Qershor 2018

NR. 13

UNIVERSITETI MESDHETAR

REVISTË SHKENCORE PERIODIKE

BOTIM I UNIVERSITETIT MESDHETAR TË SHQIPËRISË

EURO MEDITERRANEAN

Universiteti "Mesdhetar i Shqipërisë"
Organizon
Konferencën Shkencore Ndërkombëtare

Me mbështetjen e

giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

ZHVILLIMI I QËNDRUESHËM DHE POLITIKAT E

PUNËSIMIT NË SHQIPËRI

Nga asistenca sociale tek punësimi



TIRANË
1 QERSHOR 2018

Universiteti "Mesdhetar i Shqipërisë"
Organizon
Konferencën Shkencore Ndërkombëtare

Me mbështetjen e

ZHVILLIMI I QËNDRUESHËM DHE POLITIKAT E

PUNËSIMIT
në SHQIPËRI

Nga asistenca sociale
tek punësimi

TIRANË
1 QERSHOR 2018



Paneli i të ftuarve në Konferencën "Zhvillimi i qëndrueshëm dhe politikat e punësimit në Shqipëri", organizuar nga Universiteti Medhetar i Shqipërisë











BOTIM I UNIVERSITETIT MESDHETAR TË SHQIPËRISË

EURO MEDITERRANEAN

Revistë periodike shkencore
Nr.13

Qershor 2018

EUROMEDITERRANEAN Revistë shkencore

Botim i UNIVERSITETIT MESDHETAR TË SHQIPËRISË

Nën Drejtimin e Akademik. Prof. Dr Anastas ANGJELI

Bordi i Nderit

Akademik Prof. Dr. Gudar Beqiraj

Akademik Prof. Dr. Vasil Tole

Prof. Dr. Artistotel Pano

Prof. Dr. Ilia Kristo

Redaktore Shkencore

Prof. Asoc. Nevila RAMA Dr. Kriton KUÇI

MA. Eros ANGJELI

Kryeredaktor

MA. Ilir HEBOVIJA

Redaktore

Dr. Morena Braçaj

MA. Zirina LLAMBRO

Design & Layout:

Eyes Advertising & Eduard Bujari

Bordi Drejtues-Shkencor -Editorial

Kryetar

Akademik Prof. Dr. ANASTAS ANGJELI

Anetar

Prof. Asoc. Nexhmi Dumani

Prof. Dr. Ksenofon Krisafi

Prof. Asoc. Niko Pano

Prof. Asoc. Greta ANGJELI

Prof. Asoc. Nevila Rama

Prof. Asoc. Alqi Naqellari

Prof. Dr. Dhimiter Tole

Prof. Asoc. Perparim Kabo

Prof. Dr. Ilia Kristo

Prof. Dr. Orfea Dhuci

Dr. Hysen Çela

Dr. Altin Hoti

Dr. Fatos Ibrahimi

MA. Gjergj Teneqexhi

MA. Jona MARASHI

Dr. Kriton Kuci

Dr. Emilio Cika

MA. Besnik Leskaj

Dr. Edon Qesari

PERMBAJTJA E LENDES

Punësimi : Elementi bazë i potencialitetit të zhvillimit të qëndrueshëm të një shoqërie dhe garancia e mirëqënies në çdo familje. ***Prof. Dr. Anastas Angjeli*** **6**

Qeveria përgjegjësinë në krijimin e vendeve të punës, duke garantuar një furnizim të sipërmarrjeve me burime njerëzore dhe cilësore, me individë që kanë aftësi për t'u përfshirë në tregun e punës dhe për t'i mbushur vendet e lira të punës. ***Edi Rama*** **11**

Sfida e punësimit është sfida e parë pwr të kaluar tek sfida e punësimit cilësor dhe të qëndrueshëm, keto janë fenomene ekonomike, financiare, sociael dhe politike. ***Arben Ahmetaj*** **16**

GIZ: moto e projekteve, "Qasje e integruar për promovimin e punësimit". ***Katja ROCKEL*** **22**

Menaxhimi i lidhjes midis punëdhënësve potencialë dhe punonjësve potencial përmes proceseve të përshpejtuara duke përdorur qendrat profesionale të punësimit. ***Dr. Yehuda Hamovitz*** **25**

SHOQËRIA GLOBALE...DHE MOBILITETI... ***Prof.Asoc. Dr. Përparim KABO*** **28**

PUNËSIMI SFIDA JONË, (2018-2022)
DOKUMENT NE NDIHME TE HARTIMIT TE PROGRAMIT KOMBETAR TE PUNESIMIT **34**
Përgatitur nga:
Akademik Prof. Dr. Anastas ANGJELI, Prof. Dr. Evis KUSHI, Milva EKONOMI, Arben PELLUMBI
Stafi teknik: ***Dr. Niko PANO, Dr. Ira GJIKA, MSc. Elona SHEHU, MSc. Eros ANGJELI***

PËRCAKTIMI I INDEKSIT TË VALUTIZIMIT (EUROIZIMIT) TË EKONOMISË SHQIPTARE
Prof.As. Dr. Alqi NAQELLARI, Prof.As.Dr. Greta ANGJELI **68**

FINANCIMI I SEKTORIT BUJQËSOR NGA INSTITUCIONET E MIKROFINANCËS SI NJË FAKTOR I RËNDËSISHËM NË RRITJEN E TË ARDHURAVE DHE ZHVILLIMIN E FERMËS
PhD.cand..Adrian MUÇI, PhD. Esmeralda Doçi **86**

TAKSAT MBI BIZNESIN E VOGËL DHE NDIKIMI I TYRE NË INFORMALITETIN NË PUNËSIM
Msc. Albert Gajo **96**

VLERËSIMI I PERFORMANCËS SË PROTOKOLLEVE NË RRJETAT MANET DUKE PËRDORUR SIMULATORIN NS3
Msc. Albina Toçilla, Msc. Enxhia Sala **104**

