | 1.9   | 177         | 0.9   |
| Të tjera                                   | 31         | 3.1   | 480         | 2.5   |
| <b>Total</b>                               | 964        | 100.0 | 19173       | 100.0 |

Ndërmarrjet e përzgjedhura përfaqësojnë të gjitha degët e sektorëve ekonomikë në Shqipëri. Sektorët më të përfaqësuar janë ñIndustri përpunueseò, ñTregti me shumicë dhe pakicë; riparimeò, ñNdërtimò dhe ñAktivitetet e shërbimeveò (shih Figurën 1.2). Ky konstatim është i vërtetë dhe për numrin e të punësuarve në këto ndërmarrje.

Figura 1.2: Ndërmarrjet sipas sektorëve ekonomikë

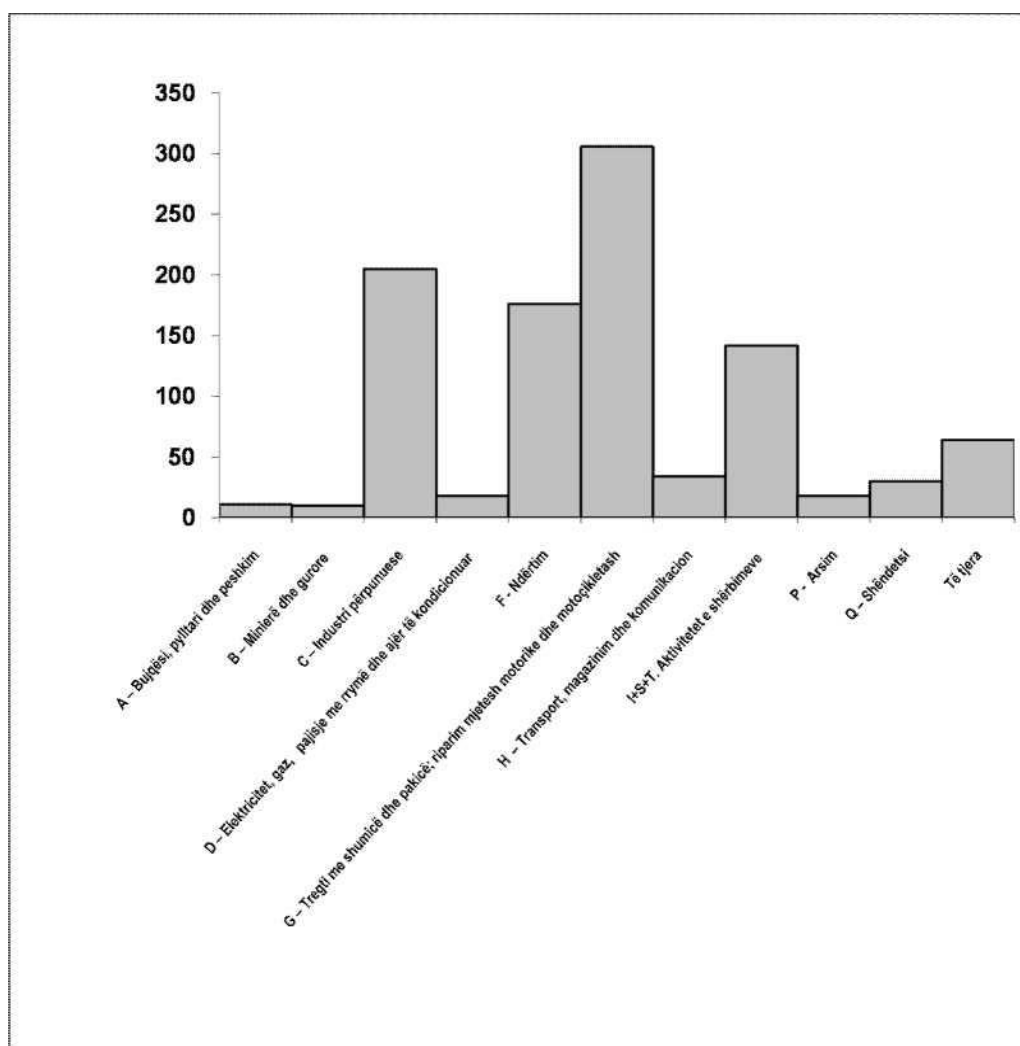


Tabela 1.2.2 paraqet masën e sektorëve ekonomikë më të përfaqësuar në totalin e ndërmarrjeve të intervistuar sipas rajoneve.

*Tabela 1.2.2: Përqindjet e sektorëve kryesorë ekonomikë*

| Rajoni      | Numri i<br>ndërmarrjeve | Tregti dhe<br>riparime ne %<br>të totalit | Industria<br>përpunuese ne %<br>të totalit | Ndërtimi në %<br>të totalit | Aktivitetet e<br>shërbimeve në %<br>të totalit |
|-------------|-------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------|
| BERAT       | 50                      | 2                                         | 20                                         | 18                          | 46                                             |
| DIBER       | 30                      | 33                                        | 30                                         | 23                          | 0                                              |
| DURRES      | 100                     | 33                                        | 18                                         | 0                           | 24                                             |
| ELBASAN     | 50                      | 18                                        | 0                                          | 22                          | 18                                             |
| FIER        | 72                      | 46                                        | 28                                         | 25                          | 0                                              |
| GJIROKASTER | 30                      | 7                                         | 47                                         | 27                          | 20                                             |
| KORÇE       | 70                      | 34                                        | 37                                         | 27                          | 0                                              |
| KUKES       | 25                      | 40                                        | 4                                          | 48                          | 0                                              |
| LEZHE       | 50                      | 40                                        | 22                                         | 22                          | 12                                             |
| SHKODER     | 70                      | 37                                        | 26                                         | 14                          | 20                                             |
| TIRANE      | 349                     | 36                                        | 19                                         | 16                          | 16                                             |
| VLORE       | 68                      | 21                                        | 18                                         | 21                          | 7                                              |
| Total       | 964                     | 100.0                                     | 100.0                                      | 100.0                       | 100.0                                          |

#### 4.1.2 Ndërmarrjet sipas llojit

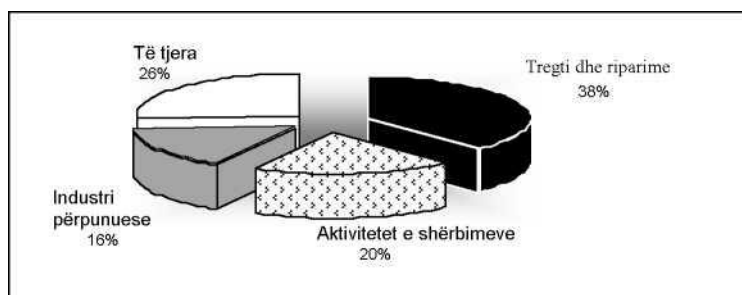
Lidhur me llojin e pronësisë, ndërmarrjet janë klasifikuar në 5 kategori (shih Tabelën 1.3.1).

*Tabelën 1.3.1: Kategorizimi i ndërmarrjeve*

| Lloji i pronësisë së ndërmarrjeve   | Numri | % e totalit |
|-------------------------------------|-------|-------------|
| Biznes familjar                     | 192   | 20          |
| Ndërmarrje me kapital te huaj       | 20    | 2           |
| Kompani private                     | 693   | 72          |
| Ndërmarrje me kapital të përbashkët | 27    | 3           |
|                                     |       |             |
| Të tjera                            | 32    | 3           |
| Total                               | 964   | 100.0       |

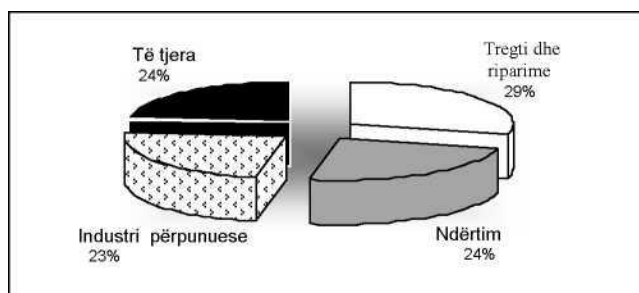
Raporti i bizneseve familjare (20% e totalit) sipas sektorëve ekonomikë jepet në Figurën 1.3.1.

Figura 1.3.1: Biznesi familjar sipas sektorëve ekonomikë



Bizneset familjare në sektorin Tregti dhe riparime janë të angazhuar kryesisht në distribucionin e vogël dhe në mirëmbajtjen e paisjeve shtëpiake, bizneset familjare në Aktivitete shërbimesh janë kryesisht bare dhe restorante, ndërsa në Industri përpunuese bizneset familjare merren me përpunimin e produkteve ushqimore, prodhim mobiljesh dhe përpunim të duraluminit. Kompanitë private (72% e totalit) (shih Figurën 1.3.2) në sektorin Tregti dhe riparime janë grosistë të mëdhenj, veçanërisht në qytetet ku ka më shumë aktivitet ekonomik; në sektorin Industri përpunuese, ato operojnë kryesisht në tekstile, veshje dhe lëkurë-këpucë. Industria përpunuese është kryesisht e zhvilluar në rajonet Berat, Durrës, Fier, Korçë, Shkodër dhe Tiranë. Rajoni i Elbasanit është i njohur për prodhimin e produkteve prej metali, ndërsa rajoni i Lezhës për përpunimin e peshkut. Kompanitë në sektorin e ndërtimit përgjithësisht kanë numër të madh të punësuarish.

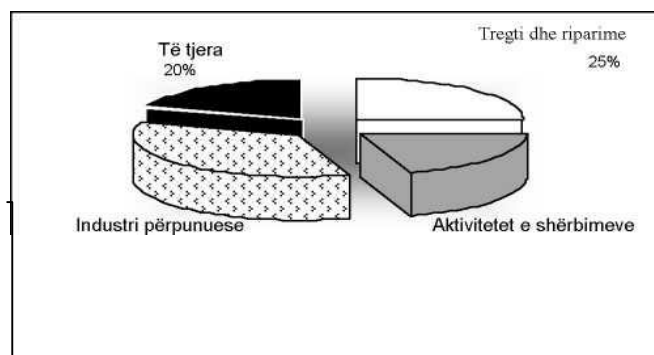
Figura 1.3.2: Kompanitë private sipas sektorëve ekonomikë



Filialet e kompanive me kapital të huaj (2% e totalit) janë të përqëndruara në rajonin e Tiranës (50%).

Figura 1.3.3 paraqet shpërndarjen e ndërmarrjeve me kapital të huaj sipas sektorëve të ekonomisë.

Figura 1.3.3: Kompanitë me kapital të huaj sipas sektorëve ekonomikë



Të dhënat e sondazhit tregojnë se 44% e ndërmarrjeve me kapital të përbashkët (3% e totalit) i përkasin sektorit tregti dhe riparime, ndërsa 30% e tyre janë në industrinë përpunuese. Në Tiranë ndodhen 52% e këtyre ndërmarrjeve.

Shumica e ndërmarrjeve të intervistuar ishin kompani private dhe biznese familjare. Tabela 1.3.2 tregon se si këto dy lloje të ndërmarrjeve janë të shpërndara nëpër rajone.

Tabela 1.3.2: Kompanitë private dhe bizneset familjare sipas rajoneve

| Rajoni        | Totali     | Kompani private |             | Biznese familjare |             |
|---------------|------------|-----------------|-------------|-------------------|-------------|
|               |            | numri           | % e totalit | numri             | % e totalit |
| BERAT         | 50         | 24              | 48          | 25                | 50          |
| DIBER         | 30         | 24              | 80          | 2                 | 7           |
| DURRES        | 100        | 55              | 55          | 43                | 43          |
| ELBASAN       | 50         | 38              | 76          | 5                 | 10          |
| FIER          | 72         | 46              | 64          | 21                | 29          |
| GJIROKASTER   | 30         | 24              | 80          | 2                 | 7           |
| KORÇE         | 70         | 66              | 94          | 0                 | 0           |
| KUKES         | 25         | 25              | 100         | 0                 | 0           |
| LEZHE         | 50         | 34              | 68          | 15                | 30          |
| SHKODER       | 70         | 24              | 34          | 31                | 44          |
| TIRANE        | 349        | 270             | 77          | 46                | 13          |
| VLORE         | 68         | 63              | 93          | 2                 | 3           |
| <b>Totali</b> | <b>964</b> | <b>693</b>      | <b>72</b>   | <b>192</b>        | <b>20</b>   |

Në nivel rajonal, kompanitë private zënë 34% deri në 100% të sektorit të biznesit , ndërsa bizneset familjare, që zakonisht operojnë në aktivitetet e shërbimeve, janë pak të përfaqësuar në rajonet me aktivitet më të paktë shërbimesh (Kukës, Korçë, Dibër, Gjirokastrë dhe Vlorë).

#### 4.1.3 Ndërmarrjet sipas madhësisë

Përsa i përket madhësisë, 78% e ndërmarrjeve të vrojtura kanë 1 deri 20 punonjës. Kjo ishte e pritshme meqenëse 50% e tyre operojnë në sektorët tregti dhe riparime dhe shërbime ku zakonisht ndërmarrjet janë të vogla përsa i përket numrit të të punësuarve (shih Tabelën 1.4.1).

*Tabela 1.4.1: Shpërndarja e ndërmarrjeve sipas madhësisë*

| Madhësia e ndërmarrjeve | Numri i ndërmarrjeve | % e totalit  |
|-------------------------|----------------------|--------------|
| 1 - 5 punonjës          | 349                  | 36           |
| 6 - 20 punonjës         | 407                  | 42           |
| 21 - 50 punonjës        | 138                  | 14           |
| 51 - 150 punonjës       | 55                   | 6            |
| 151 - 200 punonjës      | 7                    | 1            |
| Mbi 200 punonjës        | 8                    | 1            |
| <b>Totali</b>           | <b>964</b>           | <b>100.0</b> |

Përsa i përket lidhjes midis madhësisë së ndërmarrjeve dhe degës së aktivitetit të tyre ekonomik, sondazhi tregon se:

- Ndërmarrjet me 1 i 5 punonjës janë kryesisht në sektorin tregti dhe riparime (44% e tyre);
- Ndërmarrjet me 6-20 punonjës janë kryesisht në:
  - tregti dhe riparime (30%)
  - industri përpunuese (21%)

- Ndërmarrjet me 21-50 punonjës janë kryesisht në:  
 -ndërtim (34%)  
 -industri përpunuese (25%)  
 -tregti dhe riparime (18%)
- Ndërmarrjet me 51-150 punonjës janë kryesisht në:  
 -industri përpunuese (44%)  
 -ndërtim (25%)
- Ndërmarrjet me më shumë se 150 punonjës janë kryesisht në industrinë përpunuese (87%).

*Tabela 1.4.2: Shpërndarja e ndërmarrjeve sipas madhësisë dhe rajoneve*

| Rajoni        | Madhësia e ndërmarrjeve në % të totalit |                  |                  |                    |                    |                     |                     |
|---------------|-----------------------------------------|------------------|------------------|--------------------|--------------------|---------------------|---------------------|
|               | totali                                  | 01-5<br>punonjës | 6-20<br>punonjës | 21- 50<br>punonjës | 51-150<br>punonjës | 151-200<br>punonjës | mbi 200<br>punonjës |
| BERAT         | 50                                      | 56               | 40               | 4                  | 0                  | 0                   | 0                   |
| DIBER         | 30                                      | 37               | 27               | 30                 | 7                  | 0                   | 0                   |
| DURRES        | 100                                     | 70               | 24               | 4                  | 2                  | 0                   | 0                   |
| ELBASAN       | 50                                      | 16               | 54               | 22                 | 6                  | 2                   | 0                   |
| FIER          | 72                                      | 39               | 33               | 21                 | 3                  | 1                   | 3                   |
| GJIROKASTER   | 30                                      | 20               | 57               | 23                 | 0                  | 0                   | 0                   |
| KORÇE         | 70                                      | 26               | 57               | 17                 | 0                  | 0                   | 0                   |
| KUKES         | 25                                      | 36               | 60               | 4                  | 0                  | 0                   | 0                   |
| LEZHE         | 50                                      | 52               | 18               | 18                 | 6                  | 2                   | 4                   |
| SHKODER       | 70                                      | 44               | 37               | 10                 | 6                  | 1                   | 1                   |
| TIRANE        | 349                                     | 31               | 44               | 15                 | 9                  | 1                   | 1                   |
| VLORE         | 68                                      | 10               | 63               | 13                 | 12                 | 0                   | 1                   |
| <b>Totali</b> | <b>964</b>                              | <b>36</b>        | <b>42</b>        | <b>14</b>          | <b>6</b>           | <b>1</b>            | <b>1</b>            |

Vihen re ndryshime midis rajoneve. Në rajonet Berat, Durrës e Kukës, shumica e ndërmarrjeve kanë 1-20 punonjës. Në Elbasan (industria e përpunimit të metaleve), Dibër (miniera dhe gurore), Gjirokastrë (përpunimi i pijeve), Lezhë (përpunimi i peshkut), Fier dhe Korçë (prodhimi i veshjeve)

dhe Shkodër (prodhimi i lëkurë-këpucëve) ka ndërmarrje më të mëdha (20-150 punonjës). Ndërmarrjet me më shumë se 150 punonjës janë kryesisht në industrinë përpunuese dhe ndërtim.

#### 4.1.4 Ndërmarrjet sipas kohës së operimit

Koha e operimit në biznes të një ndërmarrje është një variabël i rëndësishëm kur vlerësojmë potencialin e krijimit të vendeve të punës të ndërmarrjes.

Në këtë kuptim, pjesa më e madhe (59%) e ndërmarrjeve të intervistuar operonin në biznes prej më shumë se 5 vjetësh (shih Tabelën 1.5).

*Tabela 1.5: Ndërmarrjet sipas kohës së operimit*

| Koha në biznes     | Numri i ndërmarrjeve | Në % të totalit |
|--------------------|----------------------|-----------------|
| Deri në 12 muaj    | 18                   | 2               |
| 1 - 2 vjet         | 113                  | 12              |
| 2 - 5 vjet         | 262                  | 27              |
| Me shume se 5 vjet | 571                  | 59              |
| <b>Totali</b>      | <b>964</b>           | <b>100</b>      |

Po ashtu, sondazhi tregon se:

- Ndërmarrjet e reja (deri në 12 muaj) janë kryesisht (75%) në sektorin tregti dhe riparime
- Ndërmarrjet me 1 i 2 vjet kohë operimi në biznes janë si më poshtë:
  - 36% në sektorin e tregtisë dhe riparimeve
  - 17% në industrinë përpunuese
  - 12% në ndërtim
  - 12% në aktivitetet e shërbimeve
- Ndërmarrjet me 2 - 5 vjet kohë operimi në biznes janë si më poshtë:
  - 34% në sektorin e tregtisë dhe riparimeve

- 16% në industrinë përpunuese
- 16% në ndërtim
- 11% në aktivitetet e shërbimeve
- Ndërmarrjet me mbi 5 vjet kohë operimi në biznes janë si më poshtë:
  - 29% në sektorin e tregtisë dhe riparimeve
  - 24% në industrinë përpunuese
  - 20% në ndërtim
  - 10% në aktivitetet e shërbimeve.

## 4.2. Karakteristikat e forcës së punës

Ndërmarrjet e intervistuar përfshinin në total 19173 punonjës. Sondazhi konsideroi karakteristikat e mëposhtme:

- kategoritë profesionale
- moshën
- gjininë
- nivelin arsimor

Të gjitha karakteristikat e mësipërme janë përpunuar sipas sektorëve ekonomikë dhe sipas rajoneve.

### 4.2.1 Forca e punës sipas sektorit ekonomik

Shpërndarja e punonjësve sipas aktiviteteve ekonomike është dhënë në tabelën 2.1.1.

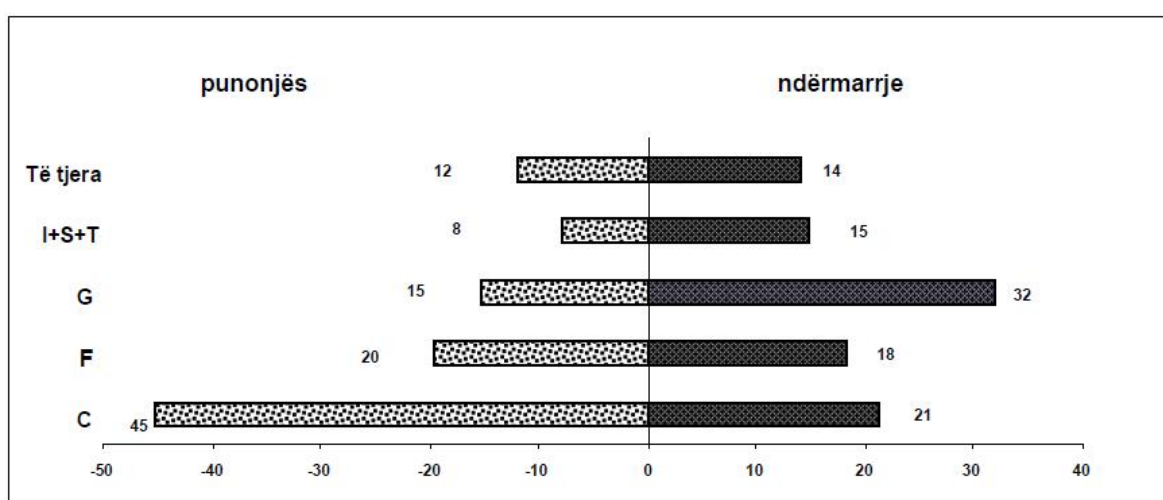
*Tabela 2.1.1: Punonjësit sipas sektorëve ekonomikë*

| Sektori ekonomik                          | Punonjësit |      |
|-------------------------------------------|------------|------|
|                                           | Numri      | %    |
| A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim          | 210        | 1.1  |
| B. Minierë dhe gurore                     | 230        | 1.2  |
| C. Industri përpunuese                    | 8690       | 45.3 |
| D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë | 479        | 2.5  |
| F. Ndërtim                                | 3760       | 19.6 |
| G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime | 2911       | 15.2 |
| H. Transport, magazinim dhe komunikacion  | 541        | 2.8  |
| I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve           | 1497       | 7.8  |

|              |              |            |
|--------------|--------------|------------|
| P. Arsim     | 198          | 1          |
| Q. Shëndetsi | 177          | 0.9        |
| Të tjera     | 480          | 2.5        |
| <b>Total</b> | <b>19173</b> | <b>100</b> |

Figura 2.1.1 krahason përqindjen e ndërmarrjeve me përqindjen e të punësuarve në disa prej sektorëve ekonomikë kryesorë në nivel kombëtar. Industria përpunuese ka numrin më të madh të të punësuarve me një mesatare prej 42 të punësuarish për ndërmarrje.

Figura 2.1.1: Përqindja e forcës së punës krahasuar me përqindjen e ndërmarrjeve



Legjenda: I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve

G. Tregti me shumicë dhe pakicë, riparime

F. Ndërtim

C. Industri përpunuese

Tabela e mëposhtme ofron një pamje të shpërndarjes së forcës së punës sipas rajoneve, si një përqindje e totalit.

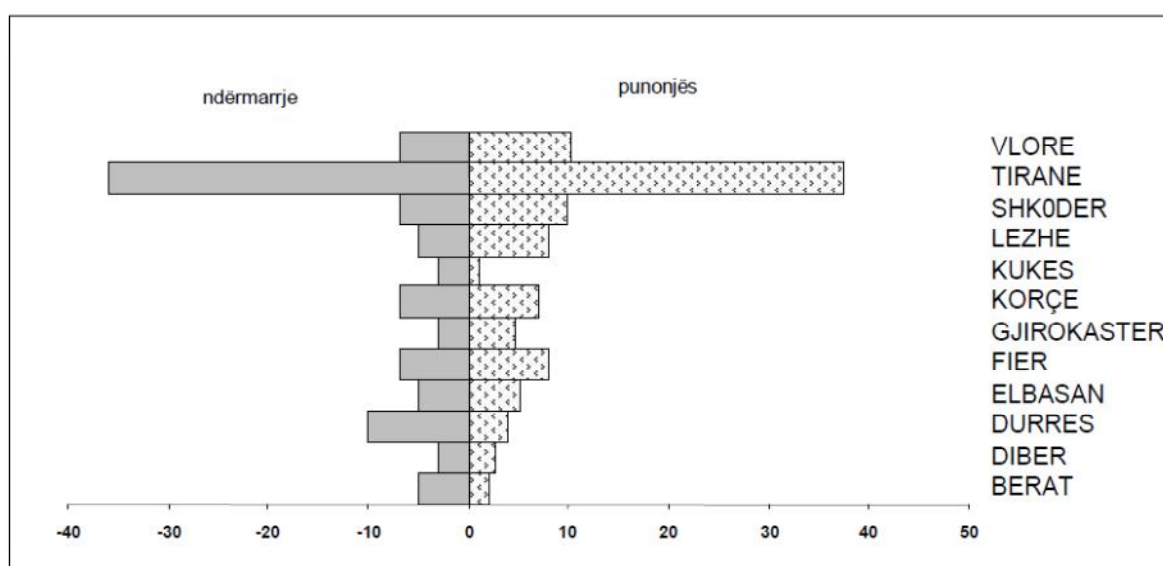
Tabela 2.1.2: Përqindjet e shpërndarjes së forcës së punës sipas rajoneve

| Rajoni  | Numri i punonjësve | Forca e punës në % |
|---------|--------------------|--------------------|
| BERAT   | 397                | 2                  |
| DIBER   | 514                | 3                  |
| DURRES  | 731                | 4                  |
| ELBASAN | 989                | 5                  |
| FIER    | 1545               | 8                  |

|               |              |            |
|---------------|--------------|------------|
| GJIROKASTER   | 877          | 5          |
| KORÇE         | 1331         | 7          |
| KUKES         | 221          | 1          |
| LEZHE         | 1523         | 8          |
| SHKODER       | 1903         | 10         |
| TIRANE        | 7181         | 37         |
| VLORE         | 1961         | 10         |
| <b>Totali</b> | <b>19173</b> | <b>100</b> |

Figura 2.1.2 krahason rajonet përsa i përket përqindjeve të forcës së punës dhe të ndërmarrjeve.

Figura 2.1.2: Shpërndarja e forcës së punës sipas ndërmarrjeve dhe sipas rajoneve



#### 4.2.2 Forca e punës sipas kategorisë profesionale

Tabela 2.2.1 paraqet shpërndarjen e forcës së punës sipas kategorisë profesionale dhe sektorit ekonomik.

Tabela 2.2.1: Përqindjet e forcës së punës sipas kategorive profesionale dhe sektorëve ekonomikë

| Sektori Ekonomik                          | Totali       | Menaxhere | Specialiste e teknike te fushes | Punonjes ne administrate dhe sekretari | Zanatpinj te kualifikuar | Punonjes ne shitje e sherbim klienti | Punetore industriale | Punetore per pune elementare |
|-------------------------------------------|--------------|-----------|---------------------------------|----------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------|----------------------|------------------------------|
| A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim          | 210          | 9         | 28                              | 5                                      | 21                       | 3                                    | 10                   | 24                           |
| B. Minierë dhe gurore                     | 230          | 5         | 12                              | 6                                      | 20                       | 4                                    | 8                    | 44                           |
| C. Industri përpunuese                    | 8690         | 4         | 5                               | 4                                      | 15                       | 4                                    | 44                   | 25                           |
| D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë | 479          | 5         | 14                              | 5                                      | 14                       | 4                                    | 44                   | 14                           |
| F. Ndërtim                                | 3760         | 8         | 10                              | 5                                      | 24                       | 2                                    | 8                    | 43                           |
| G Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime  | 2911         | 15        | 9                               | 9                                      | 9                        | 34                                   | 7                    | 16                           |
| H. Transport, magazinim dhe komunikacion  | 541          | 10        | 18                              | 14                                     | 10                       | 33                                   | 9                    | 7                            |
| I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve           | 1497         | 10        | 15                              | 6                                      | 10                       | 27                                   | 2                    | 30                           |
| P. Arsim                                  | 198          | 8         | 70                              | 5                                      | 1                        | 5                                    | 0                    | 12                           |
| Q. Shëndetsi                              | 177          | 15        | 32                              | 7                                      | 34                       | 10                                   | 0                    | 2                            |
| Të tjera                                  | 480          | 9         | 15                              | 11                                     | 9                        | 9                                    | 2                    | 44                           |
| <b>Totali</b>                             | <b>19173</b> | <b>7</b>  | <b>9</b>                        | <b>6</b>                               | <b>15</b>                | <b>11</b>                            | <b>24</b>            | <b>27</b>                    |

Tabela 2.2.2: Përqindjet e forcës së punës sipas kategorive profesionale dhe rajoneve

| Rajoni       | Totali       | Menaxhere | Specialiste e teknike te fushes | Punonjes ne administrate dhe sekretari | Zanatpinj te kualifikuar | Punonjes ne shitje e sherbim klienti | Punetore industriale | Punetore per pune elementare |
|--------------|--------------|-----------|---------------------------------|----------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------|----------------------|------------------------------|
| BERAT        | 397          | 12        | 4                               | 6                                      | 10                       | 12                                   | 11                   | 45                           |
| DIBER        | 514          | 9         | 23                              | 8                                      | 11                       | 21                                   | 0                    | 27                           |
| DURRES       | 731          | 15        | 17                              | 4                                      | 20                       | 16                                   | 17                   | 11                           |
| ELBASAN      | 989          | 9         | 16                              | 7                                      | 14                       | 10                                   | 25                   | 19                           |
| FIER         | 1545         | 6         | 10                              | 8                                      | 8                        | 5                                    | 41                   | 22                           |
| GJIROKASTER  | 877          | 6         | 4                               | 4                                      | 5                        | 6                                    | 62                   | 13                           |
| KORÇE        | 1331         | 8         | 5                               | 4                                      | 19                       | 6                                    | 34                   | 24                           |
| KUKES        | 221          | 14        | 8                               | 10                                     | 11                       | 9                                    | 13                   | 36                           |
| LEZHE        | 1523         | 4         | 3                               | 3                                      | 15                       | 4                                    | 58                   | 13                           |
| SHKODER      | 1903         | 5         | 5                               | 3                                      | 34                       | 7                                    | 10                   | 37                           |
| TIRANE       | 7181         | 9         | 12                              | 7                                      | 12                       | 17                                   | 20                   | 24                           |
| VLORE        | 1961         | 5         | 7                               | 4                                      | 19                       | 6                                    | 4                    | 55                           |
| <b>Total</b> | <b>19173</b> | <b>7</b>  | <b>9</b>                        | <b>6</b>                               | <b>15</b>                | <b>11</b>                            | <b>24</b>            | <b>27</b>                    |

Tabela 2.2.3: Forca e punës sipas karakteristikave kryesore dhe kategorive profesionale

| Karakteristikat e punonjesve | Menaxhere   |    | Specialiste e teknike te fushes |    | Punonjes ne administrate dhe sekretari |    | Zanatqinj te kualifikuar |    | Punonjes ne shitje e sherbim klienti |    | Punetore industriale |    | Punetore pune per elementare |    |
|------------------------------|-------------|----|---------------------------------|----|----------------------------------------|----|--------------------------|----|--------------------------------------|----|----------------------|----|------------------------------|----|
| Mosha                        | 25-55       | 89 | 25-55                           | 88 | 25-55                                  | 89 | 25-39                    | 51 | 25-39                                | 55 | 25-39                | 50 | 25-55                        | 82 |
| Gjinia                       | mashkull    | 75 | mashkull                        | 68 | femer                                  | 61 | mashkull                 | 62 | mashkull                             | 59 | femer                | 72 | mashkull                     | 56 |
| Arsimimi                     | universitet | 66 | I mesem                         | 41 | universitet                            | 61 | 9-vjegar                 | 42 | I mesem                              | 71 | 9-vjegar             | 44 | 9-vjegar                     | 57 |
|                              |             |    | universitet                     | 41 |                                        |    | I mesem                  | 58 |                                      |    | I mesem              | 50 |                              |    |

#### 4.2.3 Forca e punës sipas moshës

Në lidhje me moshën, numri më i madh i të punësuarve është më pak se 40 vjeç (shih Tabelën 2.3.1).

Tabela 2.3.1: Përqindjet e forcës së punës sipas moshës

| Totali | 15 - 24 vjeç | 25 - 39 vjeç | 40 - 55 vjeç | mbi 55 vjeç |
|--------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| 19173  | 10           | 46           | 37           | 6           |

Tabela 2.3.2: Numri i përgjithshëm i punonjësve sipas moshës dhe kategorisë profesionale

| Mosha        | Total        | Menaxherë | Specialistë e teknikë të fushës | Punonjës në administratë dhe sekretari | Zanatqinj të kualifikuar | Punonjës në shitje e shërbim klienti | Punëtorë industrisë | Punëtorë për punë elementare |
|--------------|--------------|-----------|---------------------------------|----------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------|---------------------|------------------------------|
| 15-24        | 1992         | 1         | 3                               | 3                                      | 16                       | 8                                    | 36                  | 33                           |
| 25-39        | 8912         | 6         | 8                               | 6                                      | 17                       | 13                                   | 26                  | 24                           |
| 40-55        | 7140         | 10        | 12                              | 6                                      | 13                       | 10                                   | 20                  | 29                           |
| 55+          | 1129         | 13        | 13                              | 6                                      | 16                       | 9                                    | 16                  | 26                           |
| <b>Total</b> | <b>19173</b> | <b>7</b>  | <b>9</b>                        | <b>6</b>                               | <b>15</b>                | <b>11</b>                            | <b>24</b>           | <b>27</b>                    |

- Grupmosha deri 24 vjeç janë kryesisht punëtorë industrialë apo punonjës për punë elementare. Këto kategori kërkojnë më pak përvojë pune dhe më shumë aftësi fizike.