AFTËSITË E FITUARA NË UNIVERSITETE DHE LIDHJA E TYRE ME TREGUN E PUNËS
Msc. Ariel ORA, Msc. Anxhela FERHATAJ, Dr. Roland SAHATCIJA **117**

NGA PAPUNËSIA NË PUNËSIM ME NDER. ***Dr. Arie Syvan*** **134**

SIPERMARRJA ITALIANE NE QARKUN E TIRANES. ***Dr. Arieta Veshi, Dr. Ilda Kashami*** **138**

POLITIKAT QË NDIKOJNË NË BARAZINË GJINORE E SOCIALE NË TREGUN SHQIPTAR TË PUNËS
Msc. Arlind Gjoça, Dr. Desli Shahini **146**

NXITJA E INISIATIVAVE TË PUNËSIMIT DHE SIPËRMARRËSE TË TË RINJVE NËPËRMJET ZHVILLIMIT TË POLITIKAVE AKTIVE TË PUNËSIMIT. ***Prof.Asoc.Dr. Arlinda Ymeraj*** **157**

POLITIKAT PUBLIKE TE PROMOVIMIT TE PUNES SE DREJTEPERDREJTE. ***Msc. Aurora Sulçe*** **169**

KONFLIKTET NË VENDIN E PUNËS DHE MENAXHIMI I TYRE.
Dr. Bashkim BERBERI, MSc. Eros Angjeli **175**

VULLNETARIZIMI SI FAKTOR NDËRMJETËSUES I PUNËSUESHMËRISË
Dr. Ela TOLLKUÇI, Msc. Anxhela BRUÇI **187**

ROLI I MIKROKREDISË NË ULJEN E PAPUNËSISË NË SEKTORIN E AGRIKULTURËS.
MSc Elia Botka, MSc Eni Nasi **199**

ROLI I ASPEKTIT TEORIK DHE PRAKTIK NE PERGATITJEN E STUDENTEVE PER PUNESIM.
MBA Elona Kola ***213***

STANDARTIZIMI I PROCESIT TË AUDITIMIT, ME FOKUS NË SISTEMIN ARSIMOR, RASTI I SHQIPËRISË.
MSc. Elona Shehu, MSc. Sonila Nikolla ***227***

QEVERISJA E MIRË DHE OBJEKTIVAT ZHVILLIMOR TË MIJËVJEÇARIT.
REDUKTIMI I VARFËRISË NË SHQIPËRI SI NJË NGA OBJEKTIVAT KRYESOR TË OZHM.
Dr.pr . Emilio Çika, DRp. Kriton Kuçi, Msc. Anisa Bika ***237***

TË RINJTË DHE POLITIKAT E PUNËSIMIT NË SHQIPËRI. ***Msc. Enea Sheqi*** ***254***

AFTËSITË NË MARKETINGUN DIXHITAL ME KËRKESËN MË TË LARTË NË TREGUN E PUNËS NË 2018
MSc. Enxhi Marku ***264***

VLERËSIMI DHE NDIKIMI I MODELEVE ALTERNATIVE PËR LIDHJEN DHE
SHPJEGIMIN E GDP-SË NË SHQIPËRI. ***MSc. Enxhia Sala, MSc. Albina Tocilla*** ***280***

NDIKIMI I INVESTIMEVE TË HUAJA NË TREGUN SHQIPTAR TË PUNËS
MSc. Eriola Hoxha ***289***

FAKTORËT DETERMINUES NË MENAXHIMIN E PERFORMANCËS NË
SHKOLLAT PUBLIKE TË CIKLIT TË MESËM. ***Dr. Gentjan SHAQIRI, Jonida LAMA*** ***300***

VEÇORITË E LIDHJES SË DISA TREGUESVE TË EUROIZIMIT ME PBB NË EKONOMINË SHQIPTARE
Prof.As. Dr. Alqi NAQELLARI, Prof.As.Dr. Greta ANGJELI ***314***

PSIKOLOGJIA E PUNËS DHE ROLI I SAJ NË NDRYSHIMIN E VENDIT TË
PUNËS DHE ZHVILLIMIN SOCIAL. ***MSc. Magdalena MARGARITI*** ***329***

FRAMING ANALYSIS: INTEGRIMI I TË RINJVE NË TREGUN E PUNËS
Dr.pr.Michalis Zotos, MSc. Klejn Ngraçani ***341***

ROLI I ARSIMIT TË LARTE NË ZHVILLIMIN E KOMPETENCAVE MENAXHERIALE.
Prof. Asoc. Dr. Mimoza Manxhari, Dr.pr. Liridon Veliu ***355***

MIGRACIONI I KTHIMIT: NJË PERSPEKTIVË ZHVILLIMI SHUMËPLANËSHE
Miriam Neziri Angoni ***365***

Situata e punësimit dhe papunësisë në Shqipëri dhe Ballkanin Perëndimor.
Perspektivat e së ardhmes krahasuar me Bashkimin Evropian.
Dr.p. Neshat Zeneli, Msc. Ilir Hebovija ***379***

NGA UNIVERSITETI TEK PUNËSIMI- PERSPEKTIVA BALLKANIKE E KËRKESË-OFERTËS:
Prof. Asoc. Dr Nevila Xhindi, Dr. Morena Çitozi ***393***

KALIMI NGA "EDUKIMI FILLESTAR" NE "TE MESUARIT E VAZHDUESHEM"
PREMISE BAZE E RISTRUKTURIMIT TE TREGUT TE PUNES NE SHQIPERI.
Prof.As.Dr. Greta ANGJELI, Dr. Ira Gjika, Prof.As.Dr. Zana Koli ***403***

HENDEKU GJINOR VAZHDON TE EKZISTOJË NË RAJONIN E BALLKANIT
Msc. Senida Mesi, MBA, Jona Marashi ***415***

NXITJA E BARAZISË GJINORE NË PUNËSIM
Msc. Sonila NIKOLLA, Msc. Elona SHEHU, Msc. Andi TEQJA ***421***

SASIA PËRBALLË CILËSISË NË EDUKIM. SFIDAT PËR TREGUN E PUNËS NGA RRITJA E SASISË
Dr.pr. Vebina Resuli, MSc Sonila Nikolla, MSc Erdet Lalaj ***428***

TALENTET NË QYTETIN KREATIV
Msc. Violeta Aliaj ***439***

REKRUTIMI I TË RINJVE NË FORCAT E ARMATOSURA NËPËRMJET EDUKIMIT,
ARSIMIT DHE TRAJNIMIT PROFESIONAL. REFLEKSIONE. ***Kolonel Albert Mullai*** ***449***

I nderuar zoti Kryeministër, Edi Rama

E nderuar znj, Katja ROCKEL, Përfaqësuese e GTZ

I nderuar zoti Minister z. Arben Ahmetaj

Të nderuar pjesëmarrës,

kolegë, profesorë, miq dhe të ftuar,

Përshendetje të gjitheve dhe mire se keni ardhur në hapjen e punimeve të konferencës shkencore ndërkombetare:

"ZHVILLIMI I QËNDRUESHËM DHE POLITIKAT E PUNËSIMIT NË SHQIPËRI"

Universiteti "Mesdhetar i Shqipërisë" mori nismën për organizimin e kësaj konference, duke besuar se përmes nxitjes së debatit shkencor, diskutimit teorik dhe sjelljes së mendimit të shkollave të ndryshme për ccështjet e punësimit si dhe dhënies së mendimit për ndërtimin praktik të politikave të reja të punësimit në vendin tonë, do të mund të kontribuohet sado pak për këtë çështje.

Kjo konferencë pra synon të tërheqë në këtë debat mendimin shkencor të të gjitha fushave që lidhen me punësimin, politikanë dhe përfaqësues të të gjitha niveleve të administrimit shtetëror, sipermarrës, investitorë dhe të gjithë grupet e tjera të interesit.

Kjo pjesëmarrje e gjere është garanci e zhvillimit cilësor të debatit shkencor në këtë drejtim, është mjet për të sensibilizuar të gjithe aktorët e tregut të punës për rikonceptimin e politikave të punësimit, në këtë fazë të re të zhvillimit ekonomik e social të vendit tonë. Prandaj pranoni të gjithe, ju lutem, falenderimet e mia me të sinqerta për kontributet që do te ofroni në këte konferencë, për këtë problem.

Të nderuar Pjesëmarrës,

Po pse ne morëm këtë nismë dhe u bëmë organizatorë të këtij diskutimi kaq të gjerë për punësimin sot dhe pse në prani të gjithë këtyre faktorëve?

Punësimi mbetet një nga problemet më komplekse ekonomike, politike, sociale dhe ndoshta dhe njerëzorë të zhvillimit të një vendi. Ai kushtezon nivelin e zhvillimit ekonomik, mirëqenien, raportet shoqërore midis shtresave sociale, edukimin dhe sigurinë njerëzore, etj. Në kompleksitetin e vet është elementi bazë i potencialitetit të zhvillimit të qëndrueshëm të një shoqërie dhe garancia e mirëqënies në çdo familje.

Të gjithë e dimë që fëmijët që janë sot në klasë të parë kur të hyjnë në tregun e punës pas gati 20 vitesh do të ushtrojnë ndoshta një profesion qe ne sot mbase nuk e njohim. Zhvillimet e mëdha dhe të vrullshme teknologjike në të gjitha fushat po ndryshojnë edhe raportet e profesioneve klasike me profesionet e reja gjë që po duket jo vetem në ndryshimet e vetë tregut të punës dhe strukturës së tij, edukimit professional por edhe në krijimin e tregjeve të reja të punës.

Gjithë këto ndryshime kanë ndërtuar një sistem të ri të përcaktimit të vendit të punës, një sistem të ri në vlerësimin e kohës së punës dhe produktit të punës dhe një sistem të ri të shpërblimit në raportet e punësimit.

Rreth 100 vjet më parë J. M. Keynes mendonte se papunësia e vullnetshme është element i domosdoshëm i zhvillimit kapitalist dhe se ajo së bashku me përqindjen e interesit bankar, siguron ekulibrin e tregut të punës. Sot gjithmonë e më shumë po kuptohet se politikat e punëzënies në një shtet modern kushtëzohen jo vetem nga zhvillimi ekonomik, por edhe nga një sëre faktorësh të tjerë siç janë zhvillimi i robotikes, i platformave dixhitale, i infrastrukturës së komunikimit dhe mbi të gjitha i ndryshimit të raportit të kohës së punës me kohen e pushimit.

Të gjitha këto ndryshime, kushtëzojnë edukimin e popullatës, edukimin profesional të studentëve dhe mbi të gjitha format e reja të edukimit që do t'ju mësojnë profesionet e së ardhmes, rritjen gjithnjë e më shumë të barazisë gjinore në të gjithë dimensione e saj.

Tre jane sot çështjet themelore që debatohen në zhvillimin ekonomik dhe social global;

1-Ngushtimi i nivelit të varfërisë mes shtresave të ndryshme të shoqërisë,

2-Përballja me zhvillimet e vrullshme te teknologjisë dhe inovacionit,

3-Dhe çështjet e barazisë gjinore

Te treja keto çeshtje i bashkojnë, veç të tjerash çështja e politikave të punësimit të lidhura ngushtë me zhvillimin e qëndrueshëm.