- I njëjti konkluzion është pothuajse i vërtetë edhe për grupmoshën 25-39 vjeç. Dallimi me grupin e sipërm qëndron tek fakti që përqindjet e punonjësve të grupmoshës 25-39 vjeç janë më të larta në kategoritë që kërkojnë më shumë kualifikime.
- Grupmosha 40-50 vjeç shihet më së shumti në kategoritë e menaxherëve dhe stafit profesional dhe administrativ. Përqindjet vijnë duke u ulur në kategoritë e tjera profesionale. Zakonisht, kur kjo grupmoshë është e punësuar në kategorinë nëpunonjës në shitje dhe shërbim klienti, ndodh pasi sipërmarrja është biznes familjar.
- Situata për grupmoshën mbi 55 vjeç është pothuajse e njëjtë si për grupmoshën 40-50 vjeç.

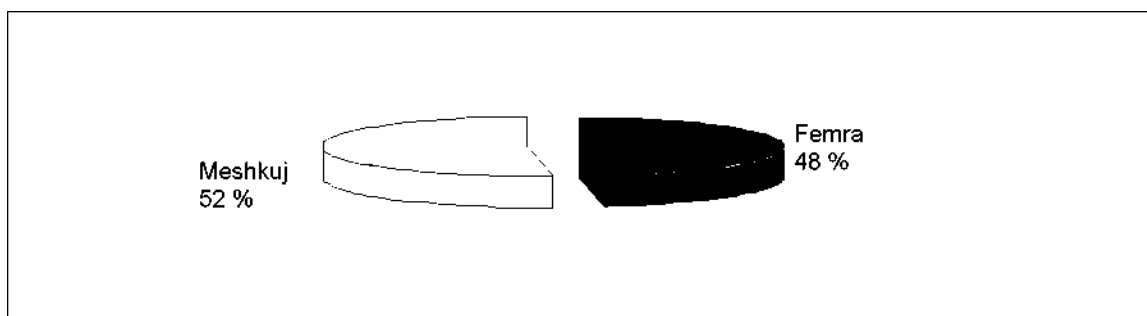
*Tabela 2.3.3: Përqindja e forcës së punës sipas grupmoshës dhe sipas rajoneve*

| Rajoni       | Totali       | 15 - 24 vjeç | 25 - 39 vjeç | 40 - 55 vjeç | Mbi 55 vjeç |
|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| BERAT        | 397          | 7            | 44           | 43           | 7           |
| DIBER        | 514          | 2            | 30           | 61           | 7           |
| DURRES       | 731          | 7            | 58           | 32           | 4           |
| ELBASAN      | 989          | 3            | 39           | 50           | 8           |
| FIER         | 1545         | 10           | 36           | 48           | 7           |
| GJIROKASTER  | 877          | 7            | 50           | 38           | 5           |
| KORÇE        | 1331         | 4            | 40           | 49           | 6           |
| KUKES        | 221          | 5            | 47           | 46           | 2           |
| LEZHE        | 1523         | 24           | 44           | 28           | 4           |
| SHKODER      | 1903         | 19           | 47           | 30           | 4           |
| TIRANE       | 7181         | 9            | 51           | 34           | 6           |
| VLORE        | 1961         | 11           | 48           | 35           | 7           |
| <b>Total</b> | <b>19173</b> | <b>10</b>    | <b>46</b>    | <b>37</b>    | <b>6</b>    |

Numri i të rinjve (deri 25 vjeç) është më i lartë në rajonet ku është më e zhvilluar industria përpunuese. Shpërndarja e njerëzve me moshë midis 25 - 55 vjeç është pothuaj e njëjtë në të gjitha rajonet. Grupmosha mbi 55 vjeç është e paktë në të gjitha rajonet.

#### 4.2.4 Forca e punës sipas gjinisë

*Figura 2.4: Forca e punës sipas gjinisë*



Të dhënat tregojnë se 52% e punonjësve janë meshkuj.

*Tablela 2.4.1: Forca e punës sipas gjinisë dhe kategorive profesionale ne %*

| Gjinia       | Total        | Menaxherë | Specialistë e teknikë të fushës | Punonjës në administratë dhe sekretari | Zanatçinjtë kualifikuar | Punonjës në shitje e shërbim klienti | Punëtorë industrial | Punëtorë për punë elementare |
|--------------|--------------|-----------|---------------------------------|----------------------------------------|-------------------------|--------------------------------------|---------------------|------------------------------|
| Femra        | 9215         | 4         | 6                               | 7                                      | 12                      | 9                                    | 36                  | 25                           |
| Meshkuj      | 9958         | 11        | 12                              | 4                                      | 18                      | 13                                   | 13                  | 29                           |
| <b>Total</b> | <b>19173</b> | <b>7</b>  | <b>9</b>                        | <b>6</b>                               | <b>15</b>               | <b>11</b>                            | <b>24</b>           | <b>27</b>                    |

Përqindja më e lartë e femrave është në kategoritë e punonjësve industrialë dhe në punë elementare. Kjo mund t'ia detyrohet faktit se 45% e ndërmarrjeve të intervistuarat i përkasin industrisë përpunuese ku 80% e të punësuarve janë femra. Përqindja e punonjësve meshkuj është pak a shumë e njëjtë në të gjitha kategoritë profesionale, përjashtuar administratën (ku femrat dominojnë) dhe punët elementare (ku meshkujt dominojnë për shkak të kërkesave për aftësi fizike).

*Tablela 2.4.2: Përqindjet e forcës së punës sipas gjinisë dhe sipas rajoneve*

| Rajonet     | Totali | Femra | Meshkuj |
|-------------|--------|-------|---------|
| BERAT       | 397    | 32    | 68      |
| DIBER       | 514    | 21    | 79      |
| DURRES      | 731    | 59    | 41      |
| ELBASAN     | 989    | 27    | 73      |
| FIER        | 1545   | 34    | 66      |
| GJIROKASTER | 877    | 66    | 34      |
| KORÇE       | 1331   | 57    | 43      |

|              |              |           |           |
|--------------|--------------|-----------|-----------|
| KUKES        | 221          | 23        | 77        |
| LEZHE        | 1523         | 73        | 27        |
| SHKODER      | 1903         | 67        | 33        |
| TIRANE       | 7181         | 44        | 56        |
| VLORE        | 1961         | 42        | 58        |
| <b>Total</b> | <b>19173</b> | <b>48</b> | <b>52</b> |

Tabela 2.4.2 tregon se ka rajone ku dominojnë punonjësit meshkuj, si në Dibër (minierat dhe guroret), Elbasan (përpunimi dhe fabrikimi i metaleve) dhe Kukës (ndërtimi), dhe rajone të tjera ku dominojnë punonjëset femra, si në Gjirokastrë (prodhimi i pijeve), Lezhë (përpunimi i peshkut) dhe Shkodër (përpunimi i lëkurë - këpucëve).

#### 4.2.5 Forca e punës sipas nivelit arsimor

Në bazë të nivelit të arsimit, forca e punës mund të ndahet në 7 grupe të ndryshme (shih Tabelën 2.5.1). Të dhënat tregojnë që 47.4% e punonjësve kanë arsimin e lartë sekondar (shkollën e mesme të përgjithshme apo profesionale).

*Tabela 2.5.1: Përqindjet e forcës së punës sipas nivelit arsimor*

| <b>Totali</b> | <b>Me pak se fillor</b> | <b>Fillor</b> | <b>I ulët sekondar</b> | <b>I lartë sekondar</b> | <b>Universitar</b> | <b>Pas universitar</b> | <b>Te tjera</b> |
|---------------|-------------------------|---------------|------------------------|-------------------------|--------------------|------------------------|-----------------|
| 19173         | 0,4                     | 2,1           | 33,7                   | 47,4                    | 15,8               | 0,5                    | 0,0             |

*Tabela 2.5.2: Përqindja e forcës së punës sipas nivelit arsimor dhe kategorisë profesionale*

| <b>Niveli arsimor</b>   | <b>Total</b> | <b>Menaxherë</b> | <b>Specialistë e teknikë të fushës</b> | <b>Punonjës në administratë dhe sekretari</b> | <b>Zanatçinj të kualifikuar</b> | <b>Punonjës në shitje e shërbim klienti</b> | <b>Punëtorë industrial</b> | <b>Punëtorë për punë elementare</b> |
|-------------------------|--------------|------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| <b>Më pak se fillor</b> | 75           | 0                | 0                                      | 0                                             | 0                               | 5                                           | 69                         | 25                                  |
| <b>Fillor</b>           | 403          | 0                | 0                                      | 0                                             | 9                               | 4                                           | 43                         | 44                                  |

|                  |              |          |          |          |           |           |           |           |
|------------------|--------------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| I ulët sekondar  | 6470         | 0        | 2        | 0        | 17        | 4         | 31        | 46        |
| I lartë sekondar | 9093         | 5        | 8        | 4        | 19        | 17        | 26        | 22        |
| Universitar      | 3038         | 31       | 31       | 22       | 2         | 11        | 2         | 1         |
| Pas universitar  | 88           | 56       | 15       | 8        | 1         | 18        | 2         | 0         |
| <b>Total</b>     | <b>19173</b> | <b>7</b> | <b>9</b> | <b>6</b> | <b>15</b> | <b>11</b> | <b>24</b> | <b>27</b> |

Gjetjet kryesore janë si vijon:

- ❖ Punonjësit me nivel arsimor të ulët (më pak se fillor) janë kryesisht punëtorë industrialë. Më shumë se 82% e punonjësve të punësuar si punëtorë industrialë në industrinë përpunuese kanë përfunduar arsimin fillor.
- ❖ Punonjësit që kanë përfunduar arsimin fillor dhe të ulët sekondar (shkollën 8 ose 9 vjeçare) janë kryesisht të punësuar si punonjës industrialë apo në punë elementare. Shumica e tyre punon në industrinë përpunuese dhe në ndërtim: 41% e punonjësve në industrinë përpunuese dhe 31% e punonjësve në ndërtim i përkasin këtyre kategorive.
- ❖ Shumica e punonjësve në profesione prodhimi dhe punësh elementare (zanatçinjtë e kualifikuar, punonjësit në shërbim me klientin, punonjësit industrialë apo për punë elementare) janë me arsim të lartë sekondar (shkollë të mesme).
- ❖ Shumica e menaxherëve, stafit profesional dhe në administratë kanë arsimin universitar dhe pas universitar.

*Tabela 2.5.3: Përqindjet e forcës së punës sipas nivelit arsimor brenda rajoneve*

| Rajoni      | total | Më pak se fillor | Fillor | I ulët sekondar | I lartë sekondar | Universitar | Pas universitar | Të tjera |
|-------------|-------|------------------|--------|-----------------|------------------|-------------|-----------------|----------|
| BERAT       | 397   | 0,0              | 4,8    | 30,2            | 53,9             | 9,8         | 0               | 1        |
| DIBER       | 514   | 0,0              | 0,0    | 23,5            | 60,1             | 16,0        | 0               | 0        |
| DURRES      | 731   | 0,0              | 1,8    | 30,4            | 45,7             | 20,2        | 2               | 0        |
| ELBASAN     | 989   | 0,2              | 0,5    | 21,2            | 54,9             | 22,5        | 1               | 0        |
| FIER        | 1545  | 0,8              | 4,1    | 25,7            | 54,0             | 15,4        | 0               | 0        |
| GJIROKASTER | 877   | 1,7              | 2,4    | 18,7            | 68,3             | 8,9         | 0               | 0        |
| KORÇE       | 1331  | 0,1              | 1,1    | 30,5            | 59,6             | 8,8         | 0               | 0        |
| KUKES       | 221   | 0,0              | 0,0    | 26,2            | 60,2             | 13,6        | 0               | 0        |
| LEZHE       | 1523  | 2,0              | 5,6    | 54,2            | 33,4             | 4,5         | 0               | 0        |

|              |              |            |            |             |             |             |          |          |
|--------------|--------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|----------|----------|
| SHKODER      | 1903         | 0,0        | 1,3        | 56,3        | 34,5        | 7,7         | 0        | 0        |
| TIRANE       | 7181         | 0,2        | 1,1        | 27,1        | 47,3        | 23,5        | 1        | 0        |
| VLORE        | 1961         | 0,0        | 4,1        | 47,3        | 39,4        | 9,3         | 0        | 0        |
| <b>Total</b> | <b>19173</b> | <b>0,4</b> | <b>2,1</b> | <b>33,7</b> | <b>47,4</b> | <b>15,8</b> | <b>0</b> | <b>0</b> |

Përsa i përket pamjes në planin rajonal (shih Tabelën 2.5.3):

- Shumica e të punësuarve në rajonet Lezhë, Shkodër dhe Vlorë janë me nivel arsimit të ulët sekondar.

Shumica e të punësuarve në rajonet e tjera janë me nivel arsimit të lartë sekondar.

-Numri më i madh i punonjësve me arsim universitar dhe pasuniversitar janë në rajonet e Tiranës, Durrësit dhe Elbasanit.

-Punonjësit me nivel pasuniversitar punojnë si menaxherë në ndërmarrjet me kapital të huaj të sektorëve të industrisë përpunuese (Tiranë dhe Durrës) dhe si menaxherë dhe staf profesional në uzinat e përpunimit të metaleve (Elbasan).

#### 4.3. Tendencat e punësimit

Tendencat e punësimit në ndërmarrjet e intervistuar janë vëzhguar nga tre këndvështrime:

i) nëse punësimi ka pësuar rritje;

ii) nëse punësimi ka pësuar rënie;

iii) nëse situata ka mbetur e pandryshuar.

Sondazhi vlerësoi situatën gjatë vitit paraardhës dhe vitit në vazhdim si dhe cilat ishin parashikimet e mundshme.

Tabela 3.1 paraqet ndërmarrjet që kishin një rritje pozitive vitin paraardhës dhe pritnin të rekrutnin punonjës të rinj në 12 muajt e ardhshëm. Vlerat e tabelës tregojnë numrin dhe përqindjet e ndërmarrjeve me rritje punësimi për çdo sektor ekonomik. Shihet se 30% e ndërmarrjeve të

intervistuarë kanë pasur një rritje në punësim dhe 30% prej tyre parashikojnë të rekrutojnë punonjës të rinj në 12 muajt e ardhshëm. Ndërmarrjet që kanë gjasa të rrisin punësimin operojnë në:

Furnizimin me elektricitet, gaz dhe ujë;

1. Ndërtim;
2. Shërbime.

*Tabela 3.1: Ndërmarrjet me rritje punësimi*

| Sektori ekonomik                             | total      | Viti paraardhës |           |             | Parashikimi |           |
|----------------------------------------------|------------|-----------------|-----------|-------------|-------------|-----------|
|                                              |            | Nd. në rritje   |           | % e rritjes | Numri       | %         |
|                                              |            | Numri           | %         |             |             |           |
| A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim             | 11         | 3               | 27        | 9           | 3           | 27        |
| B. Minierë dhe gurorë                        | 10         | 3               | 27        | 12          | 4           | 40        |
| C. Industri përpunuese                       | 205        | 77              | 38        | 26          | 75          | 37        |
| D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë    | 18         | 7               | 39        | 26          | 14          | 78        |
| F. Ndërtim                                   | 176        | 62              | 35        | 27          | 68          | 39        |
| G. Tregti me shumicë dhe pakicë;<br>riparime | 306        | 79              | 26        | 22          | 65          | 21        |
| H. Transport, magazinim dhe<br>komunikacion  | 34         | 7               | 20        | 30          | 5           | 15        |
| I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve              | 142        | 28              | 20        | 17          | 35          | 25        |
| P. Arsimit                                   | 13         | 2               | 15        | 23          | 2           | 15        |
| Q. Shëndetësi                                | 18         | 7               | 39        | 28          | 6           | 33        |
| Të tjera                                     | 31         | 13              | 42        | 5           | 14          | 45        |
| <b>Totali</b>                                | <b>964</b> | <b>288</b>      | <b>30</b> | <b>25</b>   | <b>291</b>  | <b>30</b> |

Përsa i përket masës së rritjes, niveli i rritjes së punësimi në vitin aktual në shumicën e sektorëve të ekonomisë është 25%.

Tabela 3.2 tregon ndërmarrjet që presin të rekrutojnë punonjës të rinj në 12 muajt e ardhshëm sipas llojit të pronësisë.

*Tabela 3.2: Ndërmarrjet në rritje sipas llojeve të pronësisë*

| Sektori ekonomik |  |  |  |  |  |  |
|------------------|--|--|--|--|--|--|
|------------------|--|--|--|--|--|--|

|                                           | Totali     | Biznese familjar | Kompani privat | Nd.me kapital te huaj | Nd. me kapital te perbashket | Te tjera |
|-------------------------------------------|------------|------------------|----------------|-----------------------|------------------------------|----------|
| A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim          | 3          | 0                | 100            | 0                     | 0                            | 0        |
| B. Minierë dhe gurorë                     | 4          | 25               | 75             | 0                     | 0                            | 0        |
| C. Industri përpunuese                    | 75         | 9                | 79             | 5                     | 4                            | 3        |
| D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë | 14         | 7                | 71             | 7                     | 14                           | 0        |
| F. Ndërtim                                | 68         | 3                | 93             | 1                     | 1                            | 1        |
| G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime | 65         | 14               | 72             | 2                     | 6                            | 6        |
| H. Transport, magazinim dhe komunikacion  | 5          | 20               | 80             | 0                     | 0                            | 0        |
| I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve           | 35         | 23               | 63             | 6                     | 0                            | 9        |
| P. Arsimit                                | 2          | 0                | 100            | 0                     | 0                            | 0        |
| Q. Shëndetësi                             | 6          | 33               | 50             | 0                     | 17                           | 0        |
| Të tjera                                  | 14         | 0                | 0              | 0                     | 0                            | 0        |
| <b>Total</b>                              | <b>291</b> | <b>11</b>        | <b>78</b>      | <b>3</b>              | <b>4</b>                     | <b>4</b> |

Tabela 3.3. tregon përqindjen e ndërmarrjeve në rritje sipas llojit të pronësisë.

Tabela 3.3: Përqindja e ndërmarrjeve në rritje sipas llojit të pronësisë

| Lloji i ndërmarrjeve                | Totali i ndërmarrjeve | Ndërmarrjet në rritje |                 |
|-------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|
|                                     |                       | Numri                 | % sipas totalit |
| Biznes familjar                     | 192                   | 33                    | 17              |
| Ndërmarrje me kapital të huaj       | 20                    | 227                   | 33              |
| Kompani private                     | 693                   | 9                     | 33              |
| Ndërmarrje me kapital të përbashket | 27                    | 11                    | 55              |
| Te tjera                            | 32                    | 11                    | 34              |
| <b>Totali</b>                       | <b>964</b>            | <b>291</b>            | <b>30</b>       |

Tabela 3.4 paraqet ndërmarrjet që presin të rekrutojnë punonjës të rinj në 12 muajt e ardhshëm sipas rajoneve.

Tabela 3.4: Ndërmarrjet në rritje sipas rajoneve

| Rajoni      | Totali | Viti paraardhës |    |             | Parashikim |    |
|-------------|--------|-----------------|----|-------------|------------|----|
|             |        | nd. me rritje   |    | % e rritjes | numri      | %  |
|             |        | numri           | %  |             |            |    |
| BERAT       | 50     | 10              | 20 | 17          | 7          | 14 |
| DIBER       | 30     | 11              | 37 | 24          | 16         | 53 |
| DURRES      | 100    | 16              | 16 | 16          | 28         | 28 |
| ELBASAN     | 50     | 12              | 24 | 19          | 17         | 34 |
| FIER        | 72     | 20              | 28 | 19          | 23         | 32 |
| GJIROKASTER | 30     | 11              | 37 | 24          | 11         | 37 |

|               |            |            |           |           |            |           |
|---------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|
| KORÇE         | 70         | 17         | 24        | 43        | 21         | 30        |
| KUKES         | 25         | 8          | 32        | 52        | 11         | 44        |
| LEZHE         | 50         | 21         | 42        | 16        | 20         | 40        |
| SHKODER       | 70         | 18         | 26        | 15        | 14         | 20        |
| TIRANE        | 349        | 125        | 36        | 37        | 99         | 28        |
| VLORE         | 68         | 19         | 28        | 8         | 24         | 35        |
| <b>Totali</b> | <b>964</b> | <b>288</b> | <b>30</b> | <b>25</b> | <b>291</b> | <b>30</b> |

Në rajonet Berat, Shkodër dhe Tiranë, më pak ndërmarrje se në vitin paraardhës prisnin të rekrutnin punonjës të rinj në 12 muajt në vazhdim. Në rajonet e tjera, numri i ndërmarrjeve që parashikonin të rekrutnin punonjës të rinj në 12 muajt e ardhshëm ishte në rritje. Vetëm 285 ndërmarrje prisnin të rekrutnin punonjës të rinj në 12 muajt e ardhshëm. Kështu, numri i vendeve të lira që parashikohej për 12 muajt në vazhdim ishte 1650 punonjës ose 9% e forcës aktuale të punës të ndërmarrjeve të intervistuar.

Parashikimi i vendeve të lira për 12 muajt në vazhdim sipas sektorëve ekonomikë është dhënë në tabelën 3.5.

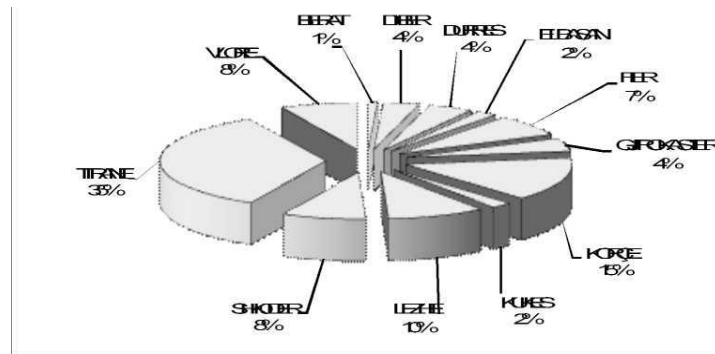
*Tabela 3.5: Vendet e parashikuara të lira sipas sektorëve ekonomikë*

| Numri i pritshëm i punësimeve | Totali | A. Bujqesi, pylltari dhe peshkim | B Miniere dhe gurorë | C. Industri përpunuese | D. Furnizim me energji, gaz dhe uje | F. Ndërtim | G Tregti me shumice dhe pakice; riparime | H. Transport, magazinim dhe komunikacion | I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve | P. Arsimit | Q. Shëndetësi | Te tjera |
|-------------------------------|--------|----------------------------------|----------------------|------------------------|-------------------------------------|------------|------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------|------------|---------------|----------|
| Numri                         | 1650   | 13                               | 12                   | 834                    | 18                                  | 402        | 184                                      | 13                                       | 102                             | 13         | 18            | 41       |
| ne %                          | 100    | 0,8                              | 0,7                  | 51                     | 1,1                                 | 24         | 11                                       | 0,8                                      | 6,2                             | 0,8        | 1,1           | 2,5      |

Shihet se ndërmarrjet e sektorëve të ndërtimit dhe industrisë përpunuese parashikojnë shumicën e vendeve të lira të punës për të ardhmen e afërt.

Figura 3 tregon përqindjet e vendeve të lira për 12 muajt e ardhshëm sipas rajoneve.

*Figura 3: Përqindjet e vendeve të lira sipas rajoneve*



Numri më i madh i vendeve të lira pritet të jetë në rajonet Tiranë, Shkodër, Lezhë, Korçë, Fier dhe Vlorë. Këtë e shpjegon fakti që pjesa më e madhe e vendeve të lira parashikohen në ndërtim (24%) dhe industri përpunuese (51%) që janë më të zhvilluar në rajonet e lartëpërmendura.

Të dhënat mbi vendet e lira të parashikuara përmbajnë emrin e profesionit, numrin e punonjësve për tû punësuar, dhe renditjen e tyre sipas rëndësisë (3 më të rëndësishmit).

Tabela 3.6: Përqindjet e dhjetë profesioneve më të kërkuara sipas sektorëve ekonomikë

| Sektori Ekonomik                      | Totali | Kamariet | Shites ne dyqan | Murator per konstruksione | Konservues peshku | Prestar, rrobages | Punonjes qepjeje | Operator makine qepese | Operator makine qepese / prodhim tekstile | Punctor ndertimi | Punetor krahu |
|---------------------------------------|--------|----------|-----------------|---------------------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------------|-------------------------------------------|------------------|---------------|
|                                       |        | 512319   | 522017          | 712212                    | 741116            | 743323            | 743622           | 826311                 | 826318                                    | 931211           | 931222        |
| A. Bujqesi, pylltari dhe peshkim      | 13     | 0        | 0               | 0                         | 0                 | 0                 | 0                | 0                      | 0                                         | 0                | 13            |
| B. Miniere dhe gurore                 | 12     | 0        | 0               | 0                         | 0                 | 0                 | 0                | 0                      | 0                                         | 0                | 12            |
| C. Industri perpunuese                | 834    | 0        | 3               | 0                         | 70                | 112               | 355              | 190                    | 98                                        | 0                | 13            |
| D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe | 18     | 0        | 0               | 1                         | 0                 | 0                 | 0                | 0                      | 0                                         | 0                | 17            |
| F. Ndertim                            | 402    | 0        | 1               | 55                        | 0                 | 0                 | 0                | 0                      | 0                                         |                  | 37            |
| G. Tregti me shumice dhe pakice;      | 184    | 14       | 50              | 0                         | 0                 | 0                 | 0                | 0                      | 0                                         | 10               | 14            |
| H. Transport, magazinim dhe           | 13     | 1        | 0               | 0                         | 0                 | 0                 | 0                | 0                      | 0                                         | 0                | 0             |
| I+S+T. Aktivitetet e sherbimeve       | 102    | 38       | 1               | 0                         | 0                 | 0                 | 0                | 0                      | 0                                         | 0                | 0             |
| P. Arsim                              | 3      | 0        | 0               | 0                         | 0                 | 0                 | 0                | 0                      | 0                                         | 0                | 0             |
| Q. Shendetsi                          | 14     | 0        | 0               | 0                         | 0                 | 0                 | 0                | 0                      | 0                                         | 0                | 0             |
| Te tjera                              | 14     | 3        | 2               | 0                         | 0                 | 0                 | 0                | 0                      | 0                                         | 0                | 0             |
| Total                                 | 1650   | 55       | 57              | 56                        | 70                | 117               | 155              | 119                    | 98                                        | 132              | 64            |

Tabela 3.7: Dhjetë profesionet më të kërkuara sipas rajoneve

| Rajonet     | Totali i vendeve te lira te pritshme | Kanarier | Shites ne dyqan | Murator per konstruksione | Konservues peshku | Prestar, rrobaqepes | Punonjes qepjeje | Operator makine qepese | Operator makine qepese / prodhim tekstile | Punetor ndertimi | Punetor krahu | Profesione te tjera |
|-------------|--------------------------------------|----------|-----------------|---------------------------|-------------------|---------------------|------------------|------------------------|-------------------------------------------|------------------|---------------|---------------------|
|             |                                      | 512319   | 522017          | 712212                    | 741116            | 743323              | 743622           | 826311                 | 826318                                    | 931211           | 931222        |                     |
| BERAT       | 15                                   | 2        |                 |                           |                   |                     |                  |                        |                                           |                  |               | 13                  |
| DIBER       | 58                                   | 2        |                 | 6                         |                   |                     |                  |                        |                                           | 12               |               | 38                  |
| DURRES      | 73                                   | 9        | 3               |                           |                   |                     |                  | 17                     |                                           |                  | 5             | 39                  |
| ELBASAN     | 33                                   | 1        |                 | 3                         |                   | 5                   |                  |                        |                                           | 3                |               | 21                  |
| FIER        | 123                                  | 8        | 2               | 9                         |                   | 16                  |                  | 7                      |                                           | 22               |               | 59                  |
| GJIROKASTER | 74                                   | 3        |                 |                           |                   | 5                   |                  | 25                     |                                           |                  |               | 41                  |
| KORÇE       | 247                                  |          |                 | 14                        |                   | 35                  |                  |                        | 98                                        | 11               | 7             | 82                  |
| KUKES       | 33                                   |          |                 | 2                         |                   |                     |                  |                        |                                           | 17               | 1             | 13                  |
| LEZHE       | 157                                  | 4        | 4               | 14                        | 70                | 10                  |                  |                        |                                           | 3                |               | 52                  |
| SHKODER     | 134                                  | 4        | 1               | 6                         |                   |                     | 25               | 70                     |                                           | 5                |               | 23                  |
| TIRANE      | 579                                  | 4        | 39              | 2                         |                   | 41                  | 130              |                        |                                           | 52               | 51            | 260                 |
| VLORE       | 124                                  | 18       | 8               |                           |                   | 5                   |                  |                        |                                           | 7                |               | 86                  |
| Total       | 1650                                 | 55       | 57              | 56                        | 70                | 117                 | 155              | 119                    | 98                                        | 132              | 64            | 727                 |

Tabela 3.8 prezanton aftësitë bazë të punësueshmërisë dhe aftësitë profesionale për secilin nga dhjetë profesionet më të kërkuara.

*Tabela 3.8: Aftësitë bazë të punësueshmërisë dhe aftësitë profesionale për dhjetë profesionet më të kërkuara*

|                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                             |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| <b>Profesioni Nr.</b>        | 743323<br><b>Prestar, rrobaqepës</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                             |
| <b>Nr. i ndërmarrjeve</b>    | 14                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>Nr. i punonjësve</b> 112 |
| <b>Aftësitë e kërkuara</b> ^ | <b>Aftësitë bazë të punësueshmërisë</b><br>Aftësi të lexojë, shkruajë dhe bëjë llogaritje<br>Aftësi të përdorë teknologjinë e komunikimit dhe informacionit<br>Aftësi organizimi dhe planifikimi<br>Aftësi të zgjidhë probleme<br>Aftësi të komunikimit dhe punës në grup                                                                                   |                             |
|                              | <b>Aftësitë profesionale</b><br>Të ketë njohuri për prerje e qepje<br>Të ketë njohuri e aftësi përdorimi të makinës qepëse<br>Të jetë e saktë për llogaritjet dhe për të bërë matje të sakta<br>Të njohë vetitë e materialeve qepëse<br>Aftësi për të ndërtuar dhe lexuar skica të veshjeve të ndryshme.<br>Të ketë fantazi në kombinim figurash e ngjyrash |                             |
| <b>Profesioni Nr.</b>        | Z43622<br><b>Punonjës qepjeje</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                             |
| <b>Nr. i ndërmarrjeve</b>    | 5                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>Nr. i punonjësve</b> 155 |
| <b>Aftësitë e kërkuara</b> ^ | <b>Aftësitë bazë të punësueshmërisë</b><br>Aftësi të lexojë, shkruajë dhe bëjë llogaritje                                                                                                                                                                                                                                                                   |                             |
|                              | <b>Aftësitë profesionale</b><br>Të njohë përdorimin e makinës qepëse                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                             |

|                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                              | Aftësi të komunikimit dhe punës në grup                                                                                                                                                                                                                                           | Të ketë vëmendje dhe përqëndrim në punë Të jetë i/e shkathët në punë Të njohë mirë manovrimet e makinave elektrike Të ketë shikim të mirë                                                                                                                                                                                             |
| <b>Profesioni Nr.</b>        | B26311<br><b>Operator makine qepëse</b>                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Nr. i ndërmarrjeve</b>    | 4                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>Nr. i punonjësve</b> 119                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Aftësitë e kërkuara</b> ^ | <b>Aftësitë bazë të punësueshmërisë</b><br><br>Aftësi të zgjidhë probleme                                                                                                                                                                                                         | <b>Aftësitë profesionale</b><br><br>Të njohë të gjitha proceset e mak. elektrike qepëse, hekurosëse, paketuese<br>Të jetë këmbëngulës për të realizuar normën e caktuar<br>Të ketë përvojë pune                                                                                                                                       |
| <b>Profesioni Nr.</b>        | 512319<br><b>Kamarier</b>                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Nr. i ndërmarrjeve</b>    | 10                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>Nr. i punonjësve</b> 55                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Aftësitë e kërkuara</b> ^ | <b>Aftësitë bazë të punësueshmërisë</b><br>Aftësi të lexojë, shkruajë dhe bëjë llogaritje<br>Aftësi të përdorë teknologjinë e komunikimit dhe informacionit<br>Aftësi organizimi dhe planifikimi<br><br>Aftësi të zgjidhë probleme<br><br>Aftësi të komunikimit dhe punës në grup | <b>Aftësitë profesionale</b><br>Të jetë i shkathët dhe i saktë në prezantimin e menusë.<br>Të ketë kujtesë të mirë<br>Të jetë i këndshëm dhe të njohë gjuhë të huaja<br>Të ketë personalitet miqësor dhe të jetë i sinqertë<br>T'i u sherbeje klienteve në mënyrë të kulturuar<br>Të njohë rregullat e higjienës dhe artin e kuzhinës |
| <b>Profesioni Nr.</b>        | 522017<br><b>Shitës në dyqan</b>                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Nr. i ndërmarrjeve</b>    | 16                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>Nr. i punonjësve</b> 57                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Aftësitë e kërkuara</b> ^ | <b>Aftësitë bazë të punësueshmërisë</b><br>Aftësi të lexojë, shkruajë dhe bëjë llogaritje<br>Aftësi të përdorë teknologjinë e komunikimit dhe informacionit<br>Aftësi organizimi dhe planifikimi<br>Aftësi të zgjidhë probleme<br>Aftësi të komunikimit dhe punës në grup         | <b>Aftësitë profesionale</b><br>Të ketë njohuri të kompjuterit (financa 5)<br>Të njohë gjuhë të huaja<br>Të ketë leje drejtimi automjeti<br>Të jete i komunikueshëm, me takt, bindës Të ketë aftësi menaxheriale në shitje<br>Të njohë produktet dhe nevojat e tregut                                                                 |
| <b>Profesioni Nr.</b>        | 712212<br><b>Murator për konstruksione</b>                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Nr. i ndërmarrjeve</b>    | 13                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>Nr. i punonjësve</b> 56                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Aftësitë e kërkuara</b> ^ | <b>Aftësitë bazë të punësueshmërisë</b><br>Aftësi të lexojë, shkruajë dhe bëjë llogaritje<br>Aftësi të përdorë teknologjinë e komunikimit dhe informacionit<br>Aftësi organizimi dhe planifikimi                                                                                  | <b>Aftësitë profesionale</b><br>Të njohë materialet e ndërtimit<br>Të jetë i aftë të klasifikojë llojet e mureve, t'i ndertojë ato, kryesisht guri<br>Të lexojë skicat dhe të bëjë matje                                                                                                                                              |

|                              |                                                                |                                                                                    |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
|                              | Aftësi të zgjidhë probleme                                     | Të njohë e perdore veglat dhe mjetet e punës                                       |
|                              | Aftësi të komunikimit dhe punës ne grup                        | Të jetë i shendetshëm fizikisht dhe i aftë të punoje në lartësi                    |
|                              |                                                                | Të njohe teknikat e vendosjes se llacit, markat e cimentos dhe te dije te suvatoje |
| <b>Profesioni Nr.</b>        | 741116                                                         |                                                                                    |
|                              | <b>Konservues peshku</b>                                       |                                                                                    |
| <b>Nr. i ndërmarrjeve</b>    | 2                                                              | <b>Nr. i punonjësve</b> 70                                                         |
| <b>Aftësite e kërkuara ^</b> | <b>Aftësitë bazë të punësueshmërisë</b>                        | <b>Aftësite profesionale</b>                                                       |
|                              | Aftësi të lexojë, shkruajë dhe bëjë llogaritje                 | Të jetë i/e shkathët                                                               |
|                              | Aftësi të perdorë teknologjinë e komunikimit dhe informacionit | Të njohë dhe realizojë filetim peshku                                              |

#### 4.4. Tendencat në punësimin e forcës së punës

##### 4.4.1 Mënyrat e marrjes në punë

Të dhënat e këtij seksioni janë përdorur për të identifikuar praktikatat e preferuara të marrjes në punë marrjes në punë u përdorën 6 kategori (shih Tabelën 4.1.1). Metoda e parapëlqyer duket se është në afërm apo miq.

Table 4.1.1: Praktikatat e marrjes në punë sipas sektorëve ekonomikë

| Sektori ekonomik                          | Metodat më të përdorura të marrjes në punë sipas sektorëve ekonomike (ne %) |          |                                   |                              |                  |                                        |          |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------------------|------------------------------|------------------|----------------------------------------|----------|
|                                           | Totali                                                                      | Njoftime | Nga institucione arsimi, trajnimi | Nga Zyra Publike e Punesimit | Te afërm apo miq | Promovim Punëtorësh Brenda Ndërmarrjes | Të tjera |
| A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim          | 11                                                                          | 9        | 18                                | 18                           | 55               | 0                                      | 0        |
| B. Minierë dhe gurorë                     | 10                                                                          | 0        | 0                                 | 30                           | 30               | 20                                     | 20       |
| C. Industri përpunuese                    | 205                                                                         | 9        | 0                                 | 41                           | 48               | 1                                      | 0        |
| D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë | 18                                                                          | 11       | 11                                | 22                           | 44               | 11                                     | 0        |
| F. Ndërtim                                | 176                                                                         | 5        | 2                                 | 40                           | 44               | 10                                     | 0        |
| G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime | 306                                                                         | 10       | 0                                 | 21                           | 62               | 5                                      | 1        |
| H. Transport, magazinim dhe komunikacion  | 34                                                                          | 21       | 9                                 | 24                           | 29               | 18                                     | 0        |
| I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve           | 142                                                                         | 8        | 5                                 | 18                           | 64               | 3                                      | 2        |
| P. Arsimit                                | 13                                                                          | 38       | 38                                | 8                            | 15               | 0                                      | 0        |
| Q. Shëndetsi                              | 18                                                                          | 11       | 33                                | 6                            | 44               | 0                                      | 6        |
| Të tjera                                  | 31                                                                          | 32       | 23                                | 32                           | 35               | 10                                     | 0        |
| Totali                                    | 964                                                                         | 10       | 3                                 | 28                           | 52               | 5                                      | 1        |

Tabelë 4.1.2: Praktikatat e marrjes në punë sipas rajoneve

| Rajonet      | Metodat më të përdorura të marrjes në punë sipas rajoneve (në %) |           |                                   |                              |                  |                                        |          |
|--------------|------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------------------|------------------------------|------------------|----------------------------------------|----------|
|              | Totali                                                           | Njoftime  | Nga institucione arsimi, trajnimi | Nga Zyra Publike e Punësimit | Të afërm apo miq | Promovim punëtoresh brenda ndërmarrjes | Të tjera |
| BERAT        | 50                                                               | 0         | 0                                 | 22                           | 66               | 2                                      | 10       |
| DIBER        | 30                                                               | 3         | 10                                | 50                           | 30               | 3                                      | 3        |
| DURRES       | 100                                                              | 8         | 6                                 | 22                           | 62               | 2                                      | 0        |
| ELBASAN      | 50                                                               | 12        | 4                                 | 18                           | 54               | 12                                     | 0        |
| FIER         | 72                                                               | 4         | 3                                 | 42                           | 49               | 3                                      | 0        |
| GJIROKASTER  | 30                                                               | 7         | 0                                 | 50                           | 37               | 3                                      | 0        |
| KORÇE        | 70                                                               | 1         | 0                                 | 43                           | 46               | 9                                      | 1        |
| KUKES        | 25                                                               | 0         | 0                                 | 4                            | 96               | 0                                      | 0        |
| LEZHE        | 50                                                               | 2         | 0                                 | 50                           | 44               | 2                                      | 2        |
| SHKODER      | 70                                                               | 1         | 1                                 | 13                           | 81               | 3                                      | 0        |
| TIRANE       | 349                                                              | 9         | 3                                 | 20                           | 50               | 7                                      | 1        |
| VLORE        | 68                                                               | 7         | 6                                 | 53                           | 26               | 7                                      | 0        |
| <b>Total</b> | <b>964</b>                                                       | <b>10</b> | <b>3</b>                          | <b>28</b>                    | <b>52</b>        | <b>5</b>                               | <b>1</b> |

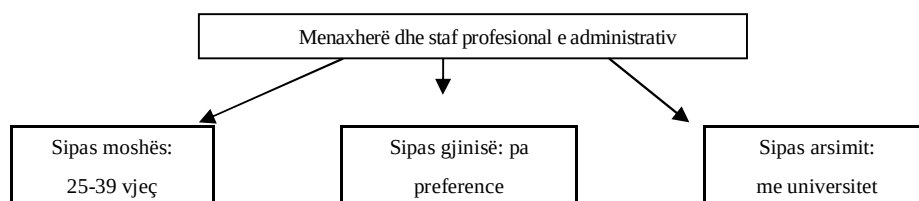
#### 4.4.2 Preferencat e punësimit (sipas moshës, gjinisë, arsimit)

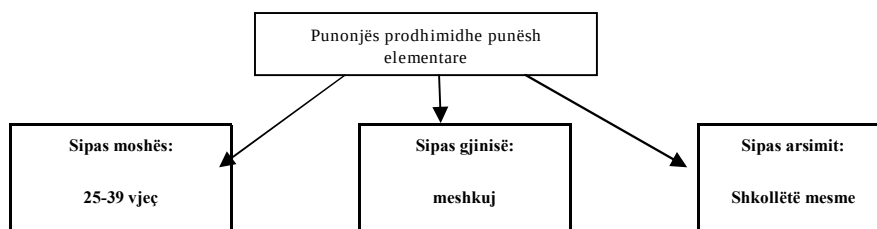
Për të kuptuar më mirë strategjitë e rekrutimit të përdorura nga ndërmarrjet me qëllim për të targetuar më mirë shërbimet ndaj punëdhënësve, preferencat e rekrutimit (sipas moshës, gjinisë dhe arsimit) të ndërmarrjeve të intervistuar janë dhënë duke i ndarë kategoritë profesionale në dy grupe (shih Figurën 4.2):

- Menaxherë dhe staf profesional e administrativ
- Punonjës prodhimi dhe punësh elementare

Këto preferenca rekrutimi janë pothuajse të njëjta në të gjithë sektorët ekonomikë dhe në të gjithë rajonete.

Figura 4.2: Preferencat e rekrutimit (sipas moshës, gjinisë, arsimit)





#### 4.4.3 Aftësitë më të kërkuara

Aftësitë më të kërkuara nga biznesi janë vlerësuar me pikë nga 1 (e parëndësishme) në 5 (shumë e rëndësishme). Figura 4.3.1 dhe Tabela 4.3.1 paraqesin aftësitë e konsideruara si në shumë të rëndësishme kur kryhet rekrutimi.

Figura 4.3.1: Aftësitë më të kërkuara sipas kategorive profesionale

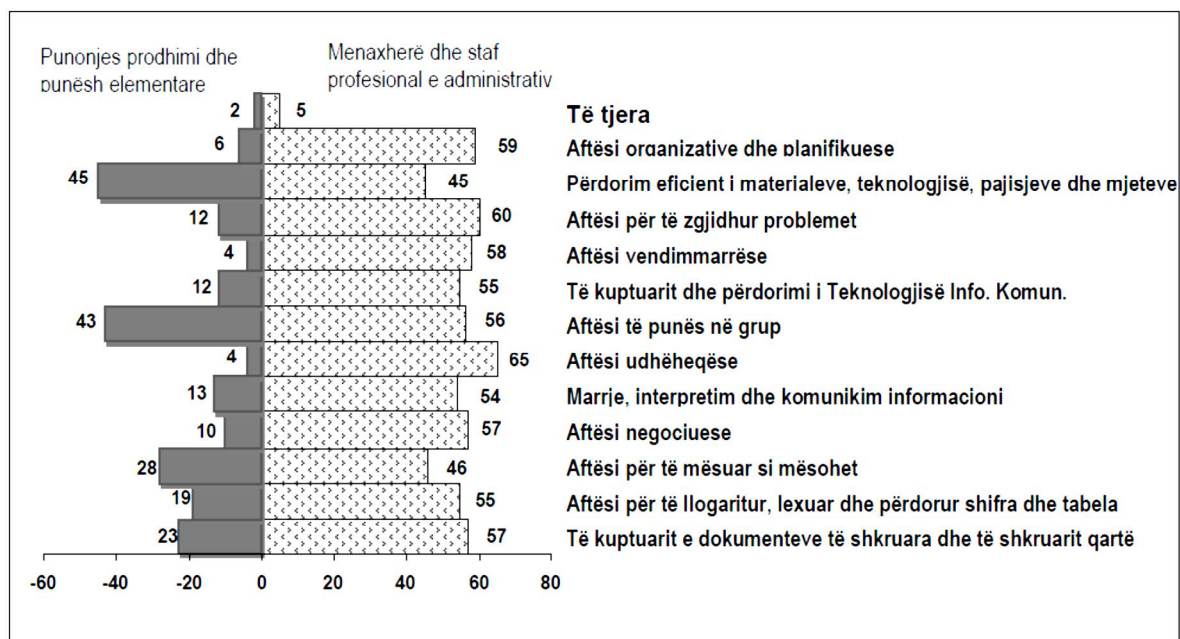
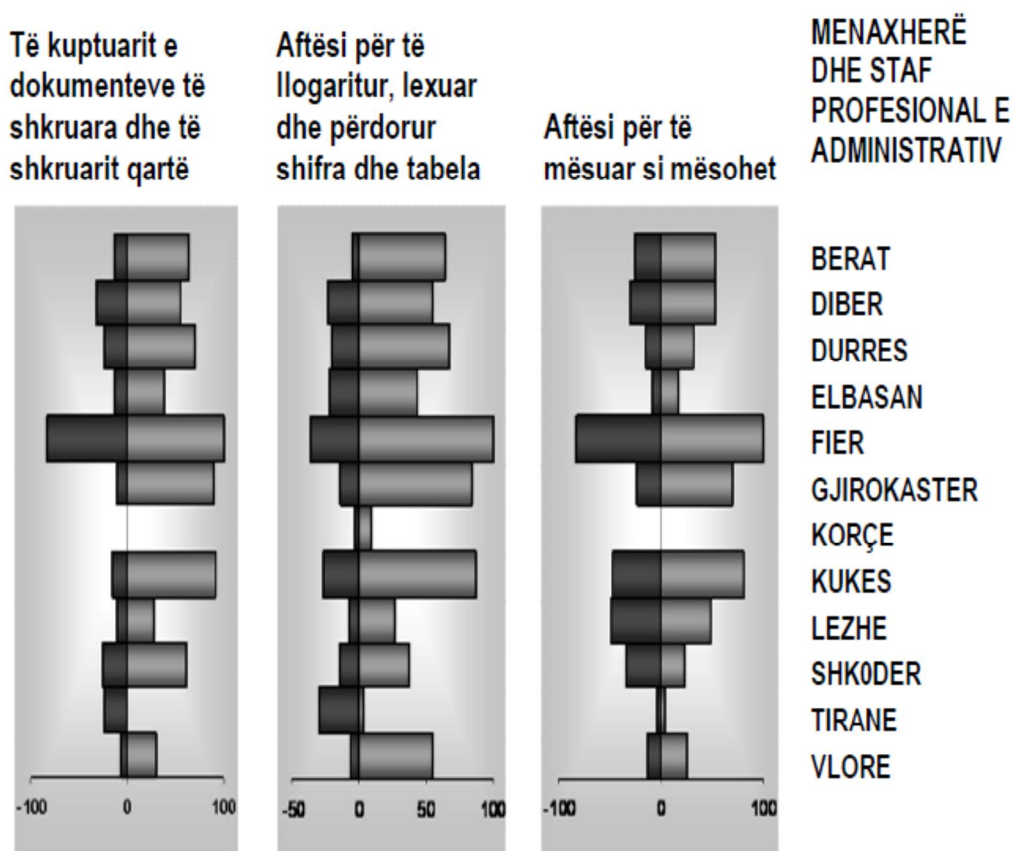
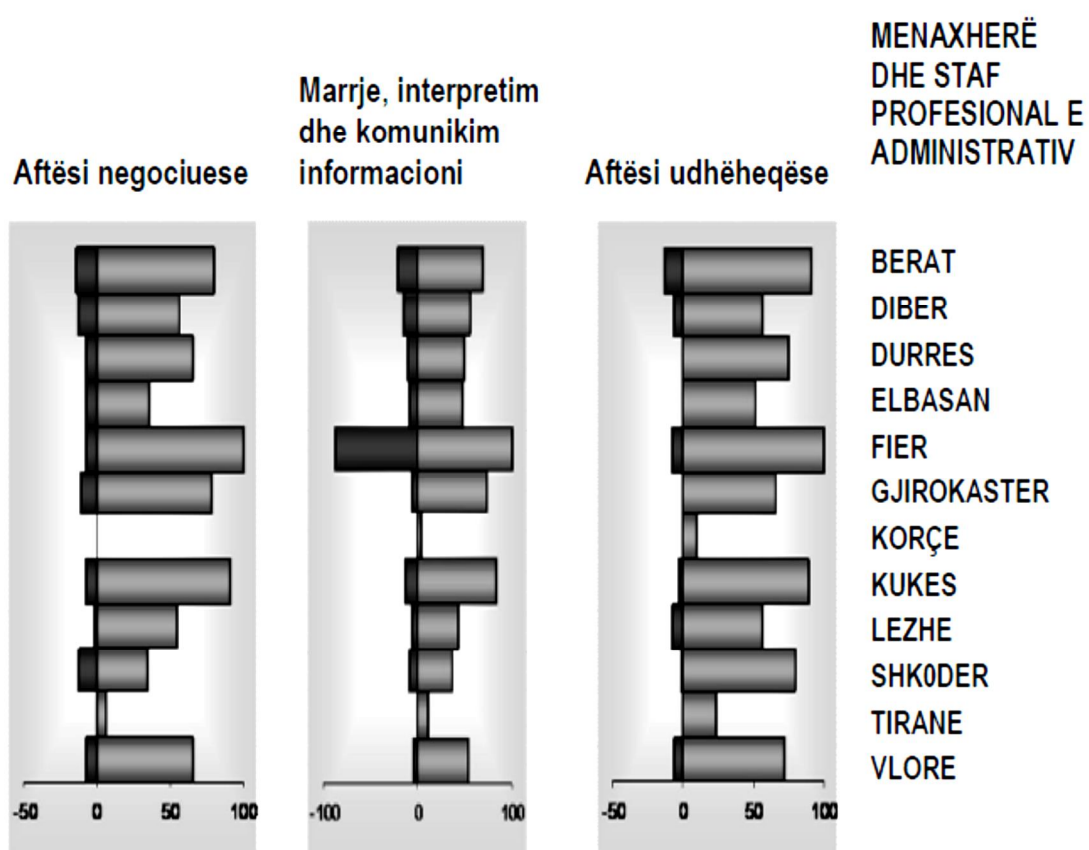


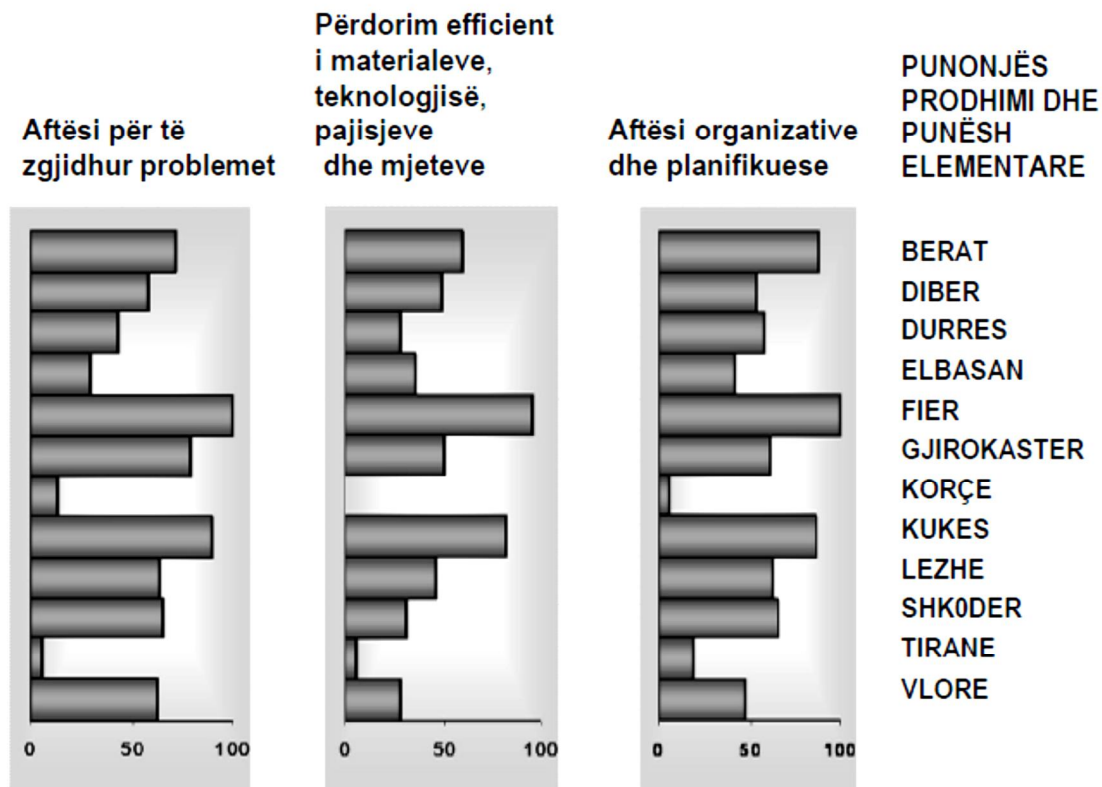
Table 4.3.1: Aftësitë më të kërkuara sipas sektorëve ekonomikë

| Aktiviteti ekonomik                       | Menaxhere dhe staf profesional e administrativ |                                                               |                                                                 |                                 |                   |                                                |                 |                         |                                  |                       |                                  |                                                                      |                                      |          |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------|------------------------------------------------|-----------------|-------------------------|----------------------------------|-----------------------|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----------|
|                                           | Totali                                         | Te kuptuarit e dokumenteve te shkruara dhe te shkruarit qarte | Aftesi per te llogaritur, lexuar dhe perdorur shifra dhe tabela | Aftesi per te mesuar si mesohet | Aftesi negociuese | Marrje, interpretim dhe komunikim informacioni | Aftesi udheqese | Aftesi te punes ne grup | Te kuptuarit dhe perdorimi i TIK | Aftesi vendim-marrese | Aftesi per te zgjidhur problemet | Perdorim eficient i materialeve, teknologjise, pajisjeve dhe mjeteve | Aftesi organizative dhe planifikuese | Te tjera |
| A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim          | 11                                             | 45                                                            | 27                                                              | 27                              | 55                | 36                                             | 55              | 55                      | 36                               | 36                    | 27                               | 27                                                                   | 45                                   | 9        |
| B. Minierë dhe gurore                     | 10                                             | 50                                                            | 70                                                              | 50                              | 70                | 60                                             | 80              | 50                      | 80                               | 70                    | 80                               | 40                                                                   | 50                                   | 0        |
| C. Industri përpunuese                    | 205                                            | 57                                                            | 56                                                              | 47                              | 57                | 54                                             | 67              | 54                      | 52                               | 57                    | 60                               | 47                                                                   | 60                                   | 5        |
| D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë | 18                                             | 33                                                            | 39                                                              | 50                              | 50                | 56                                             | 61              | 39                      | 56                               | 67                    | 78                               | 56                                                                   | 67                                   | 6        |
| F. Ndërtim                                | 176                                            | 58                                                            | 61                                                              | 50                              | 67                | 60                                             | 69              | 61                      | 59                               | 65                    | 61                               | 49                                                                   | 64                                   | 3        |
| G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime | 306                                            | 63                                                            | 61                                                              | 50                              | 58                | 57                                             | 65              | 59                      | 59                               | 56                    | 61                               | 49                                                                   | 59                                   | 5        |
| H. Transport, magazinim dhe komunikacion  | 34                                             | 53                                                            | 50                                                              | 50                              | 65                | 62                                             | 65              | 44                      | 59                               | 0                     | 0                                | 53                                                                   | 50                                   | 50       |
| I+S+T. Aktivitetet e                      | 142                                            | 45                                                            | 46                                                              | 30                              | 43                | 44                                             | 57              | 45                      | 44                               | 49                    | 51                               | 33                                                                   | 49                                   | 5        |
| P. Arsimit                                | 13                                             | 69                                                            | 54                                                              | 77                              | 69                | 62                                             | 62              | 77                      | 62                               | 69                    | 69                               | 69                                                                   | 62                                   | 15       |
| Q. Shëndetsi                              | 18                                             | 67                                                            | 33                                                              | 39                              | 61                | 44                                             | 61              | 61                      | 61                               | 61                    | 61                               | 50                                                                   | 39                                   | 17       |
| Të tjera                                  | 31                                             | 1                                                             | 0                                                               | 0                               | 1                 | 1                                              | 1               | 1                       | 1                                | 1                     | 1                                | 0                                                                    | 1                                    | 0        |
| Totali                                    | 964                                            | 57                                                            | 55                                                              | 46                              | 57                | 54                                             | 65              | 56                      | 55                               | 58                    | 60                               | 45                                                                   | 59                                   | 5        |
|                                           | Punonjës prodhimi dhe punësh elementare        |                                                               |                                                                 |                                 |                   |                                                |                 |                         |                                  |                       |                                  |                                                                      |                                      |          |
| A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim          | 11                                             | 9                                                             | 0                                                               | 18                              | 9                 | 0                                              | 0               | 73                      | 0                                | 0                     | 0                                | 27                                                                   | 18                                   | 0        |
| B. Minierë dhe gurore                     | 10                                             | 10                                                            | 30                                                              | 20                              | 0                 | 30                                             | 10              | 40                      | 20                               | 0                     | 30                               | 50                                                                   | 20                                   | 0        |
| C. Industri përpunuese                    | 205                                            | 15                                                            | 13                                                              | 28                              | 4                 | 6                                              | 4               | 45                      | 12                               | 4                     | 9                                | 51                                                                   | 6                                    | 2        |
| D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë | 18                                             | 17                                                            | 17                                                              | 72                              | 6                 | 6                                              | 11              | 67                      | 33                               | 17                    | 56                               | 83                                                                   | 11                                   | 0        |
| F. Ndërtim                                | 176                                            | 18                                                            | 11                                                              | 24                              | 6                 | 14                                             | 3               | 48                      | 10                               | 6                     | 15                               | 51                                                                   | 9                                    | 1        |
| G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime | 306                                            | 32                                                            | 30                                                              | 32                              | 15                | 18                                             | 5               | 43                      | 11                               | 4                     | 9                                | 44                                                                   | 5                                    | 1        |
| H. Transport, magazinim dhe komunikacion  | 34                                             | 17                                                            | 13                                                              | 39                              | 17                | 26                                             | 13              | 35                      | 13                               | 4                     | 17                               | 39                                                                   | 4                                    | 4        |
| I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve           | 142                                            | 22                                                            | 18                                                              | 20                              | 15                | 11                                             | 4               | 38                      | 12                               | 3                     | 13                               | 42                                                                   | 6                                    | 4        |
| P. Arsimit                                | 13                                             | 15                                                            | 8                                                               | 31                              | 15                | 8                                              | 0               | 23                      | 8                                | 8                     | 0                                | 23                                                                   | 0                                    | 0        |
| Q. Shëndetsi                              | 18                                             | 33                                                            | 17                                                              | 6                               | 0                 | 0                                              | 0               | 17                      | 11                               | 0                     | 0                                | 22                                                                   | 0                                    | 6        |
| Të tjera                                  | 31                                             | 0                                                             | 0                                                               | 0                               | 0                 | 0                                              | 0               | 0                       | 0                                | 0                     | 0                                | 0                                                                    | 0                                    | 0        |
| Totali                                    | 964                                            | 23                                                            | 19                                                              | 28                              | 10                | 13                                             | 4               | 43                      | 12                               | 4                     | 12                               | 45                                                                   | 6                                    | 2        |

Figura 4.3.2: Aftësitë më të kërkuara sipas kategorive profesionale dhe rajoneve







#### 4.4.4 Karakteristikat e vendeve të lira të punës

Gjatë kohës së sondazhit kanë patur vende të lira pune vetëm 149 ndërmarrje (15% e totalit) me 6098 të punësuar (32 % totalit të forcës së punës). Sondazhi regjistroi 887 vende të lira pune (kryesisht në prodhim), që përbëjnë 15% të forcës aktuale të punës.

Tabela 4.4.1: Përqindjet e vendeve të lira sipas sektorëve ekonomikë

| Rekrutimet e pritshme | Totali | A. Bujqesi, pylltari dhe peshkim | B. Miniere dhe gurorë | C. Industri perpunuese | D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe uje | F. Ndertim | G. Tregti me shumice dhe pakice; riparime | H. Transport, magazinim dhe komunikacion | I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve | P. Arsimit | Q. Shëndetsi | Te tjera |
|-----------------------|--------|----------------------------------|-----------------------|------------------------|-------------------------------------------|------------|-------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------|------------|--------------|----------|
| Numri                 | 887    | 9                                | 3                     | 576                    | 18                                        | 135        | 56                                        | 12                                       | 52                              | 0          | 12           | 14       |
| ne %                  | 100    | 1,0                              | 0,3                   | 64,9                   | 2,0                                       | 15,2       | 6,3                                       | 1,4                                      | 5,9                             | 0,0        | 1,4          | 1,6      |

*Tabela 4.4.2: Përqindjet e vendeve të lira sipas rajoneve*

| Rajonet       | Totali i ndermarrjeve |              | Vendet e lira |              |
|---------------|-----------------------|--------------|---------------|--------------|
|               | Numri                 | ne %         | Numri         | ne %         |
| BERAT         | 6                     | 4            | 14            | 1,6          |
| DIBER         | 8                     | 5            | 28            | 3,2          |
| DURRES        | 20                    | 13           | 54            | 6,1          |
| ELBASAN       | 16                    | 11           | 33            | 3,7          |
| FIER          | 12                    | 8            | 66            | 7,4          |
| GJIROKASTER   | 6                     | 4            | 60            | 6,8          |
| KORÇE         | 14                    | 9            | 157           | 17,7         |
| KUKES         | 2                     | 1            | 3             | 0,3          |
| LEZHE         | 11                    | 7            | 102           | 11,5         |
| SHKODER       | 11                    | 7            | 75            | 8,5          |
| TIRANE        | 35                    | 23           | 267           | 30,1         |
| VLORE         | 8                     | 5            | 28            | 3,2          |
| <b>Totali</b> | <b>149</b>            | <b>100,0</b> | <b>887</b>    | <b>100,0</b> |

Figurat 4.4.1 deri 4.4.6 tregojnë se punëdhënësit konsiderojnë 55% të vendeve të lira të punës (494 nga 887) të vështira për t'u plotësuar. Vende të lira në vështira për t'u plotësuar ka 65 fusha profesionale.

*Figura 4.4.1: Vendet e lira të vështira për t'u plotësuar sipas sektorëve ekonomikë*

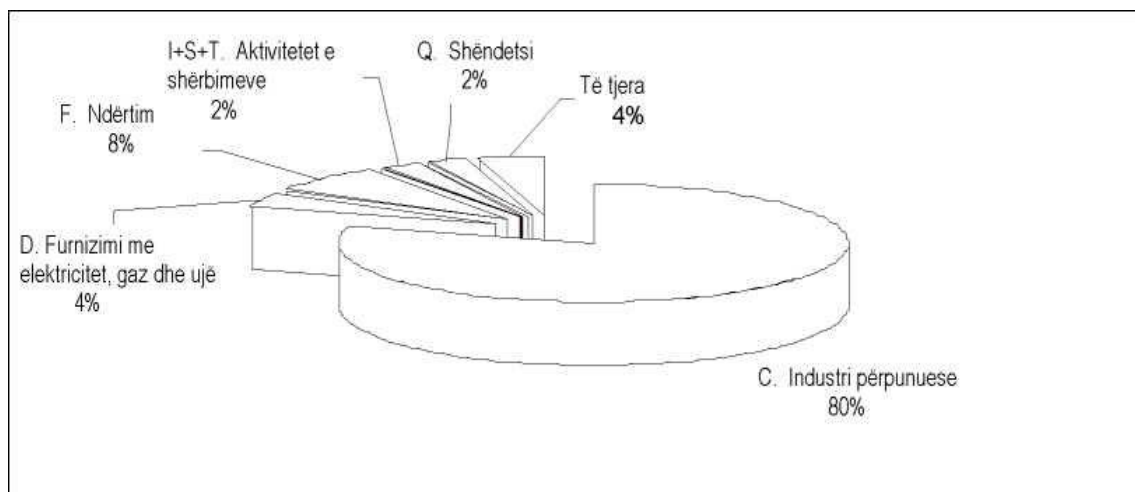


Figura 4.4.2: Vendet e lira të vështira për t'u plotësuar sipas rajoneve

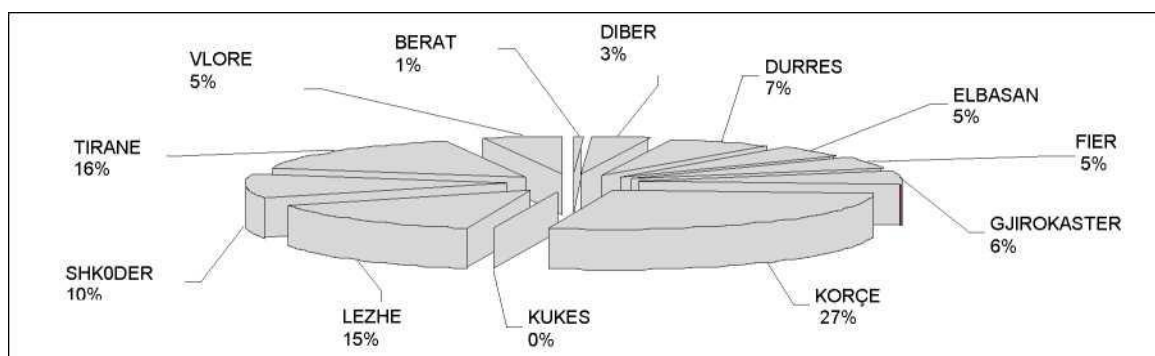


Figura 4.4.3: Vendet e lira të vështira për t'u plotësuar sipas profesioneve

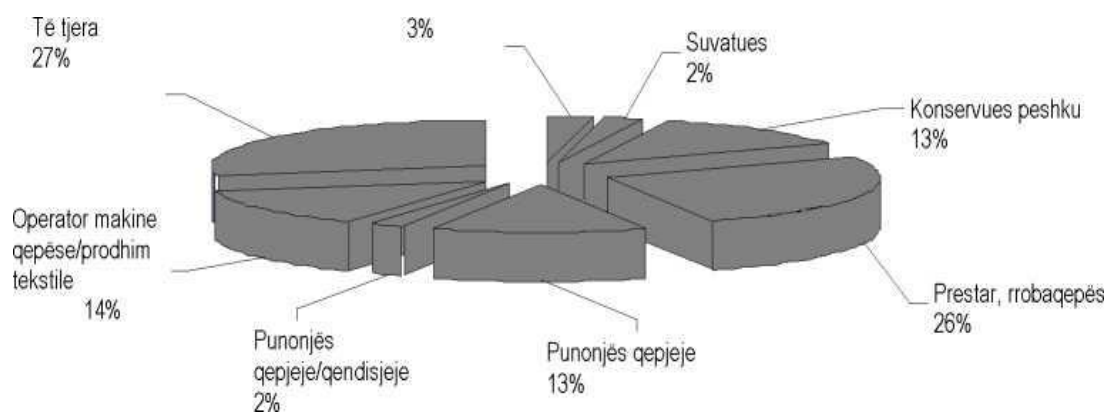


Figura 4.4.4: Arsytet sipas punëdhënësve pse vendet e lira janë të vështira për t'u plotësuar

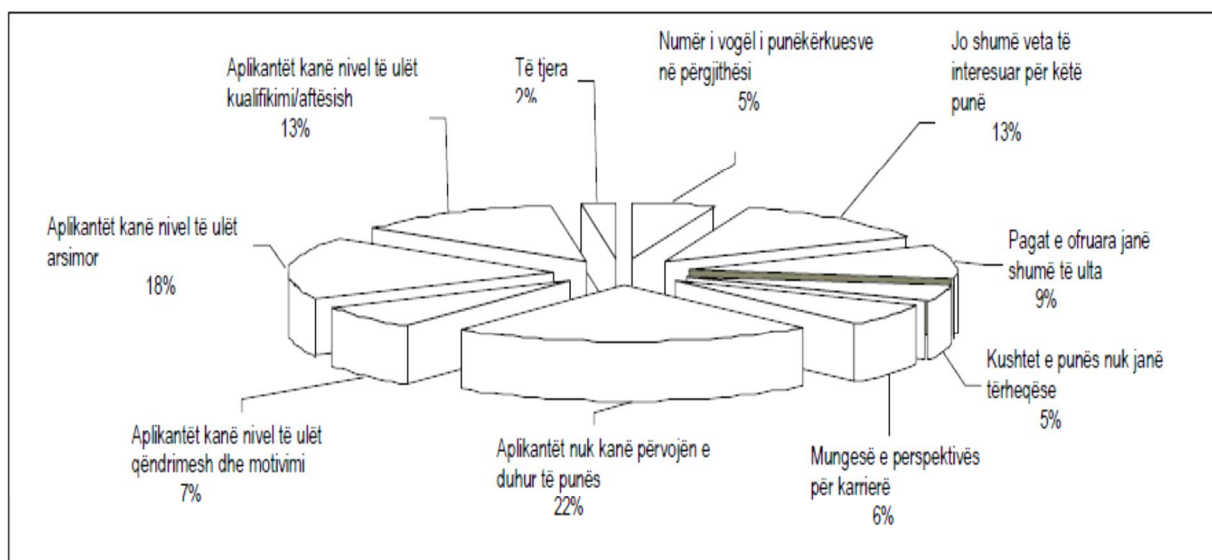


Figura 4.4.5: Aftësitë e vështira për t'u gjetur tek aplikantët

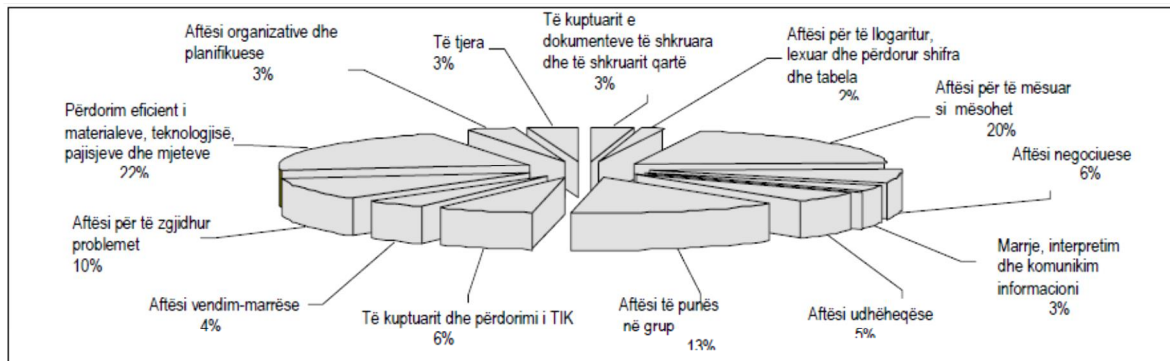
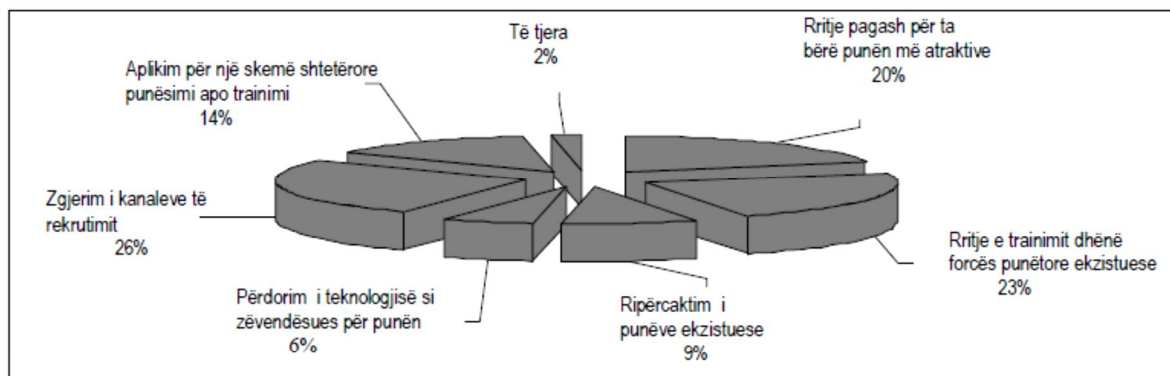


Figura 4.4.6: Planet e kompanive për të zgjidhur problemin e vendeve të lira “të vështira për t'u plotësuar”



Kështu, arsyet kryesore pse vendet e lira janë të vështira për t'u plotësuar janë:

- aplikantët nuk kanë përvojën e duhur të punës (22%),
- aplikantët kanë nivel të ulët kualifikimi/aftësish (13 %),
- aplikantët kanë nivel të ulët arsimor (18%),
- nuk ka mjaftueshëm persona të interesuar për këto punë (13%).