Dhe këtu nuk bëjme përjashtim edhe ne si vend, si ekonomi dhe si zhvillim social, edhe pse nje vend i vogël dhe me peshë jo të konsiderueshme në ekonominë globale. Por gjithsesi ne jemi pjesë e saj.

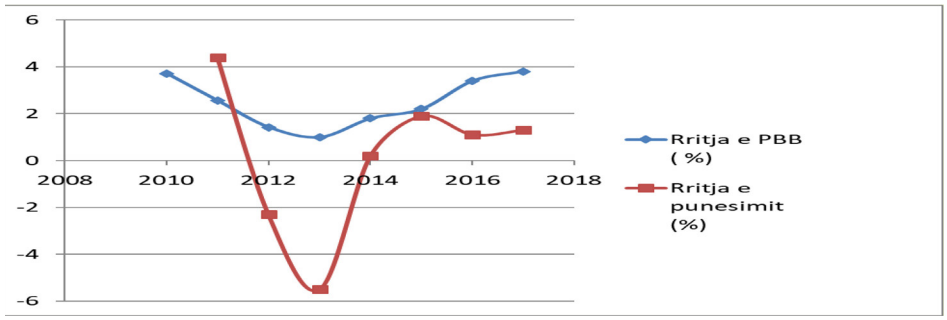
Sot ne, dhe jo vetëm ne, po ndeshemi me nje fenomen i cili thuajse ka bashkëudhëtuar gjatë gjithë tranzicionit atë që quhet "zhvillim pa punësim". Pas daljes nga kriza, sidomos pas vitit 2013, në shumë vende europiane u vu re i njëjti fenomen, "zhvillim pa punësim", prandaj shumë vende e kanë quajtur këtë tendencë si sfidë të dhjetëvjeçarit të ardhshëm. Problematika e konstatuar ka qenë e njejtë dhe janë shtruar pyetjet:

» -pse rritja e ekonomisë nuk është shoqëruar me rritjen e punësimit dhe

» -pse rezultatet pozitive makroekonomike të një vendi nuk reflektoheshin në rritjen e nivelit të konsumit të popullatës.

Kjo situatë karakterizoi shumë vende europiane të "jugut" si Italia, Spanja, deri diku edhe Franca por, edhe në vendet që pësuan kriza financiare si Greqia, Portugalia dhe Irlanda. Kjo karakterizoi edhe Shqiperine sidomos deri ne vitin 2014' ku lidhja e rritjes ekonomike me punësimin u paraqit shumë e dobët.

Grafiku nr.1: Rritja e PBB dhe punësimit në dhjetëvjecarin e fundit



Burimi: INSTAT 2017

-Atëherë pyetja shtrohet si, me çfarë politikash te reja ne duhet ta ndryshojme kete situate?

» **Cfarë lloj politikash të reja ekonomike dhe të punësimit duhet të zbatojmë që rritja ekonomike të vazhdoë e qëndrueshme dhe të transmetoë më shumë vende pune dhe më shumë mirëqënie?**

» **A ka ardhur koha të analizojmë sot se ku duhet të investojmë ne ekonominë tonë publike dhe private? Ne cilët sektorë prioritarë duhet të ndërhyjmë që të mund të ndryshojmë këte situatë?**

» **A duhet të bëjmë një analizë kosto-përfitim për atë çfarë shpenzojmë dhe zhvillojmë dhe atë që përfitojmë?**

» **Sa është kostoja e nje vendi të ri pune që hapet sot në ekonominë**

tonë?

- **A ka vende të lira pune tregu ynë dhe cila është e ardhmja e kapaciteteve ekzistuese të punëkerkuesve në tregun tonë?**
- **A ka kontraditë dhe a i pergjigjet zhvillimit të tregut, biznesit dhe teknologjisë shkalla dhe llojshmëria e edukimit të punekërkuesve tanë? Apo kemi nevojë për një revolucion në edukimin dhe trajnimin profesional të të rinjve tanë?**
- **Cilat janë ato instrumentë të rinj ekonomikë dhe financiarë që duhet të përdoren për të pasur më shumë punësim dhe vetëpunësim? Në cilat profesione e shërbime ?**
- **Pse emigrimi i kohëve të fundit nuk ul papunësinë? Mos vallë emigrimi ndryshon raportin midis popullsisë ekonomikisht jo active dhe forcave të punës?**
- **A mundet sot në kushtet e globalizmit të kemi të njëjtën filozofi për flukset migratore dhe emigratore të fuqise punëtore si 30 vjet më parë, apo një vizion i ri duhet përqafuar.**
- **Cilat elemente të tregut të punës janë të pamjaftueshëm për plotësimin e kërkesës së biznesit privat? Pse bizneset deklarojnë se nuk gjejnë specialistë të fushave që kërkohen?**
- **Si mund të ristrukturohen zyrat e punës dhe cfarë hapash duhen ndërmarrë që ato të luajnë realisht rolin e tyre?**
- **Si mund të menaxhohen më mirë fondet e unifikuara për punësimin dhe partneriteti public –privat në këtë drejtim? Si mund të krijohen fonde të reja?**
- **Cfare politikash duhen ndjekur per te ngushtuar me tej hendekun e pabarazise gjinore?**
- **Cfarë duhet për të koordinuar perdorimin me efikasitet te të gjitha fondeve për punësimin?**
- **Si mund të rrisim elasticitetin e tregut të punës duke futur tipet e reja të kontratave edhe për personat fizikë?**
- **Si duhet të stimulojmë tregun dixhital të punës dhe tregun e sipërmarrjeve të reja nëpërmjet platformave dixhitale, etj.**

Të ndëruar pjesëmarrës,

Kjo konferencë do të zhvillojë punimet edhe në 4 sesione të tjera. Përkatësisht ato janë:

1. **Prioritetet e Ekonomisë së Shqipërisë dhe politikat e punësimit.**
2. **Krijimi i politikave dhe Institucioneve të tregut të punës. Elementët e tregut të punës dhe zhvillimi i tyre**
3. **Barazia sociale dhe gjinore në tregun e punës në Shqipëri**
4. **Edukimi dhe arsimi profesional si faktorë proaktivë për punësimin, politikat e rritjes së punësimit për të rinjtë.**

Duke ju falenderuar edhe njëherë për pjesëmarrjen, jam i bindur se debati shkencor do të jetë konstruktiv si në aspektin teorik ashtu edhe në aspektin e zbatimit të plotikave ekonomike që do të rrisin punësimin në Shqipëri.