Aftësitë dhe cilësitë e veçanta që punëdhënësit i kanë konstatuar të vështira për t'iu gjetur tek aplikantët janë:

- ✓ përdorimi eficient i materialeve, teknologjisë, pajisjeve dhe mjeteve (22%),
- ✓ aftësia për të mësuar si mësohet (20%),
- ✓ aftësitë për të punuar në grup (13%).

Për të zgjidhur problemin e vendeve të lira të punës të vështira për t'iu plotësuar, kompanitë parashikojnë të:

- zgjerojnë kanalet e rekrutimit (26%),
- rrisin trainimin dhënë fuqisë punëtore ekzistuese (23%),
- rrisin pagat për ta bërë punën më atraktive (20%).

#### **4.5. Vlerësimi i aftësive të forcës së punës**

##### **4.5.1 Shkalla e kompetencës së forcës së punës**

Punëdhënësve iu kërkua të vlerësonin se sa punonjës ishin plotësisht të aftë në punët e tyre aktuale sipas këtij shkallëzimi: gjithë stafi, pothuajse të gjithë, më shumë se gjysma, disa, shumë pak dhe asnjë. Rezultoi se:

- ✓ 755 ndërmarrje ose 78% i konsiderojnë menaxherët plotësisht të aftë
- ✓ 320 ndërmarrje ose 33% i konsiderojnë specialistët e fushës plotësisht të aftë
- ✓ 313 ndërmarrje ose 32% e konsiderojnë stafin administrativ plotësisht të aftë
- ✓ 274 ndërmarrje ose 28% i konsiderojnë zanatçinjtë e kualifikuar plotësisht të aftë
- ✓ 289 ndërmarrje ose 30% e konsiderojnë stafin në shitje e shërbim klienti plotësisht të aftë
- ✓ 167 ndërmarrje ose 17% i konsiderojnë punonjësit industrialë plotësisht të aftë
- ✓ 365 ndërmarrje ose 38% i konsiderojnë punonjësit e punëve elementare plotësisht të aftë.

Tabela 5.1: Staf i konsideruar plotësisht i aftë sipas sektorëve ekonomikë dhe kategorive profesionale

| Sektori ekonomik                           | Nderrmarrjet e intervistuar | Menaxhere | Specialiste e teknike te fushes | Punonjes ne administrate dhe sekretari | Zanatgjinj te kualifikuar | Punonjes ne shiteje e sherbim klienti | Punetore industriale | Punetore per pune elementare |
|--------------------------------------------|-----------------------------|-----------|---------------------------------|----------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------------------|------------------------------|
| A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim           | 11                          | 64        | 18                              | 18                                     | 27                        | 18                                    | 18                   | 45                           |
| B. Minierë dhe gurorë                      | 10                          | 70        | 0                               | 10                                     | 40                        | 0                                     | 20                   | 40                           |
| C. Industri përpunuese                     | 205                         | 80        | 38                              | 33                                     | 35                        | 23                                    | 23                   | 40                           |
| D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë  | 18                          | 72        | 17                              | 56                                     | 6                         | 33                                    | 17                   | 67                           |
| F. Ndërtim                                 | 176                         | 84        | 53                              | 44                                     | 37                        | 14                                    | 23                   | 45                           |
| G. T regji me shumicë dhe pakicë; riparime | 306                         | 48        | 30                              | 25                                     | 21                        | 8                                     | 13                   | 26                           |
| H. Transport, magazinim dhe komunikacion   | 34                          | 74        | 32                              | 26                                     | 12                        | 21                                    | 3                    | 29                           |
| I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve            | 142                         | 70        | 23                              | 18                                     | 24                        | 39                                    | 8,5                  | 30                           |
| P. Arsim                                   | 13                          | 85        | 77                              | 54                                     | 23                        | 15                                    | 0                    | 46                           |
| Q. Shëndetsi                               | 18                          | 44        | 50                              | 28                                     | 33                        | 33                                    | 11                   | 33                           |
| Të tjera                                   | 31                          | 74        | 29                              | 32                                     | 16                        | 23                                    | 3,2                  | 32                           |
| total                                      | 964                         | 78        | 33                              | 32                                     | 28                        | 30                                    | 17                   | 38                           |

Shënim: Vlerat ñzeroò tregojnë se ato kategori profesionale nuk ekzistojnë në sektorët ekonomikë përkatës.

#### 4.5.2 Mungesa e zotësisë

Figura 5.2 përmbledh arsyet kryesore që identifikojnë punëdhënësit për mungesën e zotësisë së forcës së punës.

Figura 5.2: Shpeshtësia e arsyeve kryesore të mungesës së zotësisë

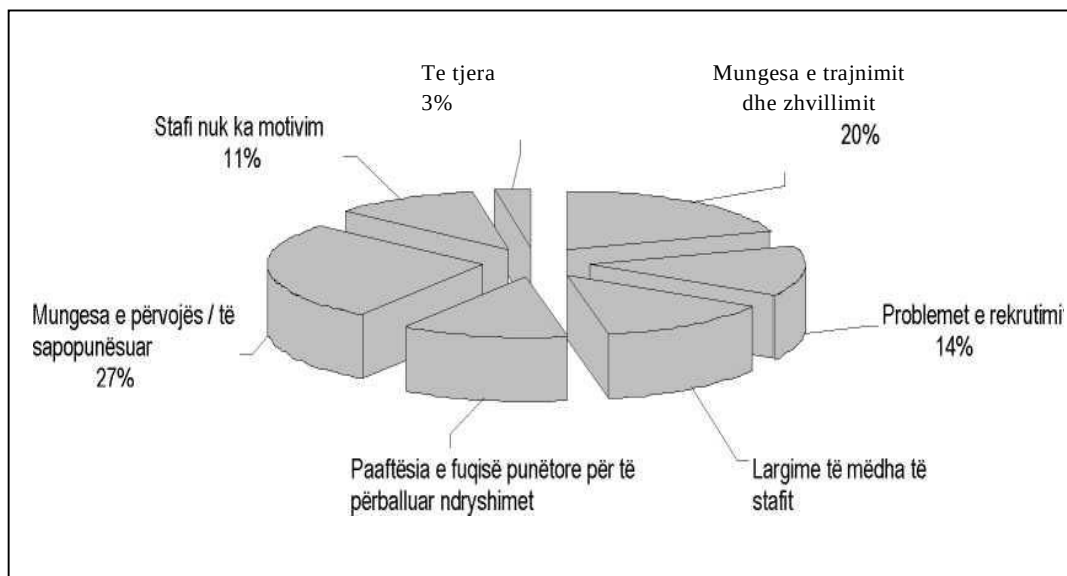


Tabela 5.2.1: Shkaqet e mungesës së zotësisë sipas kategorive profesionale

| Shkaqet për mungesën e zotësisë                          | Totali | Menaxherë | Specialistë e teknikë të fushës | Punonjës në administratë dhe sekretari | Zanatgjinj të kualifikuar | Punonjës në shitje e shërbim klienti | Punëtorë industrialë | Punëtorë për punë elementare |
|----------------------------------------------------------|--------|-----------|---------------------------------|----------------------------------------|---------------------------|--------------------------------------|----------------------|------------------------------|
| Pamundësia për të trajnuar dhe zhvilluar stafin          | 288    | 18        | 20                              | 12                                     | 18                        | 17                                   | 7                    | 8                            |
| Probleme në rekrutim                                     | 200    | 3         | 17                              | 10                                     | 14                        | 17                                   | 21                   | 19                           |
| Largime të mëdha të stafit                               | 195    | 7         | 12                              | 13                                     | 16                        | 18                                   | 12                   | 22                           |
| Paaftësia e fuqisë punëtore për të perballuar ndryshimet | 181    | 4         | 7                               | 4                                      | 19                        | 15                                   | 23                   | 27                           |
| Mungesa e përvojës/ të punësuar kohet e fundit           | 391    | 4         | 10                              | 9                                      | 18                        | 23                                   | 15                   | 21                           |
| Stafi nuk ka motivim                                     | 160    | 9         | 9                               | 11                                     | 15                        | 14                                   | 14                   | 27                           |
| Të tjera                                                 | 39     | 15        | 13                              | 5                                      | 13                        | 15                                   | 13                   | 26                           |

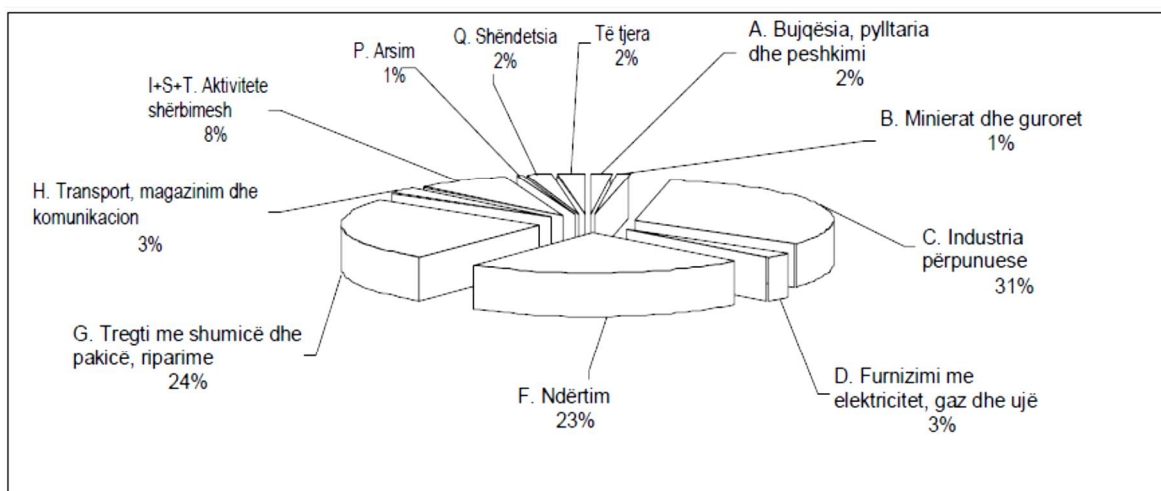
Tabela 5.2.2: Shkaqet e mungesës së zotësisë sipas rajoneve

| Rajonet     | Totali | Pamundësia për të trajnuar dhe zhvilluar stafin | Probleme në rekrutim | Largime të mëdha të stafit | Paaftësia e fuqisë punëtore për të perballuar ndryshimet | Mungesa e përvojës/ të punësuar kohet e fundit | Stafi nuk ka motivim | Te tjera |
|-------------|--------|-------------------------------------------------|----------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------|----------------------|----------|
| BERAT       | 50     | 25                                              | 13                   | 18                         | 11                                                       | 21                                             | 11                   | 1        |
| DIBER       | 30     | 29                                              | 24                   | 18                         | 11                                                       | 11                                             | 5                    | 2        |
| DURRES      | 100    | 21                                              | 17                   | 13                         | 13                                                       | 33                                             | 3                    | 0        |
| ELBASAN     | 50     | 2                                               | 8                    | 17                         | 8                                                        | 17                                             | 45                   | 3        |
| FIER        | 72     | 8                                               | 12                   | 12                         | 8                                                        | 38                                             | 0                    | 23       |
| GJIROKASTER | 30     | 7                                               | 29                   | 7                          | 16                                                       | 21                                             | 18                   | 2        |
| KORÇE       | 70     | 28                                              | 6                    | 7                          | 14                                                       | 35                                             | 10                   | 0        |
| KUKES       | 25     | 0                                               | 0                    | 0                          | 0                                                        | 100                                            | 0                    | 0        |
| LEZHE       | 50     | 17                                              | 13                   | 24                         | 9                                                        | 30                                             | 7                    | 0        |
| SHKODER     | 70     | 20                                              | 11                   | 11                         | 10                                                       | 32                                             | 9                    | 6        |
| TIRANE      | 349    | 21                                              | 13                   | 12                         | 17                                                       | 28                                             | 6                    | 3        |
| VLORE       | 68     | 27                                              | 17                   | 15                         | 9                                                        | 19                                             | 12                   | 0        |
| Total       | 964    | 20                                              | 14                   | 13                         | 12                                                       | 27                                             | 11                   | 3        |

### 4.5.3 Mangësitë në aftësi

Të dhënat mbi mangësitë në aftësi janë vetëm për ndërmarrjet që parashikojnë rritje pozitive në punësim (plani i tabelimit). Rezulton se vetëm 186 ndërmarrje, nga 288 që kanë tendenca për rritje pozitive në punësim, kanë deklaruar mangësitë në aftësi (shih Figurën 5.3).

Figura 5.3: Përqindjet e ndërmarrjeve me mangësi në aftësi sipas sektorëve ekonomikë



Të dhënat mbi mangësitë në aftësi janë organizuar duke u mbështetur mbi listen e aftësive bazë të punësueshmërisë që përshkojnë gjithë profesionet dhe vendet e punës.

Del se aftësitë kryesore që mungojnë dhe që do t'ia bënin aplikantët plotësisht të aftë për të kryer punën e tyre janë:

- Përdorimi me efikasitet i materialeve, teknologjisë, pajisjeve dhe instrumenteve (veçanërisht në furnizimin me elektricitet, gaz dhe ujë)
- Aftësia për të punuar në grup (veçanërisht në aktivitete shërbimesh)
- Aftësitë për të mësuar si të mësojnë (veçanërisht në minierat dhe gurorët)

#### 4.5.4 Pengesat për të zhvilluar kompetencat

Figura 5.4: Pengesat kryesore për zhvillimin e kompetencave tek forca e punës

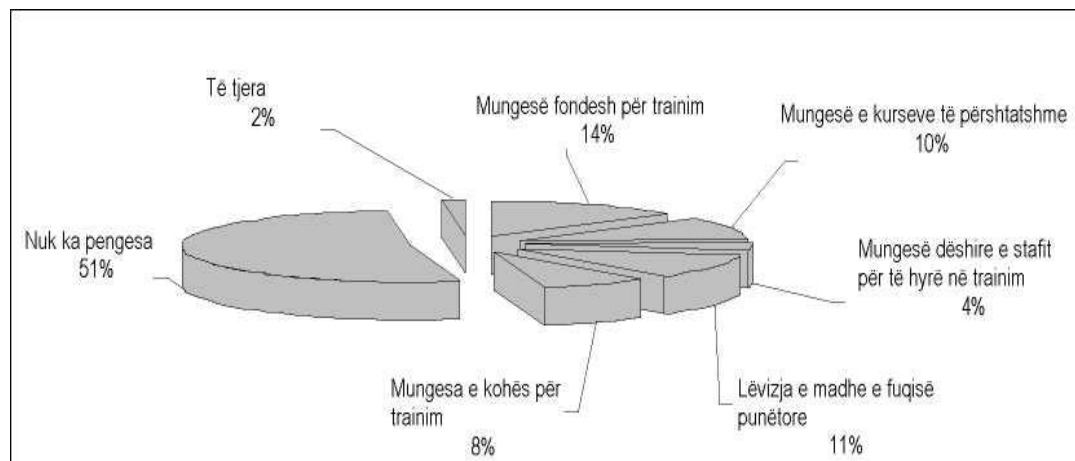


Tabela 5.4.1: Përqindjet e pengesave për zhvillimin e forcës së punës sipas sektorëve ekonomikë

| Sektorët ekonomikë                        | Totali | Mungese fondesh për trainim | Mungese e kurseve të përshtatshme | Mungese dëshire e stafit për të hyrë në trainim | Lëvizja e madhe e fuqisë punëtore | Mungesa e kohës për trainim | Nuk ka pengesa | Te tjera |
|-------------------------------------------|--------|-----------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|----------------|----------|
| A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim          | 11     | 13                          | 9                                 | 13                                              | 6                                 | 22                          | 38             | 0        |
| B. Minierë dhe gurorë                     | 10     | 18                          | 28                                | 3                                               | 3                                 | 3                           | 48             | 0        |
| C. Industri përpunuese                    | 205    | 11                          | 11                                | 3                                               | 16                                | 7                           | 47             | 3        |
| D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë | 18     | 14                          | 2                                 | 17                                              | 24                                | 14                          | 29             | 0        |
| F. Ndërtim                                | 176    | 13                          | 10                                | 3                                               | 9                                 | 6                           | 57             | 2        |
| G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime | 306    | 13                          | 8                                 | 3                                               | 8                                 | 8                           | 59             | 1        |
| H. Transport, magazinim dhe komunikacion  | 34     | 30                          | 13                                | 0                                               | 9                                 | 11                          | 38             | 0        |
| I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve           | 142    | 19                          | 9                                 | 7                                               | 12                                | 7                           | 47             | 0        |
| P. Arsimit                                | 13     | 14                          | 10                                | 4                                               | 11                                | 7                           | 53             | 2        |
| Q. Shëndetsi                              | 18     | 36                          | 5                                 | 0                                               | 0                                 | 36                          | 23             | 0        |
| Të tjera                                  | 31     | 32                          | 14                                | 6                                               | 7                                 | 19                          | 18             | 5        |
| Totali                                    | 964    | 14                          | 10                                | 4                                               | 11                                | 8                           | 51             | 2        |

Nga tabela e mësipërme rezulton se 51 % e punëdhënësve mendojnë se nuk ka pengesa që t'ia ndalojnë punonjësve zhvillimin e nivelit të tyre të kompetencave.

Tabela 5.4.2: Përqindjet e pengesave sipas kategorive profesionale

| Pengesat për të zhvilluar kompetencat           | Menaxherë | Specialistë e teknikë të fushës | Punonjës në administratë dhe sekretari | Zanat9inj të kualifikuar | Punonjës në shitje shërbim klienti | Punëtorë industrialë | Punëtorë për punë elementare |
|-------------------------------------------------|-----------|---------------------------------|----------------------------------------|--------------------------|------------------------------------|----------------------|------------------------------|
| Mungesë fondesh për trainim                     | 15        | 14                              | 12                                     | 19                       | 16                                 | 11                   | 12                           |
| Mungesë e kurseve të përshtatshme               | 10        | 20                              | 8                                      | 21                       | 21                                 | 13                   | 8                            |
| Mungesë dëshire e stafit për të hyrë ne trainim | 1         | 12                              | 10                                     | 13                       | 18                                 | 22                   | 23                           |
| Lëvizja e madhe e fuqisë punëtore               | 2         | 5                               | 5                                      | 15                       | 16                                 | 22                   | 35                           |
| Mungesa e kohës per trainim                     | 13        | 11                              | 11                                     | 14                       | 21                                 | 14                   | 15                           |
| Nuk ka pengesa                                  | 28        | 14                              | 13                                     | 11                       | 13                                 | 9                    | 14                           |
| Të tjera                                        | 0         | 12                              | 10                                     | 24                       | 10                                 | 24                   | 21                           |

#### 4.5.5 Strategjitë për të kapërcyer kufizimet në aftësitë bazë të forcës së punës

Veprimet që po ndërmerren për të kapërcyer mungesat në aftësi janë organizuar kundrejt mangësive në aftësi.

Tabela 5.5.1: Veprime të ndërmarra lidhur me mungesat në aftësi

| Mungesat ne aftësi                                                         | Është duke u rritur rekrutimi | Është duke u ofruar trainim i mëtejshëm | Janë duke u ndryshuar praktikat e punës | Janë duke u bërë lëvizje brenda kompanisë | Janë duke u zgjeruar rrugët/mënyrat e rekrutimit | Janë duke u rritur/zgjeruar programet për kursantë | Është aplikuar për një skemë shtetërore punësimi dhe trajnimi | Nuk është duke u ndërmarrë ndonjë veprim në velanti | Të tjera |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------|
| Te kuptuarit e dokumenteve të shkruara dhe të shkruarit qartë              | 4                             | 6                                       | 0                                       | 16                                        | 12                                               | 12                                                 | 20                                                            | 12                                                  | 20       |
| Aftësia për të llogaritur, lexuar dhe përdorur shifra e tabela             | 5                             | 2                                       | 5                                       | 15                                        | 11                                               | 12                                                 | 20                                                            | 12                                                  | 20       |
| Aftësitë për të mesuar si mësohet                                          | 4                             | 2                                       | 3                                       | 15                                        | 8                                                | 10                                                 | 23                                                            | 10                                                  | 23       |
| Aftësitë negociuese/biseduese                                              | 12                            | 10                                      | 10                                      | 9                                         | 10                                               | 8                                                  | 17                                                            | 8                                                   | 17       |
| Marrja, interpretimi dhe komunikimi i informacionit                        | 10                            | 5                                       | 13                                      | 8                                         | 13                                               | 8                                                  | 17                                                            | 8                                                   | 17       |
| Aftësitë drejtuese                                                         | 17                            | 4                                       | 19                                      | 10                                        | 4                                                | 13                                                 | 10                                                            | 13                                                  | 10       |
| Të punuarit në grup/ekip                                                   | 3                             | 5                                       | 4                                       | 13                                        | 8                                                | 17                                                 | 17                                                            | 17                                                  | 17       |
| Të kuptuarit dhe përdorimi i teknologjisë së informacionit dhe komunikimit | 8                             | 5                                       | 10                                      | 15                                        | 18                                               | 7                                                  | 15                                                            | 7                                                   | 15       |

|                                                                      |          |          |          |           |           |           |           |           |           |
|----------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Aftësitë për të marre vendime                                        | 16       | 22       | 12       | 12        | 12        | 2         | 10        | 2         | 10        |
| Aftësitë për të zgjidhur probleme                                    | 3        | 13       | 15       | 19        | 15        | 5         | 13        | 5         | 13        |
| Përdorim eficient i materialeve, teknologjisë, pajisjeve dhe mjeteve | 1        | 6        | 4        | 19        | 9         | 15        | 16        | 15        | 16        |
| Aftësitë organizative dhe planifikuese                               | 10       | 11       | 11       | 19        | 16        | 8         | 8         | 8         | 8         |
| Të tjera                                                             | 11       | 0        | 0        | 0         | 5         | 16        | 26        | 16        | 26        |
| <b>Totali</b>                                                        | <b>6</b> | <b>7</b> | <b>7</b> | <b>14</b> | <b>10</b> | <b>11</b> | <b>17</b> | <b>11</b> | <b>17</b> |

Veprimet kryesore që po ndërmerren nga ndërmarrjet për të kapërcyer mungesat në aftësi janë:

- ✓ Aplikimi në një skemë shtetërore punësimi dhe trajnimi,
- ✓ Rishpërndarja e punës brenda kompanisë.

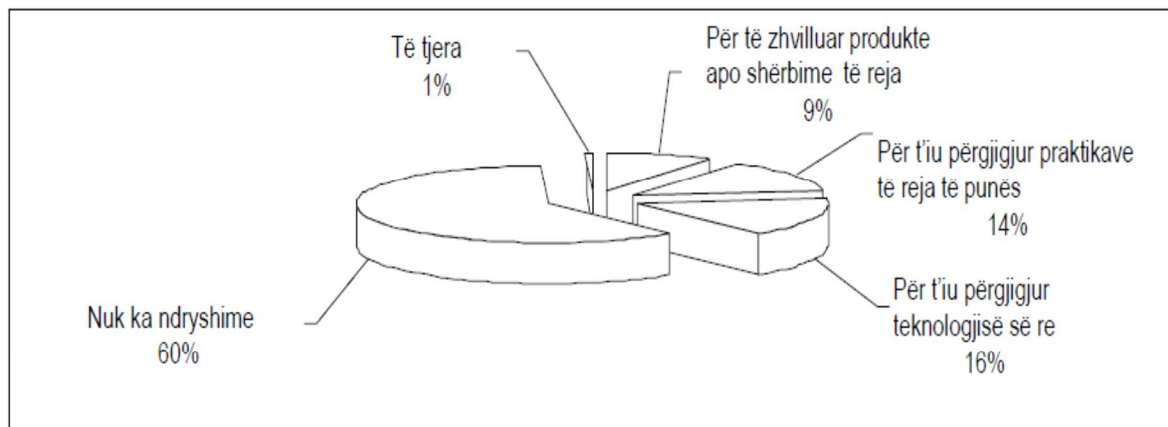
Ndërkaq, shpërndarja e këtyre veprimeve ndër aftësitë themelore të punësueshmërisë varion në mënyrë të konsiderueshme.

*Tabela 5.5.2: Përqindjet e veprimeve të ndërmarra për të kapërcyer mungesat në aftësi sipas rajoneve*

| Rajonet      | Është duke u rritur rekrutimi | Është duke u ofruar trajnim i mëtejshëm | Janë duke u ndryshuar praktikat e punës | Janë duke u bërë lëvizje brenda kompanisë | Janë duke u zgjeruar rrugët/mënyrat e rekrutimit | Janë duke u rritur/zgjeruar programet për kursantë | Është aplikuar për një skemë shtetërore punësimi dhe trajnimi | Nuk është duke u ndërmarrë ndonjë veprim në veçanti | Të tjera  |
|--------------|-------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------|
| BERAT        | 2                             | 2                                       | 10                                      | 18                                        | 0                                                | 15                                                 | 21                                                            | 15                                                  | 21        |
| DIBER        | 18                            | 5                                       | 5                                       | 15                                        | 8                                                | 15                                                 | 10                                                            | 15                                                  | 10        |
| DURRES       | 4                             | 11                                      | 4                                       | 10                                        | 12                                               | 15                                                 | 10                                                            | 15                                                  | 10        |
| ELBASAN      | 7                             | 16                                      | 7                                       | 0                                         | 7                                                | 9                                                  | 18                                                            | 9                                                   | 18        |
| FIER         | 3                             | 6                                       | 3                                       | 12                                        | 16                                               | 9                                                  | 21                                                            | 9                                                   | 21        |
| GJIROKASTER  | 0                             | 0                                       | 2                                       | 4                                         | 7                                                | 26                                                 | 17                                                            | 26                                                  | 17        |
| KORÇE        | 4                             | 0                                       | 0                                       | 20                                        | 16                                               | 10                                                 | 20                                                            | 10                                                  | 20        |
| KUKES        | 0                             | 0                                       | 0                                       | 0                                         | 0                                                | 50                                                 | 0                                                             | 50                                                  | 0         |
| LEZHE        | 5                             | 0                                       | 0                                       | 35                                        | 8                                                | 17                                                 | 11                                                            | 17                                                  | 11        |
| SHKODER      | 5                             | 22                                      | 5                                       | 13                                        | 20                                               | 11                                                 | 8                                                             | 11                                                  | 8         |
| TIRANE       | 10                            | 8                                       | 10                                      | 11                                        | 10                                               | 8                                                  | 18                                                            | 8                                                   | 18        |
| VLORE        | 4                             | 5                                       | 12                                      | 14                                        | 13                                               | 8                                                  | 18                                                            | 8                                                   | 18        |
| <b>Total</b> | <b>6</b>                      | <b>7</b>                                | <b>7</b>                                | <b>14</b>                                 | <b>10</b>                                        | <b>11</b>                                          | <b>17</b>                                                     | <b>11</b>                                           | <b>17</b> |

#### 4.5.6 Arsyet e ndryshimit të aftësive

Figura 5.6: Përqindjet e arsyeve të ndryshimit të aftësive



Këto të dhëna japin informacion mbi arsyet që qëndrojnë pas ndryshimit të nevojave për aftësi të ndërmarrjeve.

Tabela 5.6.1: Përqindjet e ndryshimeve të pritshme të nevojave për aftësi sipas sektorëve ekonomikë

| Sektorët ekonomikë                         | Per te zhvilluar produkte apo shërbime te reja | Per t'iu përgjigjur praktikave te reja te punës | Per t'iu përgjigjur teknologjise se re | Nuk ka ndryshime | Te tjera |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------|----------|
| A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim           | 0                                              | 27                                              | 27                                     | 45               | 0        |
| B. Minierë dhe gurorë                      | 0                                              | 0                                               | 30                                     | 70               | 0        |
| C. Industri përpunuese                     | 11                                             | 15                                              | 21                                     | 52               | 1        |
| D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ueje | 11                                             | 11                                              | 28                                     | 50               | 0        |
| F. Ndërtim                                 | 6                                              | 16                                              | 18                                     | 58               | 1        |
| G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime  | 9                                              | 12                                              | 10                                     | 69               | 1        |
| H. Transport, magazinim dhe komunikacion   | 22                                             | 22                                              | 11                                     | 46               | 0        |
| I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve            | 8                                              | 10                                              | 15                                     | 67               | 0        |
| P. Arsim                                   | 0                                              | 33                                              | 17                                     | 50               | 0        |
| Q. Shëndetsi                               | 22                                             | 11                                              | 28                                     | 39               | 0        |
| Të tjera                                   | 5                                              | 13                                              | 15                                     | 40               | 0        |
| <b>Totali</b>                              | <b>9</b>                                       | <b>14</b>                                       | <b>16</b>                              | <b>60</b>        | <b>1</b> |

*Shënim:* Shumica e ndërmarrjeve nuk dha informacion mbi ndryshimin e aftësive.

Tabela 5.6.2 tregon arsyet e ndryshimit të nevojave për aftësi kundrejt perspektivave të rritjes së punësimit. Shohim se rreth 50% e ndërmarrjeve që parashikojnë ndryshime, i lidhin ato me ndryshime në teknologji.

*Tabela 5.6.2: Ndryshimi i nevojave për aftësi kundrejt perspektivave të rritjes së punësimit*

| Tendencat në punësim   | Per te zhvilluar produkte apo sherbime te reja | Per t'iu pergjigjur praktikave te reja te punes | Per t'iu pergjigjur teknologjise se re | Nuk ka ndryshime | Te tjera |
|------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------|----------|
| Në rritje              | 10                                             | 18                                              | 22                                     | 49               | 1        |
| Në renie               | 11                                             | 16                                              | 11                                     | 61               | 1        |
| Mbeten të pandryshuara | 8                                              | 12                                              | 14                                     | 68               | 1        |
| <b>Totali</b>          | <b>9</b>                                       | <b>14</b>                                       | <b>16</b>                              | <b>60</b>        | <b>1</b> |

*Tabela 5.6.3: Përqindjet e ndryshimeve të pritshme të aftësive sipas rajoneve*

| Rajonet       | Per te zhvilluar produkte apo sherbime te reja | Per t'iu pergjigjur praktikave te reja te punes | Per t'iu pergjigjur teknologjise se re | Nuk ka ndryshime | Te tjera |
|---------------|------------------------------------------------|-------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------|----------|
| BERAT         | 2                                              | 8                                               | 8                                      | 83               | 0        |
| DIBER         | 11                                             | 25                                              | 25                                     | 39               | 0        |
| DURRES        | 13                                             | 23                                              | 27                                     | 37               | 0        |
| ELBASAN       | 16                                             | 4                                               | 10                                     | 70               | 0        |
| FIER          | 3                                              | 3                                               | 13                                     | 82               | 0        |
| GJIROKASTER   | 3                                              | 3                                               | 17                                     | 77               | 0        |
| KORÇE         | 9                                              | 16                                              | 14                                     | 61               | 0        |
| KUKES         | 0                                              | 16                                              | 0                                      | 84               | 0        |
| LEZHE         | 4                                              | 8                                               | 14                                     | 75               | 0        |
| SHKODER       | 9                                              | 20                                              | 16                                     | 56               | 0        |
| TIRANE        | 11                                             | 15                                              | 14                                     | 59               | 2        |
| VLORE         | 10                                             | 14                                              | 28                                     | 48               | 0        |
| <b>Totali</b> | <b>9</b>                                       | <b>14</b>                                       | <b>16</b>                              | <b>60</b>        | <b>1</b> |

Ndërmarrjet që presin ndryshime janë të vendosura kryesisht në rajonet Durrës, Dibër dhe Vlorë.

#### 4.5.7 Parashikimet afatshkurtra të aftësive

*Sipas kategorive profesionale*

Punëdhënësit vlerësojnë me pikë nga 1 (jo e rëndësishme) deri në 5 (shumë e rëndësishme) aftësitë e forcës së punës që ata presin të jenë më të rëndësishme në 3 deri 5 vitet e ardhshme (në afate të shkurtra). Vlerësimi është bërë më vete për grupin e menaxherëve dhe stafin profesional dhe administrativ dhe më vete për grupin e punonjësve në prodhim dhe punë elementare.

*Tabela 5.7.1: Përqindjet e vlerësimeve për aftësitë e punësueshmërisë për menaxherët, stafin profesional dhe administrativ*

| Aftësitë e punësueshmërisë                                       | Totali | 1 | 2 | 3 | 4  | 5  | Pa përgjigje |
|------------------------------------------------------------------|--------|---|---|---|----|----|--------------|
| Aftësi për të lexuar, shkruar dhe bërë llogari bazë              | 100    | 7 | 5 | 6 | 17 | 61 | 5            |
| Aftësi për të përdorur teknologjinë e informimit dhe komunikimit | 100    | 1 | 2 | 4 | 15 | 59 | 19           |
| Aftësi organizimi dhe planifikimi                                | 100    | 0 | 1 | 3 | 15 | 64 | 18           |
| Aftësi për të zgjidhur probleme                                  | 100    | 1 | 1 | 4 | 15 | 64 | 18           |
| Aftësi komunikimi dhe për punë në grup                           | 100    | 1 | 3 | 5 | 10 | 59 | 21           |

*Tabela 5.7.2: Përqindjet e vlerësimeve për aftësitë e punësueshmërisë për punonjësit në prodhim dhe punë elementare*

| Aftësitë e punësueshmërisë                                       | Totali | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | Pa përgjigje |
|------------------------------------------------------------------|--------|----|----|----|----|----|--------------|
| Aftësi për të lexuar, shkruar dhe bërë llogari bazë              | 100    | 9  | 14 | 18 | 20 | 31 | 7            |
| Aftësi për të përdorur teknologjinë e informimit dhe komunikimit | 100    | 7  | 14 | 20 | 19 | 18 | 22           |
| Aftësi organizimi dhe planifikimi                                | 100    | 13 | 17 | 24 | 13 | 7  | 26           |
| Aftësi për të zgjidhur probleme                                  | 100    | 7  | 13 | 25 | 22 | 13 | 20           |
| Aftësi komunikimi dhe për punë në grup                           | 100    | 2  | 4  | 12 | 16 | 52 | 16           |

#### *Sipas sektorit ekonomik*

Tabela 5.7.3 ofron të dhëna mbi vlerësimin e aftësive të punësueshmërisë në vlera mesatare. Baza e llogaritjes është:  $[\sum (\text{numri i përgjigjeve} \times \text{vlerësimin})] / \sum \text{numri i përgjigjeve}$ .

*Tabela 5.7.3: Vlerësimi mesatar i aftësive të punësueshmërisë*

| Sektoret ekonomike                             | Aftësi për të lexuar, shkruar dhe bërë llogari bazë | Aftësi për të përdorur teknologjinë e informimit dhe komunikimit | Aftësi organizimi dhe planifikimi | Aftësi për të zgjidhur probleme | Aftësi komunikimi dhe për punë në grup |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------|
| Menaxhere, stafi profesional dhe administrativ |                                                     |                                                                  |                                   |                                 |                                        |

|                                                  |          |          |          |          |          |
|--------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim                 | 4        | 5        | 4        | 4        | 4        |
| B. Minierë dhe gurorë                            | 4        | 5        | 5        | 5        | 4        |
| C. Industri përpunuese                           | 4        | 4        | 5        | 5        | 5        |
| D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë        | 4        | 4        | 5        | 5        | 4        |
| F. Ndërtim                                       | 4        | 5        | 5        | 5        | 5        |
| G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime        | 4        | 5        | 5        | 5        | 5        |
| H. Transport, magazinim dhe komunikacion         | 4        | 5        | 5        | 5        | 5        |
| I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve                  | 4        | 4        | 5        | 4        | 4        |
| P. Arsim                                         | 4        | 5        | 4        | 5        | 5        |
| Q. Shëndetsi                                     | 3        | 4        | 5        | 5        | 4        |
| <b>Totali</b>                                    | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>5</b> | <b>5</b> | <b>5</b> |
| <b>Punonjësit në prodhim dhe punë elementare</b> |          |          |          |          |          |
| A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim                 | 3        | 3        | 3        | 3        | 5        |
| B. Minierë dhe gurorë                            | 3        | 4        | 4        | 4        | 5        |
| C. Industri përpunuese                           | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        |
| D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë        | 4        | 3        | 3        | 5        | 5        |
| F. Ndërtim                                       | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        |
| G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime        | 3        | 4        | 3        | 3        | 4        |
| H. Transport, magazinim dhe komunikacion         | 4        | 4        | 3        | 3        | 4        |
| I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve                  | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        |
| P. Arsim                                         | 4        | 4        | 3        | 3        | 4        |
| Q. Shëndetsi                                     | 4        | 4        | 3        | 3        | 4        |
| <b>Total</b>                                     | <b>3</b> | <b>3</b> | <b>3</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |

Rezultatet tregojnë se aftësitë afatshkurtra kanë pothuaj të njëjtën rëndësi në të gjithë sektorët ekonomikë.

#### *Sipas perspektivave të rritjes së punësimit të ndërmarrjes*

Tabela 5.7.4 paraqet të dhënat mbi vlerësimin e aftësive të punësueshmërisë sipas perspektivave të rritjes së punësimit të ndërmarrjes në vlera mesatare. Mesatarja është llogaritur në të njëjtën mënyrë si më lartë.

*Tabela 5.7.4: Vlerësimi mesatar i aftësive të punësueshmërisë sipas rritjes së punësimit*

| Tendencat në punësim                                           | Aftësi për të lexuar, shkruar dhe bërë llogari bazë | Aftësi për të përdorur teknologjinë e informimit dhe komunikimit | Aftësi      | Aftësi për të zgjidhur probleme | Aftësi komunikimi dhe për punë në grup |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------|---------------------------------|----------------------------------------|
|                                                                |                                                     |                                                                  | organizimi  |                                 |                                        |
|                                                                |                                                     |                                                                  | dhe         |                                 |                                        |
|                                                                |                                                     |                                                                  | planifikimi |                                 |                                        |
| Në rritje                                                      | 4                                                   | 5                                                                | 5           | 5                               | 5                                      |
| Në rënie                                                       | 4                                                   | 5                                                                | 5           | 5                               | 5                                      |
| Të pandryshuara                                                | 4                                                   | 5                                                                | 5           | 5                               | 5                                      |
| Mesatarja për menaxherët, stafin profesional dhe administrativ | 4                                                   | 5                                                                | 5           | 5                               | 5                                      |

|                                                                |          |          |          |          |          |
|----------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Në rritje                                                      | 4        | 3        | 3        | 3        | 4        |
| Në rënie                                                       | 3        | 3        | 3        | 3        | 4        |
| Të pandryshuara                                                | 4        | 3        | 3        | 3        | 4        |
| <b>Mesatarja për punonjësit në prodhim dhe punë elementare</b> | <b>3</b> | <b>3</b> | <b>3</b> | <b>3</b> | <b>4</b> |

*Sipas rajoneve*

*Tabela 5.7.5: Vlerësimi mesatar i aftësive të punësueshmërisë sipas rajoneve*

| Rajonet                                                               | Aftësi për të lexuar, shkruar dhe bërë llogari bazë | Aftësi për të përdorur teknologjinë e informimit dhe komunikimit | Aftësi organizimi dhe planifikimi | Aftësi për të zgjidhur probleme | Aftësi komunikimi dhe për punë në grup |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------|
| BERAT                                                                 | 4                                                   | 5                                                                | 5                                 | 5                               | 5                                      |
| DIBER                                                                 | 2                                                   | 4                                                                | 4                                 | 4                               | 5                                      |
| DURRES                                                                | 4                                                   | 4                                                                | 5                                 | 5                               | 4                                      |
| ELBASAN                                                               | 4                                                   | 4                                                                | 5                                 | 5                               | 5                                      |
| FIER                                                                  | 5                                                   | 5                                                                | 5                                 | 5                               | 5                                      |
| GJIROKASTER                                                           | 5                                                   | 5                                                                | 5                                 | 4                               | 5                                      |
| KORÇE                                                                 | 5                                                   | 5                                                                | 5                                 | 5                               | 5                                      |
| KUKES                                                                 | 5                                                   | 5                                                                | 5                                 | 5                               | 5                                      |
| LEZHE                                                                 | 4                                                   | 5                                                                | 5                                 | 5                               | 5                                      |
| SHKODER                                                               | 5                                                   | 5                                                                | 5                                 | 5                               | 5                                      |
| TIRANE                                                                | 4                                                   | 5                                                                | 5                                 | 5                               | 5                                      |
| VLORE                                                                 | 4                                                   | 4                                                                | 5                                 | 5                               | 4                                      |
| <b>Mesatarja për menaxheret, stafin profesional dhe administrativ</b> | <b>4</b>                                            | <b>5</b>                                                         | <b>5</b>                          | <b>5</b>                        | <b>5</b>                               |
| BERAT                                                                 | 5                                                   | 5                                                                | 5                                 | 5                               | 4                                      |
| DIBER                                                                 | 4                                                   | 4                                                                | 2                                 | 5                               | 5                                      |
| DURRES                                                                | 5                                                   | 5                                                                | 2                                 | 5                               | 4                                      |
| ELBASAN                                                               | 4                                                   | 5                                                                | 5                                 | 4                               | 4                                      |
| FIER                                                                  | 4                                                   | 5                                                                | 5                                 | 4                               | 5                                      |
| GJIROKASTER                                                           | 4                                                   | 2                                                                | 5                                 | 4                               | 5                                      |
| KORÇE                                                                 | 4                                                   | 5                                                                | 2                                 | 5                               | 4                                      |
| KUKES                                                                 | 5                                                   | 4                                                                | 4                                 | 4                               | 5                                      |
| LEZHE                                                                 | 4                                                   | 5                                                                | 2                                 | 2                               | 5                                      |
| SHKODER                                                               | 4                                                   | 4                                                                | 5                                 | 5                               | 5                                      |
| TIRANE                                                                | 4                                                   | 4                                                                | 5                                 | 5                               | 4                                      |
| VLORE                                                                 | 5                                                   | 5                                                                | 5                                 | 4                               | 5                                      |
| <b>Mesatarja për punonjësit në prodhim dhe punë elementare</b>        | <b>5</b>                                            | <b>5</b>                                                         | <b>5</b>                          | <b>5</b>                        | <b>5</b>                               |

## 4. 6. Arsimi dhe Trajnimi i Punonjësve

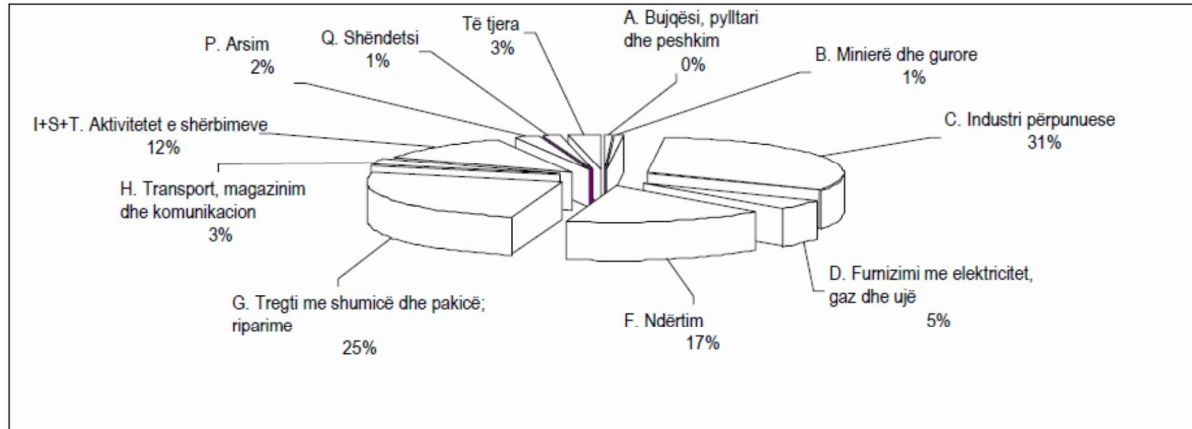
### 4.6.1 Ndërmarrjet që ofrojnë trajnim (sipas sektorit ekonomik)

Nga 964 ndërmarrjet e intervistuar vetëm 211 ndërmarrje (22%) kishin ofruar trajnim gjatë vitit të kaluar.

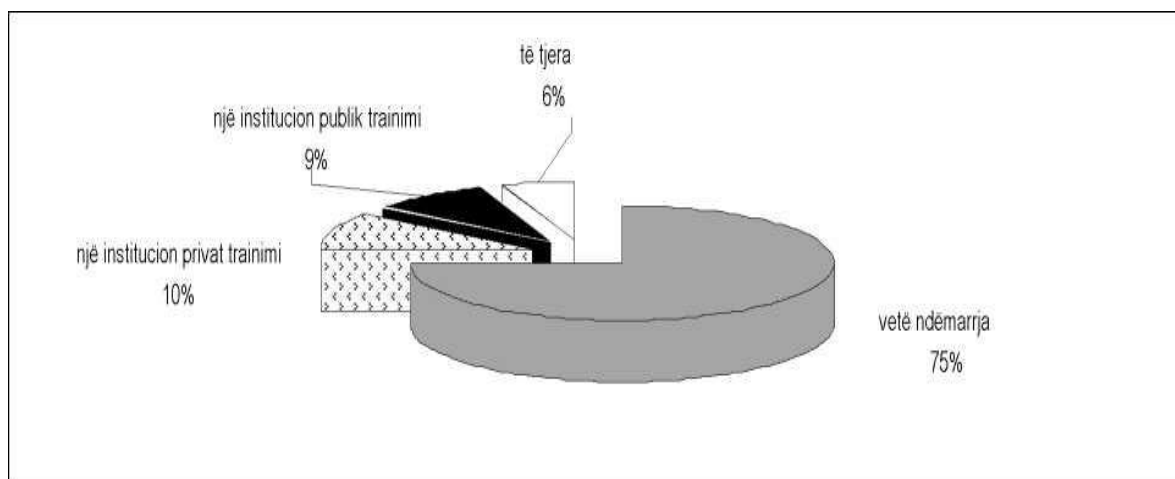
*Tabela 6.1: Përqindjet e ndërmarrjeve të intervistuar sipas sektorëve ekonomikë*

|             | A. Bujqësi, pylltari dhe peshkim | B. Minierë dhe gurorë | C. Industri përpunuese | D. Furnizimi me elektricitet, gaz dhe ujë | F. Ndërtim | G. Tregti me shumicë dhe pakicë; riparime | H. Transport, magazinim dhe komunikacion | I+S+T. Aktivitetet e shërbimeve | P. Arsimit | Q. Shëndetsi | Të tjera |
|-------------|----------------------------------|-----------------------|------------------------|-------------------------------------------|------------|-------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------|------------|--------------|----------|
| Totali      | 11                               | 10                    | 205                    | 18                                        | 176        | 306                                       | 34                                       | 142                             | 13         | 18           | 31       |
| % e totalit | 9                                | 20                    | 32                     | 56                                        | 20         | 17                                        | 18                                       | 18                              | 31         | 17           | 19       |

*Figura 6.1: Përqindjet e ndërmarrjeve që kanë ofruar trajnim sipas sektorëve ekonomikë*



*Figura 6.2: Ofruesit e trajnimeve*



#### 4.6.2 Kohëzgjatja e trajnimeve

Tabela 6.3.1 jep një përmblendhje të kohëzgjatjes së trajnimit sipas ofruesit të trajnimit. Meqënëse 75% e trajnimeve janë kryer në ndërmarrje, rezulton se shumica e tyre është afatshkurtër.

*Tabela 6.3.1: Kohëzgjatja e trajnimit sipas ofruesit të trajnimit*

| Ofruesi i trajnimit             | Me pak se një jave | 1 jave por me pak se 1 muaj | 1 muaj por me pak se 3 muaj | 3 muaj por me pak se 6 muaj | 6 muaj por me pak se 1 vit | Me shume se 1 vit |
|---------------------------------|--------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------|
| Ndemarrja                       | 19                 | 51                          | 23                          | 5                           | 1                          | 0                 |
| Nje institucion privat trainimi | 9                  | 59                          | 27                          | 5                           | 0                          | 0                 |
| Nje institucion publik trainimi | 16                 | 21                          | 0                           | 47                          | 11                         | 5                 |
| Te tjera                        | 25                 | 42                          | 8                           | 17                          | 8                          | 0                 |

*Tabela 6.3.2: Përqindjet e ndërmarrjeve që kanë ofruar trajnim sipas rajoneve*

| Rajonet     | Me pak se një jave | 1 jave por me pak se 1 muaj | 1 muaj por me pak se 3 muaj | 3 muaj por me pak se 6 muaj | 6 muaj por me pak se 1 vit | Me shume se 1 vit |
|-------------|--------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------|
| BERAT       | 100                | 0                           | 0                           | 0                           | 0                          | 0                 |
| DIBER       | 0                  | 100                         | 0                           | 0                           | 0                          | 0                 |
| DURRES      | 0                  | 44                          | 33                          | 22                          | 0                          | 0                 |
| ELBASAN     | 11                 | 56                          | 33                          | 0                           | 0                          | 0                 |
| FIER        | 11                 | 47                          | 37                          | 5                           | 0                          | 0                 |
| GJIROKASTER | 0                  | 38                          | 63                          | 0                           | 0                          | 0                 |
| KORÇE       | 15                 | 38                          | 0                           | 38                          | 8                          | 0                 |
| KUKES       | 0                  | 75                          | 25                          | 0                           | 0                          | 0                 |

|               |           |           |           |          |          |          |
|---------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|----------|
| LEZHE         | 11        | 43        | 11        | 25       | 7        | 4        |
| SHKODER       | 6         | 44        | 38        | 13       | 0        | 0        |
| TIRANE        | 26        | 55        | 13        | 4        | 2        | 0        |
| VLORE         | 56        | 22        | 22        | 0        | 0        | 0        |
| <b>Totali</b> | <b>18</b> | <b>49</b> | <b>21</b> | <b>9</b> | <b>2</b> | <b>0</b> |

#### 4.6.3 Karakteristikat e punonjësve që janë trajnuar

Ndërmarrjet e marra në studim kanë ofruar 259 trainime për një total prej 2346 punonjësish (33% të forcës së tyre të punës). 36% e pjesëmarrësve ishin menaxherë dhe staf profesional e administrativ dhe 64% punonin në prodhim dhe punë elementare.

Figura 6.4.1: Përqindjet e trajnimeve sipas sektorëve ekonomikë dhe kategorive profesionale

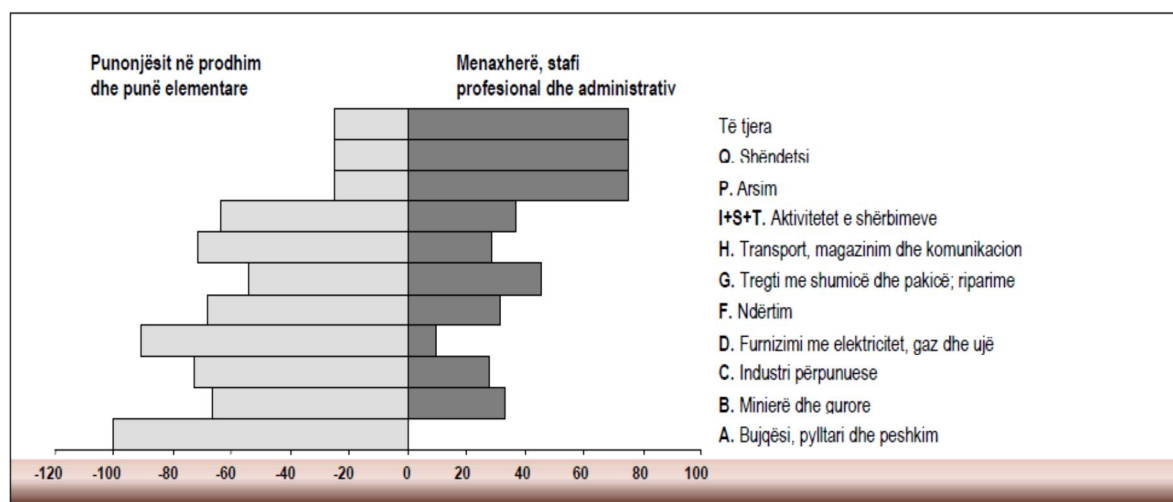
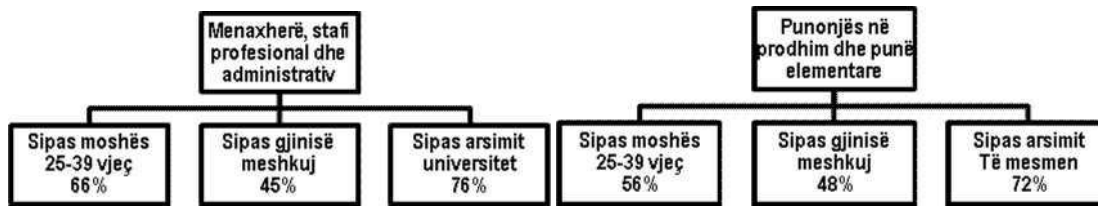


Figura 6.4.2 jep informacion mbi karakteristikat e çdo grupi të targetuar (moshën, gjininë dhe nivelin arsimor). Rezultatet janë të ngjashme për të gjithë sektorët ekonomikë, me përjashtim të atij të industrisë përpunuese.

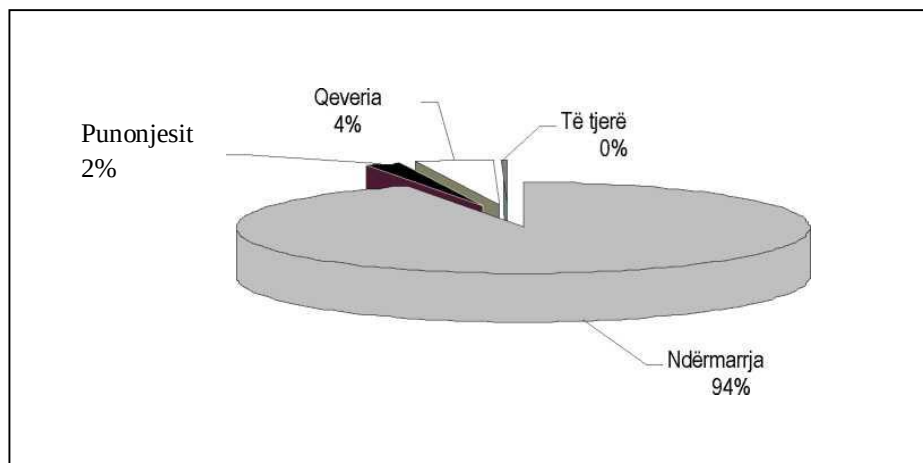
Figura 6.4.2: Përqindjet e grupeve të trajnuara sipas karakteristikave kryesore



#### 4.6.4 Financimi i zhvillimit të aftësive

Në 78% të rasteve (ose 165 ndërmarrje nga 211 gjithsej), ndërmarrjet e financonin vetë trajnim, ndërsa 10% merrnin financim nga Qeveria. Për pjesën tjetër, punonjësit paguanin vetë për trajnimin. Figura 6.5 tregon përqindjet e kostove të trajnimit të mbuluara nga institucionet/individët. Nga totali i kostove të trajnimit, 94% mbulohej nga ndërmarrjet (87% e të cilave janë të industrisë përpunuese). 41% e kostove të trajnimit që mbulohej nga shteti ishte shpenzuar për trajnime në industrinë përpunuese dhe 29% për trajnime në ndërtim.

Figura 6.5: Përqindjet e kostove të trajnimit të mbuluara nga institucionet/individët



#### **4.6.5 Përvoja në programet e praktikave profesionale**

Shumica e ndërmarrjeve (66% e ndërmarrjeve të intervistuar) nuk iu përgjigjën pyetjes mbi përvojën në programet e praktikave profesionale brenda tyre. Vetëm 4% e ndërmarrjeve kishin përvojë në këto programe. Ato janë kryesisht në industrinë përpunuese (36%), në tregti (25%) dhe në ndërtim (11%). Tridhjetë përqind (ose 287 ndërmarrje) nuk kishin përvojë në programet e praktikave profesionale

#### **4.7 Rezultatet e intervistave të realizuara në disa kompani të sukseshme në Shqipëri, dhe të një grupi të operatoreve që ushtronë aktivitetet në fushën e turizmit.**

Nga analiza e mësipërme sasiore në bazë të pyetësorëve, vumë re se 2% e vendeve të vështira për t'u plotësuar ishin në ndërmarrjet e shërbimeve dhe hotelerisë, për të bërë një konstatim më të gjërë, për vështirësitë që hasin operatorët e këtij profili kemi përdorur metodën cilësore të analizës, atë të intervistimit. Për të konstatuar më mirë cilat janë disa vështirësi të këtyre subjekteve lidhur me formimin e stafit të tyre, dhe metodat që ndjekin ato për rekrutimin e stafit.

-Nga intervistimi që u bë me drejtorin ekzekutiv të kompanisë “Megatek”, ajo punëson kryesisht të rinj të cilët kanë përfunduar arsimin e mesëm profesional teknik. Rreth 37.5% e të gjithë personelit vijnë nga shkollat e mesme teknike profesionale. Përveç kësaj kjo kompani zbaton projekte të posaçme në mbështetje të arsimit të mesëm profesional në Shqipëri, siç është për shëmbull trajnimi i mësuesve, organizimi i aktiviteteve informuese për nxënësit për t'i njohur ata me tendencat më të fundit të zhvillimit teknologjik. Megatek organizon gjithashtu, olimpiaden e aftësive ku marrin pjesë nxënës të shkollave të mesme profesionale nga i gjithë vëndi. Megatek i mbështet dhe i zhvillon të tilla aktivitete, jo vetëm se e sheh veten si aktor ekonomik me përgjegjësi sociale por edhe nga që pikërisht nxënësit e

arsimit profesional do të jenë punonjësit e saj në të ardhmen. Për këtë kompani , personeli i kualifikuar është çelësi i suksesit në treg. Sistemi arsimor aktual ofron shumë pak në drejtim të formimit praktik. Zhvillimet e fundit të teknologjisë pasqyrohen vetëm pjesërisht në kurrikula. Kjo kompani propozon që sistemi arsimor duhet të qëndrojë në kontakt të vazhdueshëm me tregun e punës, në mënyrë që edhe pritshmëritë e të rinjve, të cilët me vonë do të punësohen, të jenë sa më afër realitetit të botës së punës. Ndërkohë kompanitë e biznesit duhet të bëhen de-fakto pjesë e bordeve të shkollave profesionale.

-Kompania **Metal Constuction** një kompani inovative në ndërtimin e konstruksioneve të çelikut, e cila ka krijuar treg për produktet e saj në shumë vënde të BE-së, e bazon suksesin në motivimin dhe kualifikim të punonjësve të saj. Mosha mesatare e punonjësve të kësaj kompanie është mbi 50 vjeç dhe njësoj si në kompanitë e tjera në këtë sektor është e vështirë të rekrutosh të rinj, të cilët nuk janë arsimuar gjatë periudhës komuniste. Përveç saldatorëve të certifikuar ka një nevojë të ngutshme për punues metalesh, por dhe specialistë CNC dhe inxhinjerë projektues. Posaçërisht për tregun europjan me standartet e tij të përkufizuar qartë nevojiten punonjës të mirëarsimuar sidomos në fushat që kërkojnë masa të veçanta sigurie si për shembull në profesionin e saldimi ku respektimi i standarteve dhe certifikatat ndërkombëtare është domosdoshmëri. Kjo garantohet nëpërmjet kontrolleve të panjoftuara në kompani nga klientët. Kurse të tilla në Shqipëri ofrohen nga WiFi Albania (Instituti Austriak për Nxitjen e Ekonomisë). Arsimi në shkollat profesionale përshkruhet si i pamjaftueshëm nga kompanitë, ndërsa qendrat e arsimit profesional të MMSR nuk ofrojnë programet e duhura.

Zhvillimi i metejshëm i një sërë biznesesh në Shqipëri do të varet shumë nëse ato do të rekrutojnë punonjës të mirëarsimuar dhe të motivuar, të cilët, mesa duket nuk mund të gjenden në shkollat profesionale. Trajnimi në disa teknologji si psh CNC, pa të cilët

kompanitë nuk mund të jenë konkurrues në tregun evropjan ende nuk ofrohet në vend. Bashkëpunimi konkret ndërmjet shkollave profesionale dhe kompanive ende nuk është vedosur, edhe pse shprehet qartë gadishmëria nga subjekte për një gjë të tillë. Sidoqoftë duket se ende nuk ekzistojnë mekanizmat funksionues.

**-TIA (Tirana Internacional Airopor shpk)**, një kompani që mori përsipër një investim të huaj nga më të rëndësishmit për ndërtimin e Aeroportit Ndërkombëtar të Tiranës me një vlerë 80 milion euro.

Drejtuesit e departamentit të burimeve njerëzore e përshkruan situatën me të cilën u përball TIA në nisje të aktivitetit të saj në Shqipëri. Këto aktivitete karakterizohen nga specifikat e sektoreve të aviacionit, nga domosdoshmëria për të respektuar qysh në krye të herës kuadrin kombëtar dhe ndërkombëtar, nga mungesa e personelit të kualifikuar në tregun shqiptar të punës veçanërisht në këtë sektor. Për më tepër, mundësitë e kualifikimit në Shqipëri për këtë sektor ekzistojnë vetëm pjesërisht. Qasja e parë e TIA-s ishte kualifikimi i brendshëm i punonjësve në bazë të nevojave konkrete, i cili ofrohej ose në administratën e TIA-s ose jashtë vendit. Rjedhja e këtyre masave ishte kostoja e lartë, ndërprerja e proceseve të punës, mungesa e fleksibiliteteve të orareve të trajnimit, nevoja për trajnim të mëtejshëm. Për t'ju përgjigjur këtyre sfidave TIA ka zbatuar një program të brendshëm trajnimi të trajnereve, që do të thotë se ka rekrutuar trajnere në tregun shqiptar dhe brenda vetë kompanisë, por aftësitë për përcjelljen e dijes u testuan rast pas rasti. Një gjë e tillë ka sjellë uljen e kostove dhe fleksibilitet të orareve të trajnimit. Por të metat e kësaj qasje lidhen me rrezikun, që trajneret mund të largohen nga kjo kompani dhe që disa prej tyre nuk plotësojnë standartet ndërkombëtare.

➤ *Kërkesa për aftësi në turizëm*

Gjatë këtij studimi ne intervistuar kompani të ndryshme private (hotele, restorante, operatorë turistikë) ofruesit e kualifikimeve, ekspertët dhe palët e interesit, si Ministria e Turizmit dhe Planifikimit Territorial, ATA (Shoqata Shqiptare e Turizmit), Shoqata e Operatorëve Turistikë, etj. Shumica e trajnimeve për aftësitë personale dhe për punët me kualifikim të ulët në kompani ofrohen nga burimet e brendshme të kompanisë. Vetëm disa hotele dhe restorante të mëdhenj e blejnë këtë shërbim nga trajnerë të jashtëm. Shumica e kompanive nuk kanë një departament të Burimeve Njerëzore dhe kjo detyrë kryhet kryesisht nga pronari (në kompanitë e vogla dhe të mesme).