Faleminderit,

Prof. Dr. Akademik Anastas ANGJELI

Fjala e Kryeministrit Edi Rama në Konferencën Kombëtare të Punësimit:

Dua ta nis me një falënderim për profesor Anastas Angjelin dhe ekipin e deputetëve që u përfshinë në një proces me një rëndësi të veçantë për ne, duke pasur parasysh që prioriteti i parë i këtij mandati është punësimi dhe që realisht na japin një ndihmë të çmuar me raportin e nxjerrë, bazuar në një punë mjaft të imët, për të identifikuar problematikat, por dhe për të orientuar dhe rekomanduar qasjen e qeverisë ndaj këtyre problematikave.

Kjo punë dhe ky raport që i dorëzohet qeverisë nga grupi i deputetëve me në krye profesor Anastasin, harmonizon të gjithë qasjen tonë dhe sjell një kontribut të çmuar në përsosjen e strategjisë për periudhën 2018-2021 për rritjen e punësimit.

Patëm një periudhë rritjeje ekonomike në vitet e shkuara, që pastaj u stopua nga kriza financiare, por edhe nga kriza e brendshme e një sistemi shtetëror thuajse në kolaps për nga pikëpamja e ndërveprimit. Por, sidoqoftë, ajo çka u konstatua është se edhe në fazën e rritjes ekonomike përpara krizës, nuk u rrit punësimi dhe rritja ekonomike pa rritje punësimi, nuk është në këtë rast thjesht një fenomen shqiptar, por një fenomen më i gjerë.

Sot, ne jemi në kushtet kur kemi disa të dhëna shumë inkurajuese paçka se unë jam gjithmonë i vetëdijshëm që kur flasim për ekonominë dhe për punësimin, shifrat kanë një rëndësi, le të themi, relative në veshët e njerëzve, pasi ajo që është e rëndësishme për njerëzit përtej shifrave është impakti i rritjes ekonomike dhe impakti i politikave të punësimit drejtpërdrejtë në jetën e tyre të përditshme.

Shqipëria është i vetmi vend ku ritmi i rritjes së punësimit u përshpejtua me 50% dhe papunësia sipas raportit, citoj, ra në nivelin më të ulët historik, 13.6%.

Nga ana tjetër është inkurajuese edhe pse është larg së qeni e mjaftueshme, që Shqipëria figuron në rajon si vendi me normën më të ulët të papunësisë rinore. 26% është një shifër jo e vogël dhe prandaj e rinënvizoj, pesha e këtyre shifrave, pavarësisht se vijnë në një trend progresiv në përmirësim, është sidoqoftë reale dhe në 3 mujonin e fundit të 2017-s, shkalla e punësimit për popullsinë 15-64 vjeç është 58.2% nga 43% që ishte në vitin 2013. Kemi 15% rritje, çka përbën as më shumë e as më pak, por një bazë të rëndësishme për të çuar më tej një proces reformash dhe një proces masash të mëtejshme, për të cilat flitet në mënyrë të detajuar në raportin e përgatitur nga grupi i profesorit.

Megjithatë, thënë këto, ka një sërë pyetjesh që mbeten e që kërkojnë në vazhdimësi vëmendje e përgjigje gjithmonë e më të artikuluara, sepse e vërteta është që shumë shqiptarë në moshë pune nuk janë aktivë në tregun e punës. Një pjesë e tyre janë ende në kërkim të punësimit, por nga ana tjetër mbetet një sfidë e madhe aftësimi i tyre për tregun e punës. Ajo që u tha në mënyrë të sintetizuar, me ndoshta pak sportivitet nga ish ministri i Punës dhe i Mirëqenies Sociale, Blendi Klosi, se në Shqipëri ka punë, por nuk ka specialistë, e vërteta është se është realiteti i përgjithshëm i gjithë ballafaqimeve tona me kompanitë dhe i të gjitha ballafaqimeve të pasuksesshme të njerëzve në kërkim të një pune me kompanitë.

Sot nuk ka – këtë e them me përgjegjësi, – asnjë kompani të madhe shqiptare dhe kur them kompani të madhe nuk kam parasysh 10 kompanitë më të mëdha të Shqipërisë, kam parasysh gjithë kompanitë që klasifikohen si biznes i madh, që nuk ka vend pune.

Në çdo derë të çdo kompanie po të trokasësh, do të shohësh se ka vende të lira pune. Problemi i kompanive, që po ngrihet gjithmonë e më me force prej tyre, është aftësia specifike për mbulimin e nevojave të këtyre vendeve të lira të punës. E në këtë drejtim nuk ka një zgjidhje të sotpërsotshme, por domosdoshmëri mbetet fuqizimi i sistemit të arsimit profesional.