Kompanitë e intervistuar u pyetën për metodat e trajnimit të përdorura nga bizneset e tyre gjatë dy viteve të mëparshme. Trajnimi më i zakonshëm i stafit përdorte teknikat e trajnimit brenda kompanisë (70%), të ndjekura nga mentorimi / stazhi (65%) dhe mbledhjet e punës (workshop)/seminaret (60%). Për pozicionet e nivelit të lartë dhe ato menaxheriale kompanitë preferojnë të punësojnë staf të kualifikuar dhe vetëm në raste të veçanta, të tilla si në futjen e pajisjeve dhe të teknologjive të reja, ata do të paguajnë për të zhvilluar më tej aftësitë e tyre.

90% e kompanive të intervistuar kanë dëshirë të zhvillojnë aftësitë e stafit të tyre të brendshëm, por ata nuk kanë bashkëpunim të qëndrueshëm me ofruesit privat dhe /ose publik të AFP-së, për shkak të mungesës së besimit në shërbimet që ata ofrojnë, nivelin e ulët të informacionit dhe bashkëpunimit mes tyre, efektivitetit të kostosë qëndrimit të pa interesuar të pronarëve në zhvillimit e aftësive të stafit të tyre si një instrument për të zhvilluar biznesin e tyre. Duket si një kontraditë e cila është e vërtetë nga momenti që kompanitë private përgjigjen nëpo, ne duam të zhvillojmë më tej aftësitë e stafit tonë, por, Jo ne nuk investojmë për këtë.

Kualifikimet e kërkuara variojnë nga niveli operacional në kompani, deri në aftësitë teknike dhe ato personale. Shumica e individëve të intervistuar janë përgjigjur që të rinjtë që vijnë

nga shkollat e Arsimit dhe Formimit Profesional (AFP) të turizmit dhe të mikpritjes nuk kanë përvojën praktike dhe kanë nevojë për trajnime të mëtejshme në kompani. Shumica e trajnimeve për aftësitë personale dhe për punët me kualifikim të ulët në kompani ofrohen nga burimet e brendshme të kompanisë. Vetëm disa hotele dhe restorante të mëdhenj e blejnë këtë shërbim nga trajnerë të jashtëm. Praktika e pagesës së trajnimit të stafit të tyre për zhvillimin e aftësive është e kufizuar për shkak të:

- Frikës që sapo të trajnohen dhe të aftësohen ata mund ta lënë kompaninë dhe/ose të gjejnë një punë tjetër, ose të hapin vetë një biznes të ri.

- Disa nga strukturat turistike (hotelet, restorantet) punojnë vetëm disa muaj në vit, për këtë arsye ata e konsiderojnë vetëm si shpenzim investimin në trajnimet e punonjësve sezonalë. Kjo përvojë është shumë e zakonshme për punë të tilla si kamerierë, recepsionistë, sanitarë, pastrim, etj.

- Frika se sapo të trajnohen ata do të largohen nga kompania dhe do të hapin biznesin e tyre duke rritur në këtë mënyrë konkurrencën (p.sh. Kompanitë e Operatorëve Turistikë). Shoqata e Operatorëve Turistikë e sheh këtë eksperiencë si mjaft të zakonshme kohët e fundit për shkak të informalitetit të lartë në këtë sektor dhe sepse kostot dhe kërkesat e ligjit për hapjen e një agjencie udhëtimi janë minimale dhe nuk kërkojnë përpjekje të mëdha ose investime. Praktikrat e stazhit nuk merren gjithnjë seriozisht nga biznesi dhe në shumicën e rasteve ata nuk kujdesen për zhvillimin e aftësive të të trajnuarve, por i konsiderojnë ato si punë sezonale me kosto të ulët. Vetëm kompanitë e mesme dhe të mëdha po implementojnë disa skema stazhi në bashkëpunim me shkollat publike dhe private të arsimit profesional dhe ata e konsiderojnë stazhin si një instrument për të punësuar staf të ri.

Të intervistuarit dhanë shumë arsye se përse kompanitë hezitojnë të pranojnë stazhierë. E para dhe më e rëndësishmja, *studentët nuk janë të mirë-trajnuar për të kryer detyra që do të ishin të dobishme për biznesin*. Kjo shpesh rëndohet nga një tjetër problem i cituar nga menaxheret, që ishte se studentët kanë pritje jo realiste për punët që do të kryejnë, pasi nuk duan të kryejnë detyrat e nivelit fillestar si dhe nuk duken të përkushtuar ndaj punës. Menaxherët treguan që kohëzgjatja e shumicës së stazheve (1 deri 2 muaj) nuk është e mjaftueshme për ta që të mësojnë detyrat kyçe dhe të integrohen me stafin. Duke e ditur këtë, menaxherët shpesh nuk investojnë në kohë për t'at trajnuar ata.

*Hotelet, restorantet, kompanitë e kateringut*. Një informacion shumë interesant u zbulua gjatë intervistave për perspektivën e ardhshme të zhvillimit të aftësive. Duke marrë parasysh faktin që turizmi shihet si sektor prioritar për Shqipërinë, ata kanë shumë besim që sektori do të zgjerohet në vitet e ardhshme dhe kjo do të rrisë kërkesën për staf të kualifikuar.

Nga intervistat rezultoi se në dy vitet e mëparme punësimet më të larta kanë qenë për pozicionet:

- Kamerierë / baristë
- Kuzhinier (shëf kuzhine/asistent)
- Staf administrativ.

Punësime të ngjashme priten të jenë të kërkuara edhe për dy vitet e ardhshme.

Përgjigjet e kompanive lidhur me vështirësitë e plotësimit të vendeve të lira të punës në dy vitet e fundit ishin shumë interesante, 42% treguan që ata në fakt kishin përjetuar vështirësi. Duket se vështirësi të tilla do të rriten me rritjen e industrisë së turizmit në Shqipëri. Më rëndom ata cituan një òmungesë të aplikantëve me aftësitë e duhura (30%). Përgjigja e dytë më e zakonshme ishte ñmungesa e përvojës së duhur të punës (22%). E treta (20%) u citua ñmungesa e institucioneve që përgatisin specialistë.

Vështirësi të tjera në rekrutimin e stafit të ri, të përmendura gjatë intervistave, janë:

- Mungesa e përgjithshme e aplikantëve të interesuar
- Imazhi i keq i sektorit/profesionit
- Mungesa e Burimeve Njerëzore / Përvoja e pajtimit në punë
- Puna sezonale (vështirësia për të gjetur njerëz të kualifikuar për punë sezonale)
- Mungesa e institucioneve që përgatisin specialistë

Gjatë intervistave u identifikua që, në bazë të funksionit, në kompani ka kërkesa të ndryshme për sa i përket nivelit të arsimit:

- Vetëm 5% e njerëzve janë të punësuar në nivel manaxherial, që kërkojnë një diplomë universitare / Master dhe një përvojë pune 5-8 vjet.
- 20%-30% e njerëzve janë të punësuar si Supervizorë / Asistentë / menaxherë financiar që kërkojnë diplomë universitare, me 0-4 vjet përvojë pune.
- 40%-60% e njerëzve janë të punësuar si shef kuzhine/ recepsionistë i shërbyes, kamerierë/shërbyes, baristë, roje sigurie, shërbim dhome, dhe që kërkojnë Diplomë universitare, me 0-4 vjet përvojë pune.

Shumica e kompanive të intervistuar identifikojnë mungesën e aftësisë së kujdesit për klientin për shumë profesione, aftësitë e komunikimit në të gjitha nivelet e stafit; aftësinë për të ndërvepruar me të ftuarit; monitorimin e standardeve të lehtësirave; gjuhët e huaja për profesionet në kontakt me turistët e huaj; Guidat e Nivelit Rajonal të certifikuar dhe trajnuar për të bashkëpunuar / ofruar shërbime cilësore për agjencitë e turizmit.

Gjatë intervistave me palët e interesit u shpreh nevoja për të vazhduar punën në zhvillimin e aftësive drejt standardizimit të shërbimeve.

## **KAPITULLI V KONKLUSIONE DHE REKOMANDIME**

Ky studim është një kontribut për të përmirësuar të kuptuarit, se çfarë ndodh në tregun e punës, ai ve në pah disa gjetje dhe rekomandime që vlejne për të përmirësuar mbarëvajtjen e tregut të punës në Shqipëri.

Në këtë studim janë marrë në shqyrtim të dhënat e pyetsoreve të bëra për studimin e tregut të punës në shkallë vëndi duke analizuar disa tregues mes shumë të tjerëve, si dhe intervista të bëra në disa kompani të sukseshme dhe në disa subjekte që operojnë në fushën e turizmit.

Për Shqipërinë është më rëndësi që të zhvillojë institucione dhe politika efektive të tregut të punës për të zvogëluar inefficiencat dhe hapur më shumë mundësi pune. Për këtë duhet të kuptohet më mirë se çfarë po ndodh në ekonomi.

Studimi mbuloi 964 ndërmarrje që punësonin 19,173 punonjës, të shpërndarë në të gjithë sektorët ekonomikë. Me poshtë po rendisim disa nga gjetjet e konstatuara në hulumtim.

### **5.1 Gjetje dhe konkluzione të konstatuara**

- *Vendet e lira të punës dhe mungesat në fuqi punëtore*

Pavarësisht niveleve të larta të papunësisë, ndërmarrjet kanë raportuar vënde të lira, dhe madje edhe mungesa në fuqi punëtore në disa sektorë dhe profesione. Nga konstatimet priten rreth 887 rekrutime të reja për vitin në vazhdim. Duke matur pozicionet e paplotësuara si përqindje e gjithë pozicioneve, dalin në pah dy sektorë: për të dy sektorët, atë të *Shëndetësisë* dhe atë të *Industriës Përpunuese* rreth 1 në 16 të të gjithë pozicioneve janë të paplotësuara (vakante) (në nivelet 6.2% dhe 6.3% respektivisht).

➤ *Vendet e lira të vështira për t'u plotësuar*

Më shumë se gjysma (55%) e gjithë vëndeve të lira të raportuara u quajtën pozicione në vështira për t'u plotësuar. Këto 494 pozicione në vështira për t'u plotësuar ishin ndër 65 profesione, por anonin shume drejt punëve që lidhen me punë në tekstile dhe veshje. 55% e vendeve të vështira për t'u plotësuar binin nën profesione të tilla si: rrobaqepës (26%), qepës në makinë (13%), qepës/tekstile (14%), dhe qepës/qëndistari (2%). Një përqendrim i dytë i rëndësishëm ishin nëpunësit e peshkut që përbenin 13% të vendeve të lira në vështira për t'u plotësuar. Pjesa që mbetej e pozicioneve në vështira për t'u plotësuar klasifikoheshin si suvatues (2%), punonjës ndërtimi (3%), dhe të tjera (27%).

Është e vështirë të thuhet se në çfarë masë i detyrohet anësisë së kampionimit ky përqendrim i madh i vendeve të lira të vështira për t'u plotësuar në profesione Tekstile dhe Veshje, megjithatë madhësia e shifrës është gjithësesi shumë sugjestionuese. Një mënyrë për të kontrolluar nëse vërtetë nën-sektori i Tekstileve dhe Veshjeve po has vështirësi për të plotësuar vendet e lira do të ishte duke llogaritur nivelet e vendeve të lira të vështira për t'u plotësuar në këtë nën-sektor të veçantë.

Megjithatë është e mundur të përdoren të dhënat e kampionit për të llogaritur nivelet e vendeve të lira të vështira për t'u plotësuar në një shkallë kategorish më të gjera sektoriale,

sektorët me nivelet më të larta në të vështira për t'u plotësuar ishin në *Shëndetësi*, në *Industria Përpunuese* dhe në *Furnizimi me Energji, Ujë dhe Gaz* (respektivisht me përqindjet 5.3%, 4.3%, dhe 4.0%). Numri faktik i vendeve të lira të vështira për t'u plotësuar në Shqipëri në nivel kombëtar dhe rajonal do të varet nga madhësia relative e sektorëve të ndryshëm në ekonomi. Kështu, edhe pse sektori i *Shëndetësisë* ka përqindjen më të lartë të vështirësisë për të plotësuar, sektorë të tjerë, të tillë si *Industria Përpunuese*<sup>95</sup>, janë punëdhënës më të mëdhenj e kështu në përgjithësi vendet e lira të vështira për t'u plotësuar janë në sektorë të tjerë të ndryshëm nga *Shëndetësia*. Rajonet me një prezencë të lartë të sektorëve me vende të lira në të vështira për t'u plotësuar do të përjetojnë mospërputhjet më të mëdha mes kërkesës dhe ofertës për punë.

➤ *Pse të vështira për t'u plotësuar?*

Ndërmarrjet kanë sugjeruar një shumëllojshmëri arsyesesh se pse disa pozicione janë të vështira për t'u plotësuar. 60% e shpjegimeve lidhen me aftësitë e punonjësve dhe punësueshmërinë e tyre. Mungesa e përvojës në punë, aftësitë e ulta, nivelet e ulta të arsimimit dhe qëndrimet e papërshtatshme në punë shihen si defektet kryesore nga këndvështrimi i punësueshmërisë. *Implikimi këtu është nevoja për arsim dhe trajnim për të rritur shkallën e punësueshmërisë.* Nisur nga fakti që shumë pozicione të vështira për t'u plotësuar janë të përqëndruara në disa profesione dhe industri, dhe gjithashtu në disa rajone të caktuara, del që do të ishte me vend një qasje me fokus sektorial dhe rajonal.

-Në të njëjtën kohë, është pranuar nga punëdhënësit se një tjetër grup arsyesesh lidheshin me mungesën e aftësisë tëheqëse të disa punëve. 38% e shpjegimeve kishin të bënin me aspekte

---

<sup>95</sup> Në studim, 80% e vendeve të lira të vështira për t'u plotësuar u konstatuan në *Industrië Përpunuese*. Kjo përqindje e lartë vjen nga përfaqësimi i madh i ndërmarrjeve të industrisë përpunuese dhe madhësia e tyre përgjithësisht më e madhe si dhe sepse ky sektor kishte një nivel më të lartë se mesatarja të vendeve të lira të vështira për t'u plotësuar (Shih Tabelën 2).

si kushte pune jo tërheqëse, oferta page të ulta, mungesë e perspektivave për karrierë, pamjaftueshmëri njerëzish me interes për punën dhe numër i vogël punëkërkesish. Në të tilla rrethana, nëse duhen tërhequr punonjës të rinj ose duhen pakësuar lëvizjet ekzistuese, duhen përmirësuar kushtet e vendit të punës dhe mjedisi i punës.

➤ *Përdorim thelbësor të mënyrës së marrjes në punë përmes të afërmeve dhe miqve*

Duhet pranuar gjithashtu se një pjesë e problemit të mospërputhjes mund të rrjedhë nga shpërndarja jo si duhet e informacionit dhe lidhja jo si duhet e vendeve të lira të punës me punonjësit e kualifikuar të interesuar. Studimi tregoi një përdorim thelbësor të mënyrës së marrjes në punë përmes të afërmeve dhe miqve i që shkonte mesatarisht në 52% të të gjithë metodave të përdorura dhe arrinte në mbi 60% për disa sektorë i të cilët me siguri ishin duke kufizuar lajmërimin në mënyrë më të gjerë. Ndoshta duke pranuar kufizimet e praktikave ekzistuese të njoftimeve, më shumë se 1 në 4 (26%) zgjidhje që kompanitë thonin se po përdornin për të zgjidhur vështirësitë e vendeve të lira të vështira për t'u plotësuar lidheshin në fakt me zgjerimin e mënyrave (rrugëve) të tyre të marrjes në punë. Duhet thënë po ashtu se kishte edhe pengesa të tjera për t'u lidhur punonjësit me vendet e punës, të tilla si pengesa fizike të shkaktuara për shembull nga mungesa e transportit; ose pengesa sociale të shkaktuara nga mungesa e institucioneve të kujdesit për fëmijët, edhe pse këto çështje nuk ngrihen në studim.

➤ *Nivelet e papërshtatshme të zotësive të forcës së punës*

Studimi ka nxjerrë pakënaqësi të mëdha ndër punëdhënësit përsa i përket zotësisë së punëtorëve të tyre. Për të gjitha kategoritë profesionale përjashto *Menaxherët*, të paktën 62% e ndërmarrjeve të studiuara thanë se stafi i tyre ishte jo plotësisht i zoti në punët e tyre. Sipas punëdhënësve, kategoria që paraqitej më keq ishin *Operatorët e Makinerive dhe Proceseve*.

Vetëm 17% e ndërmarrjeve konsideronin se *Operatorët e Makinerive dhe Proceseve* ishin plotësisht të zotë në punën e tyre. Kategoria e dytë që paraqitej keq ishin punonjësit *Zanatçinj*. Vetëm 28% e ndërmarrjeve mendonin se punonjësit e tyre *Zanatçinj* ishin plotësisht të zotë. Analiza sipas sektorëve paraqet shifra edhe më dëshpëruese:

Në *“Sektorin e Transportit, Komunikacionit dhe Magazinimit”*, vetëm 3% e punëdhënësve i konsideronin *Opërorët* e tyre të *Makinerive dhe Proceseve* mjaftueshëm të zotë, dhe vetëm 12% i konsideronin punonjësit *Zanatçinj* mjaftueshëm të zotë. Në sektorin *“Tregti me shumicë e pakicë dhe Riparime”*, më pak se 1 në 12 (8%) e 306 punëdhënësve të intervistuar e konsideronin *Stafin Shitës* dhe për *Klientin* plotësisht të zotë në punën e vet.

➤ *Trajtimi i të metave, duke trajnuar forcën e punës*

Si do të rregullohet mungesa e dukshme e zotësisë dhe nevojat e pritshme në rritje për aftësi? Studimi tregon se praktikatat ekzistuese të formimit janë të papërshtatshme. Vetëm pikërisht 1 në 5 (22%) e ndërmarrjeve thanë se punonjësit e tyre kishin bërë një trainim në vitin e mëparshëm dhe më pak se 1 në 5 (17%) në sektorin e *Tregtisë me Shumicë dhe Pakicë*. Disa sektorë, si *Energjia, Gazi dhe Uji* (56%) dhe *Industria Përpunuese* (32%) kishin bërë më shumë. Nga ana tjetër, një nga sektorët me nivelin më të lartë të vendeve të lira dhe po ashtu të vendeve të lira të vështira për t'u plotësuar, Shëndetësia, gjithashtu kishte nivelet më të ulta të pjesëmarrjes në trainim më 17 %.

Përmasat e mëdha të deficitit në trainim reflektoheshin në arsyet e dhëna se pse punonjësit përceptoheshin si më pak se plotësisht të zotë në punën e tyre. Kur shihen arsyet se pse punonjësit nuk ishin plotësisht të zotë, shpjegimi **“Mungesë trajnimi dhe zhvillimi i stafit”** ishte arsyeja e dytë më e dukshme dhe shihej kryesisht përse i përket *Stafit të Shitjes dhe për Klientët, Punonjësve Zanatçinj, Stafit Profesional dhe Menaxherëve*.

48% e punëdhënësve mendonin se do të kishte pengesa të ardhshme për të ngritur nivelet trainuese dhe të zotësisë të të paktën disa prej punonjësve. Si pengesat më të dukshme shiheshin ñMungesa e Fondeve për Trainimò, ñMungesa e Kohës për Trainimò, ñMungesë e Kurseve të Përshtatshmeò, ñMosdëshira e Stafit për t'iu Futur në Trainimò, dhe ñLëvizja e Madhe e Fuqisë Punëtoreò (Shih Tabelën 7).

➤ *Ofruesit kryesor të formimit janë vetë ndërmarrjet*

Për punëdhënësit që raportonin angazhimin në trajnime në 12-24 muajt e mëparshëm, 10% e trajnimit ishte ofruar nga institucione të sektorit privat, 9% nga agjenci shtetërore, 6% nga agjenci të tjera dhe pjesa më e madhe, 75% nga vetë ndërmarrjet. Arsye se pse një përqindje kaq e lartë është kryer nga vetë ndërmarrjet nuk është e evidente nga studimi. Cilësia e trainimit në ofertë nuk trajtohet nga studimi, megjithëse disa ndërmarrje përceptonin një mungesë kursesh të përshtatshme. Në masën që cilësia e trainimit do të trajtohet në studime të ardhshme dhe konsiderata për politika të ardhshme, atëherë qartësisht çdo rishikimi duhet të shtrihet jo vetëm tek kompetencat e institucioneve

➤ *Nuk ka bashkëpunim të qëndrueshëm mes sistemit të AFP-së dhe ndërmarrjeve*

90% e kompanive të intervistuar kanë dëshirë të zhvillojnë aftësitë e stafit të tyre të brendshëm, por ata nuk kanë bashkëpunim të qëndrueshëm me ofruesit privat dhe /ose publik të AFP-së, për shkak të mungesës së besimit në shërbimet që ata ofrojnë, nivelin e ulët të informacionit dhe bashkëpunimit mes tyre, òefektivitetit të kostosò qëndrimin të pa interesuar të pronarëve në zhvillimin e aftësive të stafit të tyre si një instrument për të zhvilluar biznesin e tyre.

➤ *Të trajnuarit që vijnë nga sistemi i AFP-së nuk kanë aftësi praktike*

Shumica e individëve të intervistuar janë përgjigjur që të rinjtë që vijnë nga shkollat e Arsimit dhe Formimit Profesional (AFP) të turizmit dhe të mikpritjes nuk kanë përvojën praktike dhe kanë nevojë për trajnime të mëtejshme në kompani.

➤ *Rritja e punësimit*

Studimi ofron të dhëna të çmueshme për ata sektorë që janë me tendencë rritjeje përsa i përket punësimit, i matur si nga përformanca në të shkuarën dhe nga pritshmëritë e ardhshme. 30% e gjithë ndërmarrjeve raportonin se i kishin rritur forcat e tyre të punës në 12 muajt paraardhës. Kjo mesatare fsheh variacione sektoriale të mëdha. Duke konsideruar sektorët me rritje të lartë, ku përqindjet e ndërmarrjeve që janë rritur ishin më shumë se mesatarja prej 30%, sektorët me përqindjet më të larta të firmave që morën punonjës ekstra në 12 muajt e mëparshëm ishin *“Energjia, Uji, Gazi”, “Shëndetësia”, “Industria Përpunuese”* dhe *“Ndërtimi”*, ku përqindjet e firmave që kishin marrë punonjës ekstra ishin nga 35% në 39%

Për të ardhmen, vendet e lira shtesë të pritshme në 12 muajt e ardhshëm shkojnë në një rritje prej 8.6% mbi nivelet e forcës së punës të punësuar të mbuluar nga studimi. Rritjet e pritshme variojnë shumë sipas sektorëve. Tre sektorë me rritje të lartë, të përcaktuara me një nivel të rritjes së pritshme të punëve mbi mesataren prej 8,6%, janë *“Ndërtimi”* (me 10.7%), *“Shëndetësia”* (me 10.2%) dhe *“Industria prodhuese”* (me 9.6%).<sup>96</sup>

Këto 3 sektorë u panë se paraqisnin rritje të lartë në 12 muajt paraardhës dhe po ashtu për 12 muajt e ardhshëm, duke treguar një tendencë të vazhdueshme zgjerimi.

---

<sup>96</sup> Shënojmë se masa e përdorur për rritjen e punësimit bazohet në zgjerimin e punësimit të ndërmarrjeve ekzistuese. Nuk futen punët e krijuara nga ndërmarrjet e sapongritura, qofshin ato të krijuara nga sipërmarrës vendas apo investitorë të huaj.

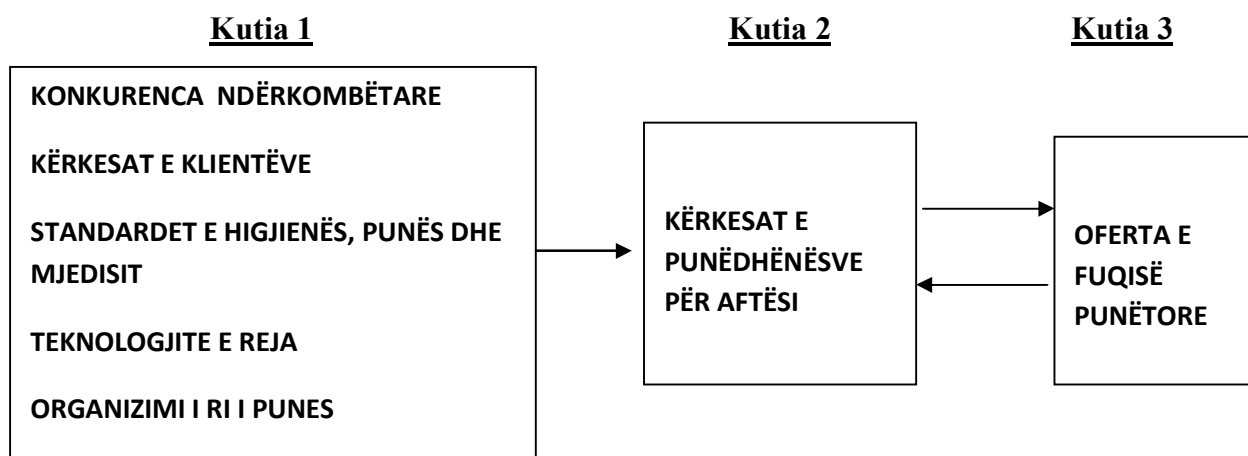
Në fakt, 30% e gjithë vendeve të reja të lira në kampion priteshin të ishin për profesionet në Tekstile dhe Veshje, të tilla si qepës makine dhe rrobaqepës. Ndërtimi dhe profesionet që lidhen me të si muratorë priteshin gjithashtu të tregonin një rritje të fuqishme, deri në 11% të të gjithë kërkesës së re të pritshme. Kamariertë, shitësit dhe përpunuesit e peshkut priteshin gjithashtu të kërkoheshin sipas ndërmarrjeve të intervistuar.

➤ *Ndryshim i vazhdueshëm i nevojave për aftësi*

Nevojat për aftësi dhe zotësi janë rrjedhoja. Kjo do të thotë, aftësitë e kërkuara do të ndryshojnë ngaqë sektorë të caktuar do të zgjerohen; dhe/ose ngaqë ndërmarrjet do të përjetojnë ndikime mjedisore në ndryshim. Figura 1 ilustron marrëdhënien mes ndikimeve mjedisore (në Kutinë 1) dhe kërkesave të punëdhënësve për aftësi (Kutia 2). Kutitë 2 dhe 3 paraqesin terrenin e tregut të punës.

Figure 1

**Një kërkesë rrjedhojë për aftësi**



Siç mund të shihet në Figurën 1, Kutia 1, ndikimet mjedisore mund të përfshijnë, për shembull, presionet e konkurrencës ndërkombëtare; kërkesa në rritje nga klientët si për shembull, për më shumë fleksibilitet, cilësi dhe përgjigje të shpejtë; presioni në rritje për t'iu përgjigjur standardeve ndërkombëtare përsa i përket sigurisë dhe higjienës së ushqimit, punës dhe mjedisit; efektet e teknologjive në ndryshim; dhe vendimet për të futur modele të reja të organizimit të punës me synim rritjen e produktivitetit, ose për të zhvilluar produkte dhe shërbime të reja, ose për të rritur standardet.

- ❖ Të dhënat e analizuar të bëjnë të kuptosh se Shqipëria po shkon nëpër një proces ndryshimesh të rëndësishme që kanë impakt në kërkesat për aftësi, një proces që fare mirë mund të jetë i vazhdueshëm dhe për të cilin strategjia e tregut të punës dhe e aftësive do të duhej të përshtaten mirë. Një tregues i presionit të shpejtësisë së ndryshimit u konstatua në arsyet e dhëna nga punëdhënësit se pse punonjësit e tyre nuk ishin plotësisht të zotë në vendet e tyre të punës. Përceptimi se punonjësit nuk ishin në gjendje të përballonin ndryshimin ishte një arsye e dhënë shpesh për mungesën e zotësisë së forcës së punës, sidomos për kategori profesionale si *Punonjës elementarë, Operatorë makinerish dhe procesesh, Zanatçinjtë dhe Shitësit*
- ❖ Efekti i ritmit të ndryshimit reflektohet gjithashtu edhe në studim me faktin që 40% e ndërmarrjeve (386) kanë thënë se nevojat e tyre për aftësi kanë ndryshuar në 12 deri 24 muajt e fundit. Nevoja për t'ia dalë me teknologjinë e re dhe për t'ia dalë me praktikën e reja paraqiten në shumicë si arsye, por edhe nevoja për aftësi të reja për të zhvilluar produkte të reja zë mjaft vend gjithashtu.

Përqindjet më të mëdha të firmave që përjetojnë ndryshime aftësish gjenden në: *Shëndetësi* (61% e punëdhënësve), *Bujqësi, Pylltari dhe Peshkim* (55%), *Transport, Magazinin dhe Komunikacion* (54%), dhe *Arsim* (50%).

- ❖ Ndërgjegjësimi i punëdhënësve për efektet e ritmit të ndryshimit të nevojave të tyre për aftësi reflektohet gjithashtu edhe pritshmëritë për të ardhmen. Nga ndërmarrjet që prisnin rritje në punësim, 51% parashikojnë se nevojat e tyre për aftësi do të ndryshojnë meqenëse kërkohet që punonjësit t'ia përshtaten teknologjive dhe praktikave të reja, dhe të zhvillojnë produkte dhe shërbime të reja, dhe 65% e këtyre ndërmarrjeve thanë se kishin mangësi në aftësi. Edhe përsa i përket atyre me pritshmëri të pakta rritjeje punësimi, pothuaj një e treta (32%) presin që nevojat e tyre për aftësi do të ndryshojnë.
- *Një kërkesë në rritje për aftësi të përgjithshme*

Me shpejtimin e ritmit të ndryshimit, disa aftësi të përgjithshme parashikohen të bëhen të rëndësishme në pesë vitet e ardhshme. Referuar në Menaxherëve, Profesionistëve dhe Stafit Administrativë dhe me një vlerësim nga 1 (jo i rëndësishëm) tek 5 (jashtëzakonisht i rëndësishëm), aftësitë për të cilat 69% apo më shumë e të intervistuarve i vlerësuan me 4 apo 5 përfshinin: *“Aftësi për të lexuar, shkruar dhe bërë llogaritje bazë”, “Aftësi për të përdorur teknologjinë e informacionit dhe komunikimit”, “Aftësi për organizim dhe planifikim”, “Aftësi për të zgjidhur problemet”, dhe “Aftësi për komunikim dhe punë në grup”.*

Të tilla aftësi të përgjithshme shiheshin kryesisht se kishin të ngjarë të bëheshin më të rëndësishme për punonjësit jo të *Prodhues dhe Elementarë*. Por edhe për punonjësit e *Prodhimit dhe Elementarë* parashikohet një kërkesë e madhe në rritje për aftësi të përgjithshme. Për punonjësit e *Prodhimit dhe Elementarë* veçanërisht e theksuar si gjithnjë e më shumë e rëndësishme ishte kapaciteti për *“Aftësi komunikimi dhe punë në grup”* i të cilin 68% e të intervistuarve e vlerësonin 4 ose 5. Vlerësimet 4 apo 5 në përqindje për kategoritë e tjera shkonin nga 51% për *“Aftësia për të lexuar, shkruar dhe bërë llogaritje bazë”*, në 37% për *“Aftësia për të përdorur teknologjinë e komunikimit dhe informacionit”*, në 35% për *“Aftësi për të zgjidhur problemet”* dhe në 20% për *“Aftësi për organizim dhe planifikim”*.

➤ *Mundësi për kërkime të mëtejshme*

Rezultatet e studimit sugjerojnë ekzistencën e ndarjeve të fuqishme nacionale dhe rajonale të tregut të punës përse i përket moshës dhe gjinisë, të cilat janë kaq të forta sa që edhe po të kesh parasysh kujdesin që të dikton një kampion i bërë ndihet që investigimi i mëtejshëm do të ishte i justifikuar.

• *Ndarjet sipas moshës*

Studimi konstaton se veçanërisht dy rajone kanë përqindje të larta të të rinjve (15 deri 24 vjeç) në forcat e tyre të punës të punësuar. Këto janë Lezha dhe Shkodra i ku rreth 1 në 4 deri 1 në 5 e punonjësve të punësuar janë të rinj. Në të kundërt, u konstatua se në dy rajone të tjera vetëm 1 në 30 deri 1 në 50 punonjës të punësuar ishin të rinj; këto janë Elbasani dhe Dibra. Përse i përket punonjësve mbi 40 vjeç, në rastet e Elbasanit dhe Dibrës nga 58% deri 68% e punonjësve janë në moshë, në contrast me përqindjet 32% deri 36% për 3 rajonet e Lezhës, Shkodrës dhe Durrësit. Elbasani ka gjithashtu edhe popullsinë që punon më në moshë, mbi 55 vjeç, në masën 1 në 8 të forcës së punës të punësuar.

Diferencat e forta janë tejet të dukshme dhe ngrenë një sërë çështjesh për analiza dhe kërkime të mëtejshme. Për shembull, në çâmasë diferencat moshore ndjekin përfaqësimin e disa sektorëve në kampion për secilin rreth? A ndjekin diferencat moshore procedurat e përzgjedhjes së punëdhënësve i që mbase preferojnë disa mosha, aftësi ose nivele arsimimi? Ose, a është e mundur që të rinjtë në disa rajone janë përballur me mundësi të reja punësimi të limituara dhe janë tërhequr në sektorë dhe rajone të tjera që paraqesin rritje më të shpejtë punësimi? A janë shoqëruar diferencat moshore rajonale tek popullsia e punësuar me përqindje më të larta papunësie për disa grupmosha, dhe a ka pasur migrim domethënës ndër rajonet?

Disa nga këto çështje dhe të tjera mund të marrin përgjigje nga analiza të mëtejshme të të dhënave të studimit dhe/ ose material të tjera kërkimore. Mbase, një përgjigje më gjithëpërfshirëse mund të arrihet me kërkime të reja të fokusuara posaçërisht në çështjet e moshës.