Nëse Reforma jonë e Arsimit Profesional do të ishte bërë 20 vjet përpara, sot do të ishim në një situatë krejt tjetër. Por e shkuara është e shkuar, trashëgimia është ajo që është. E vërteta sot është se rilindja e sistemit të Arsimit Profesional dhe rritja me shpejtësi e numrit të nxënësve në shkollat e arsimit profesional ka filluar të japë shenjat e para të përfitueshmërisë për sistemin e punësimit në Shqipëri, pasi në fund të fundit janë sipërmarrjet ato që rikrijojnë vendet e punës, nuk është qeveria.

Qeveria ka përgjegjësinë e pazëvendësueshme që të mbështesë krijimin e vendeve të punës, duke garantuar një mjedis ku jo vetëm ka një mbështetje për sipërmarrjet në aspektin fiskal dhe në aspektin e gjithë zinxhirit të burokracisë, por ku ka dhe një furnizim të sipërmarrjeve me burime njerëzore dhe cilësore, me individë që kanë aftësi për t'u përfshirë në tregun e punës dhe për t'i mbushur vendet e lira të punës.

Ecuria e reformave ka sjellë rezultate në këtë drejtim dhe thellimi i reformave është e vetmja rrugë për të rritur këto rezultate përmes mbështetjes së të gjitha ndërhyrjeve në të gjithë sektorët.

Ne besojmë shumë se në periudhën 2018-2021 do kemi një kërcim të rëndësishëm në shifrat e punësimit, falë një programi të ndërtuar, që synon një rritje më të madhe ekonomike me punësim real më të lartë, duke filluar nga infrastruktura ku në tre vitet që kemi përpara do të financohet një numër i konsiderueshëm projektesh, që përmban volumin më të madh financiar të dedikuar për infrastrukturën gjatë një mandati qeverisës në gjithë këto vite;

Turizmi që për vit e më shumë po konfirmohet si një fuqi e rëndësishme mbështetëse dhe nxitëse e ekonomisë sonë;

Manifaktura ku po shohim disa shenja inkurajuese të kalimit në ciklin e mbyllur, pra, të kalimit nga stadi fason në një stad tjetër, që nënkupton të gjithë procesin e kryer brendapërbrenda vendit, ashtu siç po shohim edhe shfaqjen e interesit nga kompani të rëndësishme për të shfrytëzuar Shqipërinë dhe krahun e punës në Shqipëri për procese më të sofistikuara. Një shembull është kompania Foschner, e cila, pasi ka çelur me shumë sukses një ndërmarrje për pjesët e këmbimit për Mercedesin, sapo ka paraqitur kërkesën për një tjetër fabrikë ku parashihet punësimi i 1200 individëve dhe për procese që kërkojnë sidoqoftë një krah të kualifikuar pune dhe me pagesa më të mira.

Rritja e financimit për projektet në bujqësi, si dhe përfshirja në programin e financimit të Bashkimit Europian që është një risi për sektorin, do të na japin shumë më tepër frymëmarrje në drejtim të mbështetjes së të gjitha atyre proceseve dhe të gjithë atyre individëve që do të paraqesin pikërisht atë që kërkohet sot në bujqësi, projekte që shkojnë në drejtim të vlerës së shtuar.

Sfida për të cilën të gjithë jemi të angazhuar, e përsëris, është nxitja e aftësimit profesional, jo vetëm në aspektin e arsimimit, ku shifrat flasin qartësisht dhe mjafton të sjell në vëmendje se mundësia e punësimit sot, statistikisht, e atyre që kryejnë arsimin profesional është 20% më e lartë, sesa e atyre që kryejnë universitetin, ashtu sikundër është 35% më e lartë, sesa e atyre që kryejë shkollën e mesme të përgjithshme.

Por edhe në aspektin e aftësimit për punë të individëve me një moshë më të lartë, që dalin nga skema e ndihmës ekonomike, apo që synojnë thjesht dhe vetëm përfshirjen në skemën e ndihmës ekonomike, edhe këtu, një program i ri ka filluar të zbatuar, programi i mbështetjes financiare për çdo individ që do punë e nuk punësohet dot për shkak se s'ka aftësitë e mjaftueshme dhe që është i gatshëm të ndjekë një kurs profesional. Në këtë rast, ne kemi përfshirë në programin e nxitjes së punësimit pagesën që është më e lartë sesa ndihma ekonomike për këdo që hyn në një kurs profesional për 1, 2, 3 muaj dhe që pastaj menjëherë mund të thithet nga kompanitë dhe të fillojë punën.

Ka në raport një sërë rekomandimesh të tjera që lidhen me taksimin. Raporti konfirmon drejtësinë dhe edhe dobishmërinë e taksimit të ndershëm dhe taksimit progresiv, por sugjeron një sërë masash që lidhen me biznesin e vogël, nga ana tjetër, edhe me zgjerimin e skemës së TVSH-së.

Më vjen shumë mirë që sot mund ta themi me plot gojën, që, pasi kemi bërë të gjithë përllogaritjet e nevojshme, do bëjmë një kapërcim që do të jetë historik në raport me

biznesin e vogël, pasi do ketë një ulje shumë të rëndësishme taksash, konkretisht të tatim-fitimit për të gjitha ato biznese të vogla që kalojnë pragun vjetor të 8 milionë lekëve [të reja] dhe që me sistemin aktual hyjnë në një fashë tjetër taksimi nga 5%-15%. Ne do ta rrisim pragun në 14 milionë lekë [të reja]. Kjo do të thotë që të gjitha bizneset që do të kenë xhiro deri në 14 milionë lekë të reja në vit do të kenë një tatim-fitimi vetëm 5%, e thënë ndryshe, përbën një ulje të taksës nga 15% në 5% për më shumë se 10 mijë biznese që janë sot pjesë e sistemit të biznesit të madh, apo që mund të hyjnë në sistemin e biznesit të madh si rezultat i futjes së TVSH-së.