- *Një Ndarje e Fuqishme Gjinore e Punës*

Gjithashtu studimi konstatoi një tendencë të fuqishme për shpërndarje të diferencuar të burrave dhe grave ndër industritë dhe profesionet. Gratë ishin shumë të pranishme në *Makineri dhe Procese operative* dhe punë *Elementare*, ku së bashku përbënin 61% të të gjithë punëve femërore krahasuar me vetëm 42% të atyre për burra. Në fakt, 3317 gra përbënin 72% të punëve në *Makineri dhe Procese Operative*, një kategori profesionale kjo që është kritikuar për mungesë të zotësisë së plotë (shih më poshtë).

Burrat përfaqësoheshin më shumë në punë *Profesionale* dhe *Menaxhimi* që së bashku përbënin 23% të punëve të burrave krahasuar me vetëm 10% të grave. Po ashtu, kishte diferenca domethënëse të përfaqësimit proporcional në *Stafin e Zanatçinjve, Stafin e Shitjeve dhe Klientëve* dhe *Punët Administrative e të Zyrës*

Studimi ka nxjerrë jo vetëm ndarje të fuqishme profesionale, por edhe segmentime sipas sektorëve, sipas industrive nën-sektoriale, dhe sipas rajoneve. Për shembull, studimi konstatoi se 80% e punonjësve në sektorin e Industrisë Përpunuese janë gra.

➤ *Vertetimi i hipotezave*

Bazuar në analizën e mësipërme dhe gjetjet e konstatuara, ne argumentuam dy hipotezat e ngritura në fillim të këtij punimi kërkimor që :

*H1. Identifikimi i aftësive të munguara është kusht i domosdoshëm për orjentimin në karrierë të forces së punës sipas kërkesave të tregut.*

*H2. Arsimi profesional duhet të ofrohet mbi bazën e nevojës së tregut të punës.*

## **5.2 Rekomandime**

- *Këshillimi dhe orjentimi në karrjerë i forcës së punës duhet trajtuar si një element i rëndësishëm dhe si një ndër politikat aktive më të rëndësishme të tregut të punës.*

Anketime domethënëse dëshmojnë se të rinjtë dhe po ashtu prindërit e tyre nuk kanë thuajse fare njohuri se çâmundësi dhe rrugë profesionale mund të jenë të përshtatshme dhe me prespektivë për ta. Informacionet rreth nevojave të bizneseve janë shumë pak të njohura dhe thuajse nuk komunikohen fare publikisht. Pikërisht për këtë është i domosdoshëm menaxhimi i tregut të punës dhe i zbatimit të politikave shtetërore të punësimit në interes dypalësh. Për të minimizuar këto mangësi, mund të rekonadojmë disa masa të realizueshme në një afat sa më të shkurtër kohor:

- Shkëmbimi më i plotë dhe më i përditësuar i informacionit ndërmjet sektorit privat dhe institucioneve shtetërore rreth nevojave aktuale për fuqi punëtore por edhe për të ardhmen.
- Zyra informacioni apo dhe aktivitete informacioni nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit dhe zyrat rajonale të tij për prindër dhe nxënës në shkollat nëntëvjeçare dhe të mesme si institucione ndihmëse në vendimmarrjen dhe planifikimin e karrierës nga të rinjtë.
- Sistem këshillimi për studentët e rinj rreth ndjekjes së studimeve në degë të caktuara në konsultim me shkollat e larta dhe bizneset private.

-Këshillim për punëkërkues të papunë rreth mundësive të ritrajnimit apo kualifikimeve të mëtejshme, për të mundësuar ose për të rritur shanset e tyre të punësimit.

➤ *Nevoja për Politika të Targetuara.*

Është e qartë se ekonomia shqiptare karakterizohet nga situatë pune shumë të diferencuara që kërkojnë aksione të posaçme . Sektorët po rriten me nivele të ndryshme dhe kanë nevoja të ndryshme, dhe po përjetojnë variacione në problemet që hasin dhe në aftësinë e tyre për të plotësuar vendet e lira.

Sa më sipër tregon nevojën për të zhvilluar politika aktive të tregut të punës të përshtatura sipas nevojave të sektorëve, rajoneve, moshës, gjinisë, dhe mundësisht madhësisë së ndërmarrjeve. Të tilla politika kanë gjasa të përfshijnë trainim të targetuar, por mund të përfshijnë edhe aksione për të ndihmuar, të themi, rininë të futet në praktika profesionale apo në mësim profesioni, apo të themi, për të inkurajuar gratë të ngenë sipërmarrje të reja, apo aksione që përmirësojnë mënyrat në të cilat shërbehen grupe të caktuara sociale dhe ndërmarrjesh të tilla si të siguruarit që kurset të ofrohen në kohën vendin dhe mënyrën që i përshtatet grupeve të targetuara. Më tej, mund të nevojiten veprime për të hequr barrierat ndaj pjesëmarrjes në tregun e punës, të tilla si lidhur me mungesën e informacionit, vështirësitë e transportit, apo institucionet e papërshtatshme të përkujdesit për fëmijët.

➤ *Nevoja për Koordinim dhe Kohezion mes Rrymave të Ndryshme të Politikave.*

*Arritja e koordinimit dhe kohezionit nënkupton një qasje partneriteti, sipas së cilës politikëbërësit, zyrtarët e punësimit dhe ofruesit e formimit punojnë së bashku me përfaqësuesit e punëdhënësve dhe punëmarrësve për të monitoruar nevojat në ndryshim dhe vënë në jetë trajnimin e përshtatshëm dhe strategji sa më efektive në tregut të punës.*

Natyra e rrjedhur e kërkesës për aftësi do të thotë se politikat e tregut të punës kanë nevojë të koordinohen me strategji më të gjera zhvillimi që synojnë të promovojnë disa industri të tilla si ndoshta , Tekstile dhe Veshje, ose ndoshta Turizmi , ose që thjesht synojnë ta lëvizin Shqipërinë drejt një produktiviteti më të gjerë, shtesave të vlerave më të larta, rrugës së zhvillimit. Studimi tregon se për disa sektorë, dhe për rrjedhojë rajone ku janë të përqendruar sektorë të veçantë , rritja e pritshme e punës është e dobët, dhe një çështje kryesore mund të jetë mungesa e mundësive për punësim në përgjithësi, çka do të nënkuptonte nevojën për të zhvilluar ndërmarrje të reja apo për të zgjeruar ato ekzistueset. Ku ekzistojnë plane strategjike që synojnë të promovojnë sektor të veçantë, zinxhirë vlerash apo grupime ekonomike, nevojitet të ketë koordinim dhe koherencë me këto plane. Një strategji për aftësitë duhet integruar me të tilla përpjekje. Koordinimi mund të kërkohej në një sërë institucionesh rajonale dhe kombëtare të interesuara për promovimin e zhvillimit, përfshirë agjencitë e trainimit, por gjithashtu mundësisht agjencitë e zhvillimit, qendrat e teknologjisë, universitetet, dhe një sërë departamentesh qeveritare.

- *Kërkesa për të zhvilluar si trainimin e jashtëm ashtu dhe trajnimin e brendshëm të forcës së punës.*

Ekzistenca e pakënaqësisë së madhe me zotësitë e forcës së punës në vendin e punës dhe jashtë në tregun e punës, plus të pranuarit e një situatë dinamike të aftësive të ndërivuara, tregojnë nevojën për të trajtuar mundësitë trainuese të jashtme formale por edhe kushtet për një të mësuar të vazhdueshëm në vendin e punës. Kjo do të thotë se i duhet kushtuar vëmendje se sa të përshtatshme janë praktikët ekzistues të të mësuarit si dhe efikasitetin e organizimit të vendit të punës, kushtet e punës dhe incentivat për të mësuar. Një vërejtje në studim është se disa punonjës , veçanërisht punonjës në punë elementare, nuk janë të motivuar për të rritur aftësitë e tyre. Ky konstatim duhet eksploruar edhe me tej. A ndodh kjo,

për shëmbull, se të tillë punonjës kanë përshtypjen se një përmirësim i aftësive nuk do të sillte satisfaksionin e një pune më të mirë apo nivel më të mirë të ardhurash?

➤ *Kërkesa për të monitoruar vazhdimisht nevojat në ndryshim për aftësi*

Studimi ka qenë një fillim i dobishëm për të hulumtuar nevojat për aftësi dhe tendencat e punësimit në Shqipëri. Tanimë vëmendje i duhet kushtuar mënyrës si të kuptohen më mirë operimet e tregut të punës në të ardhmen. Analiza të mëtejshme mund të bëhen mbi rezultatet e këtij studimi, dhe çështje të tilla si problemet gjinore dhe moshore mund të jenë objekt i kërkimeve të reja të specifikuara. ***Vëmendje duhet t'i kushtohet ngritjes së observatorëve të tregut të punës, mundësisht në nivel rajonal dhe kombëtar, për të kryer monitorime të vazhdueshme në tregun e punës duke studiuar në mënyrë periodike nevojat e tregut për aftësi dhe pastaj koordinimi me qendrat e formimit dhe institucione të tjera të keshillimit të forces së punës siç janë zyrat e punësimit.*** Mundësisht të shoqëruar me komitete tripalëshe këshillimore dhe monitoruese sektoriale, zinxhirore, grupore, rajonale, të ngritura për të raportuar mbi çështjet e punës.

➤ *Rritja e Kapaciteteve Institucionale*

Së fundi duhet thënë se duhen ndërmarrë veprime për të identifikuar dobësitë e institucioneve të tregut të punës, dhe duhen ngritur programme për të shmangur vështirësitë dhe forcuar kapacitetet. Siç duket dhe nga intervistimet në kompanitë e bëra, nuk ka pothuajse asnjë ndihmë nga institucione të veçanta të formimit apo hallka të tjera shtetërore të menaxhimit të tregut të punës, ata çdo iniciative në drejtim të menaxhimit të stafit e kanë financuar dhe ndërmarrë në mënyrë individuale dhe kjo është një gjetje e rëndësishme e punimit. ***Institucionet shtetërore të menaxhimit të tregut të punës duhet të hidhen në aksione konkrete të lidhin fjetet e komunikimit mes subjekteve dhe sistemit të AFP , duke***

*kompletuar dhe kuadrin ligjor, pasi regullojnë mirëfunksionimin e dy hallkave kryesore të tregut të punës që janë punëdhënësit dhe punëmarrësit.*

- *Ritjen e cilësisë së kurikulave të sistemit të AFP-së, dhe përfshirjen në to, të aftësive praktike.*
- *Lidhje me e ngushtë e sistemit të AFP-së me kërkesat e tregut të punës*

## BIBLIOGRAFIA

### *BURIMET PARESORE*

- Adam Smith – Një Kërkim në Natyrën dhe Shkaqet e Pasurisë së Kombeve (1776).
- Behaviour .P.W – Research Methods Instruments & computer, (1996)
- Berg.B – Qualitative research methods for the social sciences (Needham heights, MA: Allyn & Becom, (1989)
- Brussig.M, Wübbeke.C ,Labour Markets and Demographic Change. Wiesbaden: VS Verlag: 252-280 [doi: 10.1007/978-3-531-91478-7\_13].
- Buchholz. S , Blossfeld. H,Hofäcker.D,Job Loss and Employment Patterns of Older Workers. In: Journal of Labor Economics 19, 2: 484-521 [doi: 10.1086/319568].
- Banka Botërore – Treguesit e zhvillimit botëror, 2001-2010, (2010)
- Banka Botërore, – Treguesit social- ekonomik, (2011)
- Bosworth. P, Burtless.G , Older Employees in Europe between "Work Line" and Early Retirement. In: Transfer: European Review of Labour and Research 13,4: 575-593 [doi: 10.1177/102425890701300405].
- Card.D; Kluve. J. Weber.A. – Active labour market policy evaluations: a meta-analysis, Economic Journal, Vol. 12 (November 2010 pp. 452-477)
- Cedefop, – Perkufizime e koncepte teorike, (2008)
- Cedefop, – Sisteme, kuadri institucional dhe proceset e identifikimit të hershëm të nevojave për aftësi, (2008)
- CDI , – Trendet e punësimit rinor në Shqipëri, (Tiranë, Prill 2015)
- CARDS, Projekt, Tiranë 2006
- Discussion Paper No. 213 Geneva, 2013
- Economics, vol. 2, O. Ashenfelter and R. Layard, eds., North-Holland, (1986)
- Escudero.V – Are active labour market policies effective in activating and integrating low-skilled individuals? An international comparison MPRA Working Paper No. 55319, April 2014.

- Economists Share Nobel for Studying Job Market  
[http://www.nytimes.com/2010/10/12/business/economy/12nobel.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/2010/10/12/business/economy/12nobel.html?_r=0)
- European Commission. 2014. "EU launches investment offensive to boost jobs and growth", press release, Strasbourg, 26 November 2014.
- EUROSTAT "Smarter, Greener, more Inclusive Europe, 2020 strategy" (2013 edition)
- EUROSTAT, "2012/2014 Definition gemäss ILO" (2014)
- EUROSTAT, "News release 97/2012", (2012)
- EUROSTAT: "Analiza e forcës së punës 2012 për Shqipërinë", (2012)
- ETF, "Studimi i fizibilitetit për ngritjen e QMF-ve në Shqipëri" (raport i pabotuar 2014)
- ETF, "Të nxënit gjatë gjithë jetës dhe të nxënit mbi sipërmarrjen në AFP dhe NE në Shqipëri", Torino 2008
- FMN, "Parashikimi i FMN", (Tetor 2013)
- Forumi Ekonomik Botëror, "Raport mbi konkureshmërinë globale 2008-2010" (2010)
- Grubb. D, Martin. J, "What works and for whom: A review of OECD countries' experience with active labour market policies", *Swedish Economic Policy Review*, Vol. 8, No. 2, pp. 9-56. (2001)
- Hetman. W "Zgjerimi i AFP-së post sekondare në Shqipëri, studimi i fizibilitetit Tirane 2013
- Hoffmann. H., Ambasador i R.F.Gj në Shqipëri. Fjalim i mbajtur lidhur me arsimin profesional dual në Gjermani në Konferencën "Zhvillimi Ekonomik i Arsimit Profesional i Mirëqenia në Shqipëri" (Tirane, Tetor 2013)
- Heitmann. W, Pasha .A, Dibra. S, Huibregtse. A., Shkreli. A, GIZ & ETF "Studimi Bazë i Ofruesve Publik të AFP-së në Shqipëri raport final, (Tirane 2014)
- Hadëri. S, Manqellari. A, Kule. Dh dhe Qirici. S, "Hyrje në Ekonomi", (Tirane 2002)
- International Labour Organization (ILO). The financial and economic crisis: A decent work response (Geneva, International Institute for Labour Studies 2009).
- IZA Discussion Paper No. 5360. Bonn [doi: 10.2139/ssrn.1722160]. The Impact of Labor Market Entry Conditions on Initial Job Assignment, Human Capital Accumulation, and Wages.

- ILO. International Labour Office. Aging of the Labour Force in OECD Countries:Economic and Social Consequences Employment Paper 2000/2.(Geneva 2003)
- ILO-PNUD, ñ Vlerësimi i ofruesve të formimit në Shqipëriò (Tiranë 2012)
- ILO, projekti, “Asistencë për forcimin e sistemit të punësimit dhe formimit të SHKPò, 2009
- INSTAT&IOM, ñRaporti mbi emigrantë e kthyer dhe riintegriminò, (raport i pabotuar 2014)
- INSTAT dhe MASH ñTë dhëna për të diplomuarit në vitin 2009ò (Tirane 2009)
- INSTAT ñProdhimi i Brendshëm Bruto në Republikën e Shqipërisëò (Tiranë 2012)
- INSTAT ñTregu i Punës 2012-2013ò ( Tiranë 2013)
- INSTAT ñRegjistri Statistikorò (Tiranë 2014)
- INSTAT ñTendenca e varfërisë (2002-2012)ò ( Tiranë 2013)
- INSTAT ñBuletini i Anketës së forcës së punës 2012ò (Tirane 2013)
- INSTAT ñAnketa e forcës së Punës 2007-2012ò (Tirane 2013)
- INSTAT ñAnketa për përdorimin e kohës 2010-2011ò (Tirane 2012)
- INSTAT ñPopullsia sipas grupmoshave 2001-2013ò (Tirane 2013)
- INSTAT ñAnketa për matjen e nivelit të jetesësò, (Tiranë 2012)
- INSTAT ñStatistikat arsimore 2007-2013ò (Tirane 2013)
- INSTAT, ñRegjistrimi i popullsisë 2011ò ( Tiranë 2012)
- INSTAT, ñCensusi 2011ò(Tirane 2012)
- INSTAT, ñStatistikat arsimore 2013ò,( Tiranë 2014)
- INSTAT, ñ Buletini i anketës së Forcës së Punës 2012ò(Tirane 2013)
- INSTAT, ñAnketa e forces së punës 2007-2012ò(Tirane 2013)
- INSTAT, ñAnketa e forcës së punës 2011-2012ò (Tiranë 2012)
- INSTAT, ñAnketa e Forcës së punës 2012 P2 dhe 2013 P1ò (Tirane 2013)
- INSTAT, ñAnketa për matjen e standartit të jetesësò (Tiranë 2012)
- Kuhn.S, Labour incomes and employment GEL simulations of policy options, IILS(2013)
- Keynes .J.ñTeoria e pergjithshme e punesimit, e interesit dhe e paraseò, (Tirane, 1997)
- Keynes .J ñ*The General Theory of Employment, Interest and Money*”

Chapter 2: The Postulates of the Classical Economics Chapter 3: The Principle of Effective Demand. (1936)

- Labor-Market Entry and the Sexual Segregation of Careers in the Federal Republic of Germany. In: *The American Journal of Sociology* 93,1: 89-118.
- Leaders Summit, Pittsburgh, 24-25 September 2009 (Geneva).
- Münchau, W. 2014. "The Juncker fund will not revive the Eurozone", *Financial Times*, 30 November 2014,
- Mortensen .D and Nagypál. E. (2007), 'More on unemployment and vacancy fluctuations.' *Review of Economic Dynamics* 10 (3), pp. 327-47. (2007)
- Mortensen.D. and Pissarides. C "Job creation and job destruction in the theory of unemployment" *Review of Economic Studies* 61, pp. 397-415. (1994)
- Mortensen .D "A theory of wage and employment dynamics." In *Microeconomic Foundations of* Mortensen.D "Job search and labor market analysis" Ch. 15 of *Handbook of Labor Employment and Inflation Theory*, E. Phelps et al., eds., Norton, [ISBN 978-0-393-09326-1](#) (1972),
- Mankiw .G "Macroeconomics" (2003, pp34)
- Miluka.J, "Hendeku gjinor me paga në Shqipëri", ( Tiranë 2012)
- MPÇSHB& UN Women, "Raporti Kombëtar mbi statistikat e femrave dhe barazinë gjinore në Shqipëri 2011", Tiranë 2012
- MPÇSSHB, "Strategjia Sektoriale për punësim dhe formim profesional 2007-2013" (Tiranë 2007)
- MPÇSSHB, "Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Formim profesional 2003-2008" (Tiranë 2003)
- MMSR, "Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020", (Tiranë 2014)
- MPÇSSHB, "Strategjia Kombëtare e Rinisë 2007-2013", (Tiranë 2007)
- MPÇSSHB, "Strategjia Kombëtare e Personave me Aftësi të Kufizuar (PAK)", (Tiranë 2010)
- MPÇSSHB, "Strategjia për ri-integrimin e qytetarëve shqiptar të kthyer" (Tiranë, Qershor 2010)
- MASH, "Buxheti për arsimin profesional, ndarja e buxhetit për 2012", (Tiranë 2012)
- MPÇSHB&UN Women "Raporti Kombëtar mbi statusin e grave dhe barazinë

gjinore në Shqipëri 2011ò, Tiranë 2012

- Ministria e Financave, ñStatistika Fiskaleò, (Tiranë 2012)
- MASH,ò Regjistrimi në Arsimin e mesëmò ,(Tirane 2011)
- MPÇSSHB ñStrategjia për përfshirjen sociale 2007-2013ò, (Tirane 2007)
- OECD, ñTregu i politikave për NMV-teò seksioni për Shqipërinë 2012
- OPN, Rezoluta per statistikat e punes, punesimit dhe nenperdorimit te punes (Gjeneve, Konferenca e 19 NSP, (2013)
- Pennings. P, Keman .H, and Kleinnijenhuis.J ñ*Doing research in political science: An introduction to comparative methods and statistics*ò Sage, 2006.
- Protecting people, promoting jobs: A survey of country employment and social protection policy responses to the global economic crisis, report submitted to the G20
- PNUD, ñStudimi Kombëtar për tregun rural të punës në Shqipëriò , raport i pabotuar.
- Revista Demografike Nr .1, (Tirane 2014 fq5-21)
- Raportin e Bankes Boterore ñVendet e Punes ne Evropen Lindore ñ (2013)
- Raporti i Zhvillimeve Boterore 2013 per Vendet e Punes
- Statistikat Sociale te BE-se. Botim 2013
- SHPK, ñBuletini i Tregut të Punës 2014ò (Tirane 2014)
- SHPK, ñBuletini Tregut të Punës 2013ò (Tirane 2013)
- SHPK, ñRaporti Vjetor ñ (Tiranë 2012)
- SHPK,ò Buletini Statistikorò(Tiranë 2011)
- SHPK, ñRaporti Vjetor 2011ò (Tirane 2011)
- UNICEF, ñStatistikat sipas vendeveò 2013
- Wallstad.W & Bingham. R ñMacroeconomicsò (2005, pp 82)
- World of Work Reportò Making markets work for jobsò, (Geneva, International Institute for Labour Studies 2011)
- World of Work Report: ñBetter jobs for a better economyò (Geneva, International Institute for Labour Studies 2012.

## BURIMET DYTESORE

- KM, VKM Nr 48 date 16.01.2008 i ndryshuar me VKM Nr 923 date 10.11.2010. ñPer nxitjen e punesimit te punekerkuesve te papune (pu pa) ne veshtiresiò
- KM, VKM 47 date 16.01.2008, i ndryshuar me VKM Nr.993 date 02.07.2008 dhe VKM Nr 993 date 02.07.2008 dhe VKM Nr.683 date 05.02.2011. ñ Per nxitjen e punesimit nepermejte formimit ne puneò
- KM, VKM Nr 632 date 18.09.2003, i ndryshuar me VKM Nr 27 date 11.01.2012 ñ Per nxitjen e punesimit te femrave nga grupe te vecantaò
- KM,VKM Nr. 199 date 11.01.2012 ñPer nxitjen e punesimit te rinjve qe hyjne per here te pare ne tregun e punesò
- KM, VKM Nr 873 date 27.12.2006 ñPer nxitjen e punesimit te pu pa-ve te diplomuar nepermjete intershipeve (stazheve) ne institucione
- KM, VKM Nr 646 date 20.03.2006 ñ Per nxitjen e punesimit nepermjet trajnimit institucionalò
- KM, VKM Nr 248 date 30.04.2014 ñ Per nxitjen e punesimit te personave me aftesi te kufizuarò
- KM, VKM Nr 70 date 11.02.1999 i ndryshuar ñ Per evidentimin e Punkekuesve te papuneò
- KM, VKM 223 date 19.04.2006 ñ Per pagesen e te ardhures nga papunsia
- KM, VKM 787 date 14.12.2005 ñ Per vendosjen e Kriterëve dhe Procedurave per masen e ndihmesò
- RSH, Ligji Nr 7995 date 20.09.1995 i ndryshuar me ligjin me Nr 8862 date 07.03.2002 ñ Per nxitjen e punesimitò.
- RSH, Ligji 9355 date 11.05.1993 ñ Per Sigurimet Shoqerore ne Republiken e Shqiperiseò
- RSH, Ligji per AFP-ne, Nr 8872, date 29.03.2002 i ndryshuar me 2008, 2011, 2014
- RSH, Ligji Nr 108 date 28.03.2013 ñ Ligji punes per te huajò
- [ftp://ftp.ge.ch/oofp/guide\\_fp\\_al04.pdf](ftp://ftp.ge.ch/oofp/guide_fp_al04.pdf)
- *Growth with jobs*, Studies on Growth with Equity (Geneva, ILO Research Department).  
<http://www.ft.com/intl/cms/s/0/dc41888c-76f2-11e4-8273CEPS> Commentary.

- European Commission and EIB. 2014. *The Investment Plan: Questions and answers*, [http://ec.europa.eu/priorities/jobs-growth-investment/plan/docs/investment-plan-qa\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/priorities/jobs-growth-investment/plan/docs/investment-plan-qa_en.pdf) (accessed 10 January 2015).
- <http://www.vet.al/files/Agron/Presentation%20ETF%20qershor%202012.pdf>
- <http://www.vet.al/about/njohuri>
- <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/albanien/10894.pdf>
- [http://www.sociale.gov.al/files/documents\\_files/ALB-Report-Survey-Public-VET-Provider\\_20\\_06\\_14\\_FINAL\\_AL.pdf](http://www.sociale.gov.al/files/documents_files/ALB-Report-Survey-Public-VET-Provider_20_06_14_FINAL_AL.pdf)
- <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/albanien/10894.pdf>
- Provider\_20\_06\_14\_FINAL\_AL.pdf
- <https://www.shqiperia.com/Varferia-dhe-papunesia-kurba-e-cuditshme-e-tranzicionit.8954/>
- <http://www.instat.gov.al/al/home.aspx>
- [www.kerkojpune.gov.al](http://www.kerkojpune.gov.al)
- [http://www.unicef.org/infobycountry/albania\\_statistics.html](http://www.unicef.org/infobycountry/albania_statistics.html)
- [http://www.instat.gov.al/media/101280/llogarite\\_rajonale\\_4faqeshi\\_ang\\_.pdf](http://www.instat.gov.al/media/101280/llogarite_rajonale_4faqeshi_ang_.pdf)
- <http://www.slideshare.net/DarAlr/tregu-i-punes-ne-shqiperi-31572086>
- <http://www.worldbank.org/archive/website01337/WEB/IMAGES/345970-2.PDF>
- <http://www.kerkojpune.gov.al/wp-content/uploads/2015/03/Buletini-i-Tregut-t%25C3%25AB-Punu>
- <http://www.kerkojpune.gov.al/wp-content/uploads/2014/02/buletini-2013.pdf>
- <http://www.njoftime.com/showthread.php%3Ft%3D106378>
- <http://diaryoftirana.com/papunesia-ne-shqiperi-arrin-kulmin-me-pak-se-gjysma-e-maxhoreneve-p>
- [al/files/documents\\_files/ALB-Report-Survey-Public-VET-Provider\\_20\\_06\\_14\\_FINAL\\_AL.pdf](http://www.sociale.gov.al/files/documents_files/ALB-Report-Survey-Public-VET-Provider_20_06_14_FINAL_AL.pdf)
- <https://www.shqiperia.com/Varferia-dhe-papunesia-kurba-e-cuditshme-e-tranzicionit.8954/>
- [http://www.sociale.gov.al/files/documents\\_files/ALB-Report-Survey-Public-VET-Provider\\_20\\_06\\_14\\_FINAL\\_AL.pdf](http://www.sociale.gov.al/files/documents_files/ALB-Report-Survey-Public-VET-Provider_20_06_14_FINAL_AL.pdf)
- <http://www.studymode.com/subjects/compare-and-contrast-frederick-taylor-and-max-weber-page1.html>
- <http://www.brainia.com/topics/max-weber-and-frederick-taylor-management-models/0>
- <http://www.cod.edu/course/Mgt100/MgtMotiv.htm>

- <https://www.saylor.org/site/wp-content/uploads/2013/02/BUS208-1.1-History-of-Management-Peer-Review-FINAL.pdf>
- [http://www.doreburry.com/papers/Analysis\\_of\\_Org\\_Theories\\_Read\\_Disclaimer.pdf](http://www.doreburry.com/papers/Analysis_of_Org_Theories_Read_Disclaimer.pdf)
- [www.worldbank.org/eca/seerer](http://www.worldbank.org/eca/seerer)
- [www.pole-emploi.org](http://www.pole-emploi.org)

**Mostëra e pyetësorit për anketën mbi studimin e tregut të punës**

|                                   |                      |                      |                      |                      |                      |                      |                      |                      |                      |                      |                      |
|-----------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| <input type="text"/>              | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| (kodi i komunës/qarkut/regjionit) |                      |                      |                      |                      |                      | (numri i pyetësorit) |                      |                      |                      |                      |                      |

| <b>SEKSIONI 0</b>                                                                      |                                                                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 0. 1. Emri i ndërmarrjes                                                               | (siç figuron në certifikatën e regjistrimit) _____                                                                                         |
| 0. 2. Nr. Identifikues i ndërmarrjes.<br>(nr. i regjistrimit tatimor, numri i TVSH-së) | <input type="text"/>                                                                                                                       |
| 0. 3. Selia                                                                            | Adresa e rrugës, numri, kodi postar                                                                                                        |
| 0. 4. Kodi i komunës                                                                   | <input type="text"/>                                                                                                                       |
| 0. 5. Pë kontaktues                                                                    | _____ (emri dhe mbiemri)                                                                                                                   |
| 0. 6. Nr. i tel. Të personit kontaktues.                                               | _____ (zyre)                                                                                                                               |
| 0.7. E-mail                                                                            | _____                                                                                                                                      |
| 0.8. Pozita e të intervistuarit (ve)<br><b>[PLOTËSO TË GJITHA ATO QË VLEJNË]</b>       | 1/ )Drejtor/menaxher/pronar<br>2/ ) Përfaqësues i Depart. të Resurseve Njerëzore,<br>3 Përfaqësues i Depart. të Administratës<br>4) Tjetër |
| 0.9 Intervistuesi                                                                      | _____ (emri dhe mbiemri)                                                                                                                   |
| 0.10 Nr. i tel. të intervistuesit                                                      | _____                                                                                                                                      |
| 0.11 Data e intervistës                                                                | __/__/__                                                                                                                                   |
| 0.12 Koha e fillimit                                                                   | ____h____                                                                                                                                  |
| 0.13 Koha e përfundimit                                                                | ____h____                                                                                                                                  |

|            |                           |
|------------|---------------------------|
| SEKSIONI A | INFORMATA TË PËRGJITHSHME |
|------------|---------------------------|

A1. Sa kohë ka që ekziston ndërmarrja/biznesi? \_\_\_\_\_ (vite/muaj)

A2. Si do të përshkruhej më së miri kjo ndërmarrje/biznes?

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Biznes familjar</li> <li>2. Ndërmarrje e sektorit qeveritar/publik →</li> <li>3. Degë e një ndërmarrjeje/kompanie të huaj</li> <li>4. Firmë private</li> <li>5. Konzorcium</li> <li>6. Organizatë jofitimprurëse</li> <li>7. Tjetër, saktëso _____</li> </ol> | <p><b>PËRMBYLLE INTERVISTËN</b></p><br><br><br><br><br><br><br><p>→ <b>PËRMBYLLE INTERVISTËN</b></p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|

A3. Në cilin sektor ekonomik vepron ndërmarrja/organizata? **[PLOTËSO VETËM AKTIVITETIN PARËSOR]**

1. [A](#) – Bujqësi, pylltari dhe peshkatari
2. [B](#) – Miniera dhe gurthyes
3. [C](#) - Prodhimtari
4. [D](#) – Furnizim me rrymë, gas, avull dhe klimatizim
5. [E](#) – Furnizim me ujë, kanalizim, menaxhim mbeturinash dhe aktivitete rindërmjetësimi remediation
6. [F](#) - Ndërtimtari
7. [G](#) – Tregti me shumicë e pakicë, riparim i automjeteve motorike dhe motoçikletave
8. [H](#) – Transport dhe depoi
9. [I](#) – Aktivitete akomodimi dhe shërbime ushqimore
10. [J](#) – Informata dhe komunikacion
11. [K](#) – Aktivitete financiare dhe sigurimesh
12. [L](#) – Aktivitete patundshmërisë
13. [M](#) – Aktivitete profesionale, shkencore dhe teknike
14. [N](#) – Aktivitete administrative dhe shërbime përkrahjeje
15. [O](#) – Administratë dhe mbrojtje publike; sigurim social obligativ
16. [P](#) - Arsimit
17. [Q](#) – Aktivitete të shëndetësisë së njerëzve dhe pune sociale
18. [R](#) - Arte, zbavitje dhe rekreacion
19. [S](#) – Aktivitete të shërbimeve të tjera

20. I – Aktivitete shtëpiake si punëdhënës; mallra dhe shërbime të paklasifikuara – aktivitete shtëpiake për përdorim vetanak
21. U – Aktivitete të organizatave dhe trupave ekstraterritoriale

A4. Sa punonjës keni në punë aktualisht në organizatën tuaj, përfshirë dhe vetveten?

\_\_\_\_\_

A5. Do kërkoja nga ju që të ndani në kategori fuqinë tuaj punëtore. Këto janë...[JEPNI KATEGORITË] Përafërsisht sa nga stafi juaj punojnë si... ? [INTERVIEWSTUES: PYET PËR SECILIN SEKSION për të gjitha pozitat]

|                                                             | Menaxherë  | Profesionist | Administrativë | Zanatlinj të kualifikuar | Shitje/me klientë | Operatorë të proceseve/planeve | Elementarë |
|-------------------------------------------------------------|------------|--------------|----------------|--------------------------|-------------------|--------------------------------|------------|
| <b>a. Mosha:</b>                                            | <b>Nr.</b> | <b>Nr.</b>   | <b>Nr.</b>     | <b>Nr.</b>               | <b>Nr.</b>        | <b>Nr.</b>                     | <b>Nr.</b> |
| 1. 15-24 vjeç                                               |            |              |                |                          |                   |                                |            |
| 2. Ndërmjet 25-39 vjeç                                      |            |              |                |                          |                   |                                |            |
| 3. Ndërmjet 40-55                                           |            |              |                |                          |                   |                                |            |
| 4. Mbi 55                                                   |            |              |                |                          |                   |                                |            |
| <b>GJITHSEJT</b>                                            |            |              |                |                          |                   |                                |            |
| <b>b. Gjinia:</b>                                           |            |              |                |                          |                   |                                |            |
| 1. Femra                                                    |            |              |                |                          |                   |                                |            |
| 2. Meshkuj                                                  |            |              |                |                          |                   |                                |            |
| <b>GJITHSEJT</b>                                            |            |              |                |                          |                   |                                |            |
| <b>c. Arsimimi/kualifikimet:</b>                            |            |              |                |                          |                   |                                |            |
| 1. Më pak se shk.fillore (klasa 1 deri 5)                   |            |              |                |                          |                   |                                |            |
| 2. Fillore (klasa e 5-të e përfunduar)                      |            |              |                |                          |                   |                                |            |
| 3. Shkolla e mesme e ulët (klasa e 9-të e përfunduar)       |            |              |                |                          |                   |                                |            |
| 4. Shkolla e mesme e lartë (klasa e 12 ose 13 e përfunduar) |            |              |                |                          |                   |                                |            |
| 5. Arsim universitar                                        |            |              |                |                          |                   |                                |            |
| 6. Post-diplomike                                           |            |              |                |                          |                   |                                |            |



A6. Gjatë 12 muajve të kaluar, punësimi/rekrutimi në këtë ndërmarrje a ka pasur ...

|                    |   |                           |
|--------------------|---|---------------------------|
| Rritje             | 1 | Me çfarë përqindje _____% |
| Rënie              | 2 | Me çfarë përqindje _____% |
| Ka mbetur I njëjtë | 3 |                           |

A7. Gjatë 12 muajve të kaluar, shitjet/buxheti toatal I kësaj ndërmarrje, a ka pasur LEXO ME ZË

|                    |   |                           |
|--------------------|---|---------------------------|
| Rritje             | 1 | Me çfarë përqindje _____% |
| Rënie              | 2 | Me çfarë përqindje _____% |
| Ka mbetur I njëjtë | 3 |                           |

A8. A pritni të rekrutoni punëtorë të ri gjatë 12 muajve të ardhshëm?

PO ☐ → KALO TE PYETJA A9

JO ☐ → KALO TE PYETJA B1

A9. Për cilat profesione? Ju lutemi t'i rangoni sipas rëndësisë.

| Rangu | TITULLI I PROFESIONIT | KLASIFIKIMI | Numri I pritshëm I punëtorëve që do punësohen |
|-------|-----------------------|-------------|-----------------------------------------------|
| 1     |                       |             |                                               |
| 2     |                       |             |                                               |
| 3     |                       |             |                                               |
| 4     |                       |             |                                               |
| 5     |                       |             |                                               |

A10. Për secilën nga tri profesionet kryesore që l përmendët **(LEXONI PROFESIONET E RANGUARA)** a mund të na tregoni aftësitë profesionale e joprofesionale që ju l konsideroni si më të rëndësishmet për të kryer një punë?

|   | Profesioni 1 _____                                                  |   | Profesioni 2 _____                                                  |   | Profesioni 3 _____                                                  |
|---|---------------------------------------------------------------------|---|---------------------------------------------------------------------|---|---------------------------------------------------------------------|
|   | Aftësitë thelbësore të punësueshmërisë                              |   | Aftësitë thelbësore të punësueshmërisë                              |   | Aftësitë thelbësore të punësueshmërisë                              |
| 1 | Aftësi për të lexuar, shkruar dhe për të bërë llogaritje elementare | 1 | Aftësi për të lexuar, shkruar dhe për të bërë llogaritje elementare | 1 | Aftësi për të lexuar, shkruar dhe për të bërë llogaritje elementare |
| 2 | Aftësi për të përdorur teknologjinë informative dhe të komunikimit  | 2 | Aftësi për të përdorur teknologjinë informative dhe të komunikimit  | 2 | Aftësi për të përdorur teknologjinë informative dhe të komunikimit  |
| 3 | Aftësi organizimi dhe planifikimi                                   | 3 | Aftësi organizimi dhe planifikimi                                   | 3 | Aftësi organizimi dhe planifikimi                                   |
| 4 | Aftësi për zgjidhje të problemeve                                   | 4 | Aftësi për zgjidhje të problemeve                                   | 4 | Aftësi për zgjidhje të problemeve                                   |
| 5 | Aftësi për punë ekipore dhe të komunikimit                          | 5 | Aftësi për punë ekipore dhe të komunikimit                          | 5 | Aftësi për punë ekipore dhe të komunikimit                          |
|   | <b>Aftësitë profesionale (ju lutemi shënoni)</b>                    |   | <b>Aftësitë profesionale (ju lutemi shënoni)</b>                    |   | <b>Aftësitë profesionale (ju lutemi shënoni)</b>                    |
|   |                                                                     |   |                                                                     |   |                                                                     |
|   |                                                                     |   |                                                                     |   |                                                                     |
|   |                                                                     |   |                                                                     |   |                                                                     |
|   |                                                                     |   |                                                                     |   |                                                                     |
|   |                                                                     |   |                                                                     |   |                                                                     |
|   |                                                                     |   |                                                                     |   |                                                                     |

**SEKSIONI B. REKRUTIMI**

B1. Si plotësohen vendet e lira në biznesin tuaj? **[JU LUTEMI ZGJIDHNI 2 MËNYRAT QË PËRDOREN MË SË SHPESHTI]**

|                                                       | E para | E dyta |
|-------------------------------------------------------|--------|--------|
| 1. Shpalljet                                          |        |        |
| 2. Nga institucionet e arsimit/aftësisimit            |        |        |
| 3. Nga shërbimet publike të punësimit                 |        |        |
| 4. Përmes të afërmeve ose miqve                       |        |        |
| 5. Avansimi i punëtorëve që veç punojnë në ndërmarrje |        |        |
| 6. Të tjera, saktësoni _____                          |        |        |

B2. Për llojin e biznesit tuaj, nëse duhet të punësoni dikë, a do të preferoni ta punësoni:: **[PYETNI PËR SECILIN SEKSION, për menaxherë, pozita administrative/profesionale dhe për profesione të prodhimit/elementare]**

**Staf menaxhues,  
Profesional dhe  
Administrativ**

**Profesione të prodhimit  
dhe elementare**

**Mosha:**

|                                     |       |       |
|-------------------------------------|-------|-------|
| 1. Punëtorë ndërmjet 15 dhe 19 vjeç | _____ | _____ |
| 2. Punëtorë ndërmjet 19-24 vjeç     | _____ | _____ |
| 3. Punëtorë ndërmjet 25-39 vjeç     | _____ | _____ |
| 4. Punëtorë ndërmjet 40-55 vjeç     | _____ | _____ |
| 4. Pa preferencë                    | _____ | _____ |

**Gjinia:**

|                     |       |       |
|---------------------|-------|-------|
| 1. Punëtore femra   | _____ | _____ |
| 2. Punëtorë meshkuj | _____ | _____ |
| 3. Pa preferencë    | _____ | _____ |

**Arsimi:**

|                                                             |       |       |
|-------------------------------------------------------------|-------|-------|
| 1. Më pak se shk.fillore (klasa 1 deri 5)                   | _____ | _____ |
| 2. Fillore (klasa e 5-të e përfunduar)                      | _____ | _____ |
| 3. Shkolla e mesme e ulët (klasa e 9-të e përfunduar)       | _____ | _____ |
| 4. Shkolla e mesme e lartë (klasa e 12 ose 13 e përfunduar) | _____ | _____ |

5. Arsim universitar \_\_\_\_\_

6. Tjetër \_\_\_\_\_

B3. Sa vende të lira (me numër), nëse keni, janë aktualisht në këtë ndërmarrje? \_\_\_\_\_  
**NËSE ASNJË, →KALO TEK B10**

B4. Në cilat profesione specifike aktualisht keni vende të lira? **[SHËNONI NJËRËN NGA TRI KRYESORET]**

|              | TITULLI I PROFESIONIT | KLASIFIKIMI | NUMRI |
|--------------|-----------------------|-------------|-------|
| PROFESIONI 1 |                       |             |       |
| PROFESIONI 2 |                       |             |       |
| PROFESIONI 3 |                       |             |       |

- B5. Për secilin nga tri profesionet kryesore për të cilat keni vende të lira [LEXONI PROFESIONET E RANGUARA], a mundeni ju lutem të shënoni aftësitë profesionale e joprofesionale që l konsideroni si më të rëndësishmet?

|   | Profesioni 1 _____                                                  |   | Profesioni 2 _____                                                  |   | Profesioni 3 _____                                                  |
|---|---------------------------------------------------------------------|---|---------------------------------------------------------------------|---|---------------------------------------------------------------------|
|   | Aftësitë thelbësore të punësueshmërisë                              |   | Aftësitë thelbësore të punësueshmërisë                              |   | Aftësitë thelbësore të punësueshmërisë                              |
| 1 | Aftësi për të lexuar, shkruar dhe për të bërë llogaritje elementare | 1 | Aftësi për të lexuar, shkruar dhe për të bërë llogaritje elementare | 1 | Aftësi për të lexuar, shkruar dhe për të bërë llogaritje elementare |
| 2 | Aftësi për të përdorur teknologjinë informative dhe të komunikimit  | 2 | Aftësi për të përdorur teknologjinë informative dhe të komunikimit  | 2 | Aftësi për të përdorur teknologjinë informative dhe të komunikimit  |
| 3 | Aftësi organizimi dhe planifikimi                                   | 3 | Aftësi organizimi dhe planifikimi                                   | 3 | Aftësi organizimi dhe planifikimi                                   |
| 4 | Aftësi për zgjidhje të problemeve                                   | 4 | Aftësi për zgjidhje të problemeve                                   | 4 | Aftësi për zgjidhje të problemeve                                   |
| 5 | Aftësi për punë ekipore dhe të komunikimit                          | 5 | Aftësi për punë ekipore dhe të komunikimit                          | 5 | Aftësi për punë ekipore dhe të komunikimit                          |
|   | <b>Aftësitë profesionale (ju lutemi shënoni)</b>                    |   | <b>Aftësitë profesionale (ju lutemi shënoni)</b>                    |   | <b>Aftësitë profesionale (ju lutemi shënoni)</b>                    |
|   |                                                                     |   |                                                                     |   |                                                                     |
|   |                                                                     |   |                                                                     |   |                                                                     |
|   |                                                                     |   |                                                                     |   |                                                                     |
|   |                                                                     |   |                                                                     |   |                                                                     |
|   |                                                                     |   |                                                                     |   |                                                                     |

- B6. A ka vështirësi në plotësimin e ndonjërit nga këto vende të lira? (NËSE NUK KA VENDE TË LIRA QË PLOTËSOHEN ME VËSHITRËSI KALONI TEK B10 )

|              | PO | JO |
|--------------|----|----|
| PROFESIONI 1 |    |    |
| PROFESIONI 2 |    |    |
| PROFESIONI 3 |    |    |

- B7. A keni vështirësi të plotësoni vende të lira për shkak të (LEXONI)

|                                                 | Prof. 1 | Prof 2 | Prof. 3 |
|-------------------------------------------------|---------|--------|---------|
| Numri të vogël të punëkërkesve në përgjithësi   |         |        |         |
| Mosinteresimit të njerëzve për këtë vend pune   |         |        |         |
| Pagës së ulët që ofroni                         |         |        |         |
| Kushteve jotërheqëse të punës                   |         |        |         |
| Mungesës së mundësive për avansim në karrierë   |         |        |         |
| Mungesës së përvojës përkatëse të kandidatëve   |         |        |         |
| Motivimit, qëndrimeve të dobëta të kandidatëve  |         |        |         |
| Kualifikimeve/ aftësive të ulëta të kandidatëve |         |        |         |
| Nivelit të ulët të arsimit të kandidatëve       |         |        |         |
| Tjetër                                          |         |        |         |

- B8. Cilat aftësi dhe kualitete të veçanta e keni të vështirë t'i gjeni tek kandidatët?

**LEXONI. KODONI TË GJITHA ATO QË PËRMENDEN**

|     |                                                                                                       |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Të kuptuarit e dokumenteve të shkruara dhe të shkruarit pastër e qartë                                |
| 2.  | Aftësitë për të llogaritur, lexuar dhe përdorur shifra e tabela                                       |
| 3.  | Aftësitë e të mësuarit për të mësuar (përgatitja për të mësuar në vazhdimësi metoda e aftësi të reja) |
| 4.  | Aftësitë e negociimit                                                                                 |
| 5.  | Nxjerrja, interpretimi dhe komunikimi i informatave (si të shkruara ashtu dhe me gojë)                |
| 6.  | Aftësitë e lidhshme                                                                                   |
| 7.  | Punë ekipore (bashkëpunimi i mirë me të tjerë dhe me backgrounde të ndryshme)                         |
| 8.  | Të kuptuarit dhe shfrytëzimi i teknologjisë Informative dhe të Komunikimit (TIK)                      |
| 9.  | Aftësitë e vendimmarrjes                                                                              |
| 10. | Aftësitë e zgjidhjes së problemeve                                                                    |
| 11. | Shfrytëzimi efikas i materialeve, teknologjisë, paisjeve dhe veglave                                  |
| 12. | Aftësitë organizative dhe të planifikimit                                                             |
| 13. | TË TJERA (Ju lutemi saktësoni)                                                                        |

B9. Cilat janë planet e ndërmarrjes për tejkalimin e vështirësive lidhur me plotësimin e vendeve të lira të punës që vështirë plotësohen? **LEXONI**

|                                                                | Prof. 1 |    | Prof. 2 |    | Prof. 3 |    |
|----------------------------------------------------------------|---------|----|---------|----|---------|----|
|                                                                | Po      | Jo | Po      | Jo | Po      | Jo |
| Rritja e pagave që vendi i punës të bëhet më tërheqës          |         |    |         |    |         |    |
| Rritja e trajnimeve për fuqinë punëtore ekzistuese             |         |    |         |    |         |    |
| Ridefinimi i vendeve ekzistuese të punës                       |         |    |         |    |         |    |
| Shfrytëzimi i teknologjisë në vend të fuqisë punëtore          |         |    |         |    |         |    |
| Zgjerimi i kanaleve të rekrutimit                              |         |    |         |    |         |    |
| Aplikimi në ndonjë skemë qeveritare të punësimit ose aftësimit |         |    |         |    |         |    |
| Tjetër (SHKRUANI)                                              |         |    |         |    |         |    |

B10. Cilat aftësi të veçanta janë më të rëndësishme për biznesin tuaj kur të rekrutoni ndonjë punëtor të ri? **Ju lutemi rangoni në një shkallë nga 1 (të parëndësishme) deri në 5 (extremely important) LEXONI. KODONI TË GJITHA ATO QË PËRMENDEN**

|    |                                                                                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1  | Të kuptuarit e dokumenteve të shkruara dhe të shkruarit pastër e qartë                                |   |   |   |   |   |
| 2  | Aftësitë për të llogaritur, lexuar dhe përdorur shifra e tabela                                       |   |   |   |   |   |
| 3  | Aftësitë e të mësuarit për të mësuar (përgatitja për të mësuar në vazhdimësi metoda e aftësi të reja) |   |   |   |   |   |
| 4  | Aftësitë e negociimit                                                                                 |   |   |   |   |   |
| 5  | Nxjerrja, interpretimi dhe komunikimi i informatave (si të shkruara ashtu dhe me gojë)                |   |   |   |   |   |
| 6  | Aftësitë e lidershit                                                                                  |   |   |   |   |   |
| 7  | Punë ekipore (bashkëpunimi i mirë me të tjerë dhe me backgrounde të ndryshme)                         |   |   |   |   |   |
| 8  | Të kuptuarit dhe shfrytëzimi i TIK                                                                    |   |   |   |   |   |
| 9  | Aftësitë e vendimarrjes                                                                               |   |   |   |   |   |
| 10 | Aftësitë e zgjidhjes së problemeve                                                                    |   |   |   |   |   |
| 11 | Shfrytëzimi efikas i materialeve, teknologjisë, paisjeve dhe veglave                                  |   |   |   |   |   |
| 12 | Aftësitë organizative dhe të planifikimit                                                             |   |   |   |   |   |
| 13 | TË TJERA (Ju lutemi saktësoni)                                                                        |   |   |   |   |   |

**SEKSIONI C      AFTËSITË DHE ZOTËSITË**

Tani do t'i kthehemi aftësive të fuqisë suaj punëtore **ekzistuese**. Ju lutem mos mendoni rreth problemeve që mund të keni me rekrutimin e jashtëm.

- C1. Sa nga stafi juaj ekzistues do t'i vlerësonit si plotësisht profesional në punën që bëjnë? Të gjithë, gati të gjithë, mbi gjysmën, disa nga ta, shumë pak prej tyre, asnjë nga ta? **LEXONI. KODONI NJËRËN PËR SECILËN KATEGORI PROFESIONALE**

|                                                              | Të gjithë | Gati të gjithë | Më shumë se gjysma | Disa | Shumë pak | Asnjë |
|--------------------------------------------------------------|-----------|----------------|--------------------|------|-----------|-------|
|                                                              | 1         | 2              | 3                  | 4    | 5         | 6     |
| Menaxherë dhe zyrtarë të lartë                               |           |                |                    |      |           |       |
| Profesione profesionale                                      |           |                |                    |      |           |       |
| Profesione administrative dhe sekretarie                     |           |                |                    |      |           |       |
| Zamatlinj të kualifikuar                                     |           |                |                    |      |           |       |
| Profesione të shërbimeve të shitjes dhe të atyre për klientë |           |                |                    |      |           |       |
| Profesione të proceseve/makinerisë                           |           |                |                    |      |           |       |
| Profesione elementare                                        |           |                |                    |      |           |       |

- C2. Cilat janë arsyet që disa nga stafi juaj nuk janë plotësisht të zotë në punët e tyre?  
**LEXONI. KODONI TË GJITHA ATO QË PËRMENDEN**

|                                                               | Men. | Prof. | Adm./Sek | Zanat | Shitje | Procese | Elem. |
|---------------------------------------------------------------|------|-------|----------|-------|--------|---------|-------|
| Dështimi në trajnimin dhe zhvillimin e stafit                 |      |       |          |       |        |         |       |
| Problemet me rekrutim                                         |      |       |          |       |        |         |       |
| Qarkullimi i lartë i stafit                                   |      |       |          |       |        |         |       |
| Pamundësia e fuqisë punëtore për të qenë në hap me ndryshimet |      |       |          |       |        |         |       |
| Mungesa e përvojës/të saporekrutuar                           |      |       |          |       |        |         |       |
| Mungesa e motivimit tek stafi                                 |      |       |          |       |        |         |       |
| Tjetër                                                        |      |       |          |       |        |         |       |

|    |                                                                                                       | Men. | Prof. | Adm./Sek | Zanat | Shitje | Procese | Elem. |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|----------|-------|--------|---------|-------|
| 1  | Të kuptuarit e dokumenteve të shkruara dhe të shkruarit pastër e qartë                                |      |       |          |       |        |         |       |
| 2  | Aftësitë për të llogaritur, lexuar dhe përdorur shifra e tabela                                       |      |       |          |       |        |         |       |
| 3  | Aftësitë e të mësuarit për të mësuar (përgatitja për të mësuar në vazhdimësi metoda e aftësi të reja) |      |       |          |       |        |         |       |
| 4  | Aftësitë e negociimit                                                                                 |      |       |          |       |        |         |       |
| 5  | Nxjerrja, interpretimi dhe komunikimi i informatave (si të shkruara ashtu dhe me gojë)                |      |       |          |       |        |         |       |
| 6  | Aftësitë e lidershit                                                                                  |      |       |          |       |        |         |       |
| 7  | Punë ekipore (bashkëpunimi i mirë me të tjerë dhe me backgrounde të ndryshme)                         |      |       |          |       |        |         |       |
| 8  | Të kuptuarit dhe shfrytëzimi i TIK                                                                    |      |       |          |       |        |         |       |
| 9  | Aftësitë e vendimmarrjes                                                                              |      |       |          |       |        |         |       |
| 10 | Aftësitë e zgjidhjes së problemeve                                                                    |      |       |          |       |        |         |       |
| 11 | Shfrytëzimi efikas i materialeve, teknologjisë, paisjeve dhe veglave                                  |      |       |          |       |        |         |       |
| 12 | Aftësitë organizative dhe të planifikimit                                                             |      |       |          |       |        |         |       |
| 13 | TË TJERA (Ju lutemi saktësoni)                                                                        |      |       |          |       |        |         |       |

C3.Sipas jush, cilat janë ato aftësi të veçanta që po mungojnë? **LEXONI. KODONI TË GJITHA ATO QË PËRMENDEN**

C4. Çfarë masa po ndërmermi për të tejkaluar mungesat e aftësive? **LEXONI. KODONI TË GJITHA QË ATO PËRMENDEN**

|                                                                |   |
|----------------------------------------------------------------|---|
| Rritja e rekrutimit                                            | 1 |
| Ofrimi i trajnimit të vazhdueshëm                              | 2 |
| Ndryshimi i praktikave të punës                                | 3 |
| Rindarja e punëve brenda organizatës                           | 4 |
| Zgjerimi i kanaleve të rekrutimit                              | 5 |
| Rritja/zgjerimi i programeve me trajnues                       | 6 |
| Aplikimi në ndonjë skemë qeveritare të punësimit ose aftësimit | 7 |
| Nuk po ndërmerret asnjë masë e veçantë                         | 8 |
| Tjetër (SHKRUAJE)                                              | 9 |

C5. Sipas jush, cilat janë ato pengesa që ju dalin përpara për të zhvilluar ose mbajtur një ekip plotësisht profesional në të ardhmen? **LEXONI. KODONI TË GJITHA ATO QË PËRMENDEN.**

|                                               | Men. | Prof. | Adm./Sek | Zanat | Shitje | Procese | Elem. |
|-----------------------------------------------|------|-------|----------|-------|--------|---------|-------|
| Mungesa e fondeve për trajnim                 |      |       |          |       |        |         |       |
| Mungesa e kurseve adekuate                    |      |       |          |       |        |         |       |
| Pagatishmëria e stafit për të vijuar trajnime |      |       |          |       |        |         |       |
| Qarkullimi i lartë i fuqisë punëtore          |      |       |          |       |        |         |       |
| Mungesa e kohës për trajnime                  |      |       |          |       |        |         |       |
| Nuk ka pengesa                                |      |       |          |       |        |         |       |
| Tjetër (SAKTËSO)                              |      |       |          |       |        |         |       |

C6. Gjatë 12-24 muajve të kaluar, a kanë ndryshuar nevojat për aftësi, për shkak të pikave të mëposhtme? **LEXONI. KODONI TË GJITHA ATO QË PËRMENDEN**

|                                             |   |
|---------------------------------------------|---|
| Të zhvillohen produkte ose shërbime të reja | 1 |
| Përballja me praktika të reja të punës      | 2 |
| Përballja me teknologji të reja             | 3 |

|                   |   |
|-------------------|---|
| Nuk ka ndryshime  | 4 |
| Tjetër (SHKRUAJE) |   |

- C7 Duke menduar për aftësitë dhe mundësitë e stafit tuaj në të ardhmen, cilat aftësi profesionale e joprofesionale pritni se do të jenë më të rëndësishme gjatë 3 deri 5 vjetët e ardhshme? **Ju lutemi rangoni nga 1 (të parëndësishme) në 5 (jashtëzakonisht të rëndësishme)** LEXOJENI LISTËN. KODONI ATO QË PËRMENDEN.

|    |                                                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|----------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1  | <b>Aftësitë thelbësore të punësueshmërisë</b>                        |   |   |   |   |   |
| 2  | Aftësitë për të lexuar, shkruar dhe bërë llogaritje elementare       |   |   |   |   |   |
| 3  | Aftësitë për të përdorur teknologjinë informative dhe të komunikimit |   |   |   |   |   |
| 4  | Aftësitë organizative dhe të planifikimit                            |   |   |   |   |   |
| 5  | Aftësitë e zgjidhjes së problemeve                                   |   |   |   |   |   |
| 6  | Aftësitë e punës ekipore dhe të komunikimit                          |   |   |   |   |   |
| 7  | <b>Aftësitë profesionale (ju lutem shënoni)</b>                      |   |   |   |   |   |
| 8  |                                                                      |   |   |   |   |   |
| 9  |                                                                      |   |   |   |   |   |
| 10 |                                                                      |   |   |   |   |   |
| 11 |                                                                      |   |   |   |   |   |
| 12 |                                                                      |   |   |   |   |   |
| 13 |                                                                      |   |   |   |   |   |

**SEKSIONI D. ARSIMIMI DHE TRAJNIMI I PUNËTORËVE**

D1. Gjatë 12 muajve të kaluar, sa punëtorëve u është ofruar trajnim nga ndërmarrja?

\_\_\_\_\_ [nëse 0, KALO TEK E1]

D2. Cila kategori e punëtorëve ka qenë cak i trajnimeve? Ju lutem kodoni sipas moshës, gjinisë dhe arsimit

|                                                             | Menaxherë,<br>profesionistë dhe<br>staf administrativ | Prodhim dhe<br>profesione<br>elementare |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| <b>Mosha:</b>                                               |                                                       |                                         |
| 1. Punëtorë ndërmjet 15 dhe 19 vjeç                         | _____                                                 | _____                                   |
| 2. Punëtorë ndërmjet 19-24 vjeç                             | _____                                                 | _____                                   |
| 3. Punëtorë ndërmjet 25-39 vjeç                             | _____                                                 | _____                                   |
| 4. Punëtorë ndërmjet 40-55 vjeç                             | _____                                                 | _____                                   |
| 4. Pa preferencë                                            | _____                                                 | _____                                   |
| <b>Gjinia:</b>                                              |                                                       |                                         |
| 1. Punëtoret femra                                          | _____                                                 | _____                                   |
| 2. Punëtorët meshkuj                                        | _____                                                 | _____                                   |
| 3. Pa preferencë                                            | _____                                                 | _____                                   |
| <b>Education:</b>                                           |                                                       |                                         |
| 1. Më pak se shk.fillore (klasa 1 deri 5)                   | _____                                                 | _____                                   |
| 2. Fillore (klasa e 5-të e përfunduar)                      | _____                                                 | _____                                   |
| 3. Shkolla e mesme e ulët (klasa e 9-të e përfunduar)       | _____                                                 | _____                                   |
| 4. Shkolla e mesme e lartë (klasa e 12 ose 13 e përfunduar) | _____                                                 | _____                                   |
| 5. Arsim universitar                                        | _____                                                 | _____                                   |
| 6. Tjetër                                                   | _____                                                 | _____                                   |

D3. Cili ka qenë lloji kryesor i arsimit/afëtimit? (Zgjidhni më kryesoren.)

|                                          |   |
|------------------------------------------|---|
| Trajnim për punë                         | 1 |
| Arsim/trajnim që nuk ka të bëjë me punën | 2 |

D4. Ku është mbajtur arsimimi/afëtimi?

|                                        |   |
|----------------------------------------|---|
| Trajnim në punë                        | 1 |
| Klasë, në objektet e ndërmarrjes       | 2 |
| Klasë, jashtë objekteve të ndërmarrjes | 3 |
| Tjetër, saktëso                        |   |

D5. Kush ishte ofrues i trajnimit?

|                                           |   |
|-------------------------------------------|---|
| Ndërmarrja juaj                           | 1 |
| Institucion i afëtimit nga sektori privat | 2 |
| Institucion qeveritar i afëtimit          | 3 |
| Tjetër, saktëso                           |   |

D6. Sa ka zgjatur trajnimi?

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| Më pak se një javë          | 1 |
| 1 javë por më pak se 1 muaj | 2 |
| 1 muaj por më pak se 3 muaj | 3 |
| 3 muaj por më pak se 6 muaj | 4 |
| 6 muaj por më pak se 1 vit  | 5 |
| Më shumë se 1 vit           | 6 |

D7. Kush e financoi pjesën më të madhe të trajnimit, dhe sa kushtoi përafërsisht trajnimi për një person?

|                 |   | Kosto |
|-----------------|---|-------|
| Ndërmarrja      | 1 |       |
| Punëtorët       | 2 |       |
| Qeveria         | 3 |       |
| Tjetër, saktëso |   |       |

D8. A ka marrë pjesë ndërmarrja juaj në ndonjë program të përvojës së punës/stazhierisë me ndonjë institucion të arsimit ose afëtimit?

**SEKSIONI E. PAGAT DHE KUSHTET E TJERA TË PUNËS**

E1. Cila është paga mesatare mujore për punonjësit me orar të plotë:: [INTERVISTUES PYET PËR SECILIN SEKSION, a, b, c, d, e, f, për të gjitha pozitat]

|                                         | Men. | Prof. | Adm./Sek | Zanat | Shitje | Procese | Elem. |
|-----------------------------------------|------|-------|----------|-------|--------|---------|-------|
| <b>a. Grupmosha</b>                     |      |       |          |       |        |         |       |
| 1. 15-24 vjeç                           |      |       |          |       |        |         |       |
| 2. 25-39 vjeç                           |      |       |          |       |        |         |       |
| 3. 40-55 vjeç                           |      |       |          |       |        |         |       |
| 4. 55 vjeç                              |      |       |          |       |        |         |       |
| <b>b. Gjinia:</b>                       |      |       |          |       |        |         |       |
| 1. Femra                                |      |       |          |       |        |         |       |
| 2. Meshkuj                              |      |       |          |       |        |         |       |
| <b>c. Niveli arsimor</b>                |      |       |          |       |        |         |       |
| 1. Sh. Fillore e përfunduar             |      |       |          |       |        |         |       |
| 2. Sh. mesme profesionale, e përfunduar |      |       |          |       |        |         |       |
| 3. Sh. mesme e përfunduar               |      |       |          |       |        |         |       |
| 4. Fakultet të përfunduar               |      |       |          |       |        |         |       |
| 5. Post-diplomike të përfunduar         |      |       |          |       |        |         |       |
| 6. Tjetër,<br>saktëso _____             |      |       |          |       |        |         |       |

E2 A kanë punëtorët kontratë?

1. Po, ata kanë kontratë me shkrim

**KALO TEK E3**

3. Jo, ata kanë vetëm kkontratë gojore

**KALO TEK E3**

4. Jo, nuk kanë fare kontratë

**KALO TEK E4**

E3 Çfarë lloj kontratash pune kanë zakonisht punëtorët tuaj?

1. Pa afat të caktuar

2. Me afat të caktuar (12 - 36 muaj)

3. Sezonalë (më pak se 12 muaj)

4. Tjetër, saktëso: \_\_\_\_\_

E4 A u takojnë punëtorëve të ndërmarrjes ndonjëra nga të mëposhtmet?

| Nr. | Lehtësira/Beneficioni                                                 | Po    | Jo    |
|-----|-----------------------------------------------------------------------|-------|-------|
| 1.  | Mëdtije shtesë (mbulimi i transportit/ushqimi)                        | _____ | _____ |
| 2.  | Sigurim social                                                        | _____ | _____ |
| 3.  | Pushim vjetor me pagesë (gjatë sezonës së pushimeve)                  | _____ | _____ |
| 4.  | Pushim mjekësor me pagesë                                             | _____ | _____ |
| 5.  | Pension                                                               | _____ | _____ |
| 6.  | Pushim të lehonisë me pagesë                                          | _____ | _____ |
| 7.  | Pagesë e përfudnimit të shërbimit/shkëputjes së marrëdhënies së punës | _____ | _____ |
| 8.  | Bonuse/shpërblime për performancë të mirë                             | _____ | _____ |
| 9.  | Kurse të arsimit ose aftësimit                                        | _____ | _____ |
| 10. | Siguri profesionale/paisje ose rroba mbrojtëse                        | _____ | _____ |
| 11  | Tjetër,saktëso _____)                                                 | _____ | _____ |

E5 Në çfarë forme është regjistruar ndërmarrja?

1. Në Agjencionin tatimor

2. Zyrën e regjistrimit të biznesit, qeveri lokale

3.Zyrën e regjistrimit të bizneseve, nivel nacional

4. Agjencionin për sigurime sociale

5. Ndërmarrja nuk është e regjistruar në asnjërin prej autoriteteve **KALO TEK PYETJA E6**

6. Formë tjetër regjistrimi(saktëso)

E6 Ju lutemi të tregoni pengesën kryesore pse nuk jeni regjistruar?

1. Kushtet fiskale
2. Mbrojtja sociale/kosto e punëtorëve
3. Rregullimi i punës
4. Tjetër, saktëso \_\_\_\_\_

## ANEKSI B

Ndërmarrjet e intervistuar

- |                                              |                                                                  |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| • Kompania "Megatek"                         | U intervistua Z. Arjan Gjorga Drejtor Ekzekutiv I kompanise      |
| • Europjan Metal Konstruksion                | U intervistua Z.Ermal Lluka                                      |
| • Tirana Internacional Airopor               | Znj.Sonila Rada, drejtuese e Departamentit te burimeve njerezore |
| • Helios Catering&Gustose                    | Helton Shkuri, Menaxher                                          |
| • Shoqata e Turizmit Shqiptar "ATA"          | Matilda Andoni, Drejtore ekzekutive                              |
| • FLY Restorant Dures                        | Katerina Xhelili, Bashkepronare                                  |
| • Hotel Vlora Internacional                  | Vasilika Haxhani, Menaxhere                                      |
| • Hotel Kotoni                               | Admir Rexha, Menaxher                                            |
| • Shoqata e operatorëve Turistik             | Sadik Malaj, Menaxher                                            |
| • Hotel Xheko Imperjal                       | Eni Xheko, Bashkepronar                                          |
| • Agjensia e turizmit "AKT"                  | Frate Paloku, ish drejtor                                        |
| • High Albania                               | Fisnik Muca                                                      |
| • Tradita Gega&Tosk, Shkoder                 | Gjon Gilaj, Pronardhe menaxher                                   |
| • Ministria e Zhvillimit Rural dhe Turizmit  | Nevila Popa                                                      |
| • Hotel SKY/Brauhouse                        | Lesina Kita                                                      |
| • Kompleksi Blerimi Lushnje biznes mikpritje |                                                                  |
| Dhe ofrues trajnimesh                        | Tatjana Piro, Menaxhere dhe pronare                              |
| • Albania Hollideys dmc                      | Klitor Geranxhi, Menaxher dhe pronar                             |
| • Konsultim per hotele dhe sherbime          | Dorina Kaba, Menaxher                                            |
| • Ministria eMirqenies Sociale dhe Rinise    | Agron Pellumbi, Drejtor I AFP                                    |