Faktikisht provohet sot, ajo që ne e thamë qysh në fillim, kur bëmë zgjerimin e bazës së TVSH-së, që nuk është qëllimi ynë të rrisim presionin mbi të vegjlit, por të mos lejojmë më që të vegjlit të shfrytëzohen nga të mëdhenjtë për t'iu shmangur taksave, apo që të mëdhenjtë të bëjnë si të vegjël, duke iu shmangur vetë taksave. Është një ulje që besoj do jetë shumë e mirëpritur nga komuniteti dhe që, siç nënvizohet në raport, do të nxisë më tutje punësimin nga kjo pjesë e biznesit në Shqipëri që ka kapacitete të rëndësishme vetëpunësimi dhe punësimi të të tjerëve.

Ka dhe një tjetër rekomandim, që do ta nënvizoja ndër të tjera, që ka të bëjë me shtrirjen e mëtejshme të informatizimit të shërbimit të tatimpaguesve. Sot, ne kemi një shtrirje të konsiderueshme që shkon duke u zgjeruar dhe që ka larguar një pjesë të madhe të barrës së burokracisë, të kontakteve, të letrave për të gjithë ata që kryejnë biznes në Shqipëri dhe që kanë të bëjnë me administratën tatimore.

Po ashtu, edhe forcimi i Shërbimit Kombëtar të Punësimit është një rekomandim i rëndësishëm, ristrukturimi i funksioneve dhe edhe vetë metodologjia e punës së këtij shërbimi. Ne kemi hyrë faktikisht në një fazë tërë me Shërbimin Kombëtar të Punësimit. Më pas do të japim dhe treguesit e punësimit për muajin maj vetëm përmes zyrave të punës, pa llogaritur pjesën tjetër që janë të punësuar të rinj drejtpërdrejtë nga kompanitë.

Është absolutisht inkurajuese që me ndryshimin e metodologjisë, me një ristrukturim të brendshëm të Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe me një angazhim proaktiv të të gjithë sistemit të zyrave të punës në muajt mars, prill, maj, ne kemi kapërcyer 10 mijë të punësuar, pra, jemi mbi 10 mijë të punësuar në këta 3 muaj dhe jemi shumë optimistë se do të realizojmë objektivin që në pamje të parë dukej i pamundur, për të pasur 25 mijë të punësuar të rinj në vitin 2018 vetëm nëpërmjet zyrave të punës.

Çështjet që shtrohen dhe në raport mbeten të hapura për cilësinë e marrëdhënieve kontraktuale, që nganjëherë mungojnë fare, mes të punësuarve dhe punëdhënësve, për kushtet e punës, për domosdoshmërinë e rritjes së mëtejshme të pagave të ulëta, për domosdoshmërinë e një formalizimi të mëtejshëm të pagave, pasi dua ta nënvizoj dhe do të ishte vërtetë e mirëpritur çdo këshillë, apo çdo ide që do të na vinte në këtë

drejtim, se në Shqipëri kemi në problem me pasqyrën formale të pagave, që ven si rezultat i një pjese të pagave që kryhen në të zezë. Mjafton t'ju them se ne kemi 41% të pagave në kompanitë që hyjnë në fashën e biznesit të madh që janë 30 mijë lekë. Kjo faktikisht është gënjeshtër. Është gënjeshtër që një ekonomist, një financier, një inxhinier, apo të tjera profesione brendapërbrenda kompanive të paguhen me 30 mijë lekë. Jo vetëm nuk është e mundur se kështu thotë logjika, por nuk është e mundur sepse kështu thonë dhe të gjitha të dhënat e brendshme që ne kemi. E vërteta është që një pjesë e pagës jepet formalisht për të shmangur tatim-fitimin, sepse deri në pagën 30 mijë lekë në Shqipëri nuk ka taksë dhe sigurisht ato më poshtë jo e jo dhe pjesa tjetër jepet në të zezë.

Ky është një nga ato momentet ku ne jemi përqendruar. Ka filluar një proces nga ana e Ministrisë së Financave dhe të Ekonomisë me kompanitë për ta luftuar këtë fenomen. Kemi bërë shumë për formalizimin tërësor. Nëse kemi sot, një shifër të lartë të të punësuarve në Shqipëri në raport me vitin 2013, kjo ka qenë rezultat i vendeve të reja të punës, por ka qenë edhe rezultat i një formalizimi masiv. Por tani jemi përpara një sfide tjetër, sepse kemi shumë më pak punonjës tërësisht të paregjistruar, por ama kemi shumë punonjës të regjistruar, pra, të formalizuar, që marrin një pjesë të pagës në të zezë.

Edhe njëherë, duke ju falënderuar për këtë kontribut, duke falënderuar edhe përfaqësuesen e GIZ-it këtu, që ju siguroj, nuk është një prezencë thjesht sepse ne jemi mësuar që nëpër konferenca të kemi gjithmonë dikë që vjen nga përfaqësitë e huaja, por është një prezencë që lidhet me kontributin e posaçëm që jep GIZ-i, që jep qeveria gjermane në kuadrin e bashkëpunimit ekonomik mes Shqipërisë dhe Gjermanisë, unë uroj një vazhdim pa mërzitje të konferencës dhe shpresoj që për të gjithë, në përfundim të konsiderohet një kohë e kaluar me cilësi.

Shumë falemnderit!

Fjala e Ministrit te Ekonomise dhe Financave Arben Ahmetaj

Përshëndetje të gjithëve!
I nderuar z. Angjeli
I nderuar profesor Kabo, Katia.
Përshëndetje të gjithë kolegëve deputetë, profesorëve dhe studentëve.

Unë do ta nis fjalën time duke trajtuar në retrospektivë të gjithë çështjen e punësimit, për të kuptuar edhe pikënisjen e asaj çfarë ka ndodhur në ekonominë shqiptare dhe tregun e punës, në dinamikë, përgjatë viteve të fundit, sepse është realisht e rëndësishme të dimë nga vijmë, për të kuptuar më mirë të tashmen dhe për të projektuar patjetër më mirë të ardhmen.

Në vitin 2013, për shkak të një kombinimi të një sërë faktorësh, si efektet e akumuluara të post-krizës globale të vitit 2008, keqmenaxhimi dhe mungesa e politikave të mirëfillta apo vizionet e zhvillimit që shoqëroi konsumimin e qeverisjes së kohës dhe patjetër, mbyllja e ciklit të një modeli ekonomik që i shteroi resurset e veta dhe një nga simptomat më të rënda ishte rritja ekonomike pa punësim, dhe ndërkohë që e gjithë kjo gamë politikash të pakoordinuara solli vitin 2012, i cili është viti me kulmin e varfërisë në Shqipëri dhe me punësimin më të ulët, ku ekonomia humbi ritmin e rritjes, papunësia u shtua dhe sigurisht që, edhe në bazë të raporteve ndërkombëtare, varfëria arriti kulmin.

Ne prezantuam një qasje të re për politikat e zhvillimit të vendit, të orientuar jo më nga konsumi, apo thjesht remitancat dhe ndërtimi, por nga rritja e prodhimit vendas dhe promovimi i eksporteve.

Po të kthehemi në retrospektivë, në momentin e parë kur ne prezantuam modelin e ri ekonomik, patjetër kishte dhe ironi nga të gjitha anët, qoftë nga politika, qoftë nga opinion-bërësit, dhe patjetër skepticizëm, pse jo, edhe në terrenin ekonomik, edhe në terrenin akademik. Cili është modeli i ri ekonomik? Si do promovohet modeli i ri ekonomik? Çfarë do të prodhojë modeli i ri ekonomik? Dhe për të mos hyrë në detaje, modeli i ri ekonomik ka filluar ka shenja serioze të përmbysjes së logjikës së vjetër, në një logjikë të re, bazuar tek prodhimi vendas, tek rritja e eksporteve dhe tek rritja e eksportit të shërbimeve, duke iu referuar turizmit, por jo vetëm. Ka dhënë ato rezultate që ne sot i shohim në shifra dhe qytetarët patjetër i prekin.

Unë do ta ritheksoj atë që tha Kryeministri, që të gjitha arritjet që ne i përmendim në shifra nuk janë të mjaftueshme, por do të duhet ta kuptojmë, ta mendojmë, që është shumë e rëndësishme të dimë se çfarë lamë pas. Lamë atë momentin e krizës greke.

Besoj këtu ka njerëz që e kanë përjetuar, e kanë prekur, kanë punuar për ta frenuar atë krizë në Shqipëri. Nuk është një klishe politike potenciali i krizës greke në 2013. Përkthehet drejtëpërsëdrejti në humbje punësimi, përkthehet drejtpërsëdrejti në ulje pensionesh dhe në ulje pagash. Po, pse njësoj është ta kishe rrogën 300 mijë lekë, pastaj për shkak të krizës ta kishe 150 mijë lekë, të vjetra? Po pse njësoj është që pensioni të ishte aq sa është, dhe aq është i pamjaftueshëm, 150 mijë lekë, 200 mijë lekë apo 250 mijë lekë të vjetra, dhe për shkak të krizës të shkonte në 100 mijë lekë të vjetra? E njëjta gjë është që ta kesh depozitën 100 mijë lekë dhe për shkak të krizës të zbresë në 60 mijë lekë?

Të gjitha këto, kur i dëgjoni në parlament, duken si një debat brenda suazës politike por, në jetën e përditshme të qytetarëve të vendit, janë realitete të mundshme që mund të bëhen, që mund të materializohen për shkak të papërgjegjshmërisë së grupimit politik apo të grupimeve politike që qeverisin.

Që në krye të herës, siç e theksova, zbatuam politika mbështetëse për sektorë të rëndësishëm për ekonominë shqiptare dhe do të dua që t`ju tërheq një sekond vëmendjen në një dinamikë shumë interesante të mënyrës se si ka menduar qeveria.

Në 2014 ne avancuam një paketë dhe e quajtëm "Paketa e mbështetjes së fasonit". Çdokush filloi të thoshte që "po si, tani ne të gjithë do të punojmë në fason? Po kjo është një ekonomi me vlerë të ulët?!" Dhe të gjithë ramë dakord me këtë, që po, kështu është! Është një sektor që sjell vlerë jo shumë të konsiderueshme, përsa i përket vlerës së shtuar në ekonomi, por vlerën e shtuar në punësim e sjell të konsiderueshme dhe këtë do ta lidh me promovimin që i bëjmë tani ICT-së dhe të gjithë specialiteteve teknike që na çojnë në produktivitet më të lartë dhe në prodhim të orientuar nga eksporti.

Katia është në dijeni të një procesi që unë personalisht si Ministër i Financave dhe Ekonomisë, por edhe stafi im së bashku me GIZ dhe me dy kompani të rëndësishme gjermane, jemi duke punuar për të sjellë një bërthamë ekselence shumë interesante në një sektor që fillon dhe balancon vlerën e shtuar në ekonomi, jo si e vetme, por si fenomen.

Ndërmorëm reforma të vështira por të domosdoshme, që e kthyen Shqipërinë dhe ekonominë në shtratin e rritjes ekonomike të qëndrueshme dhe me punësim. Mos harroni që, kjo është e rëndësishme, kur morëm detyrën, borderoja në Tatime numëronte 425-430 mijë të punësuar. Sot që flasim, dhe akoma nuk kanë dalë shifrat e vetëpunësimit, janë 667 mijë të punësuar. Pra, janë mbi 240 mijë vende të

reja pune si rezultat i zhvillimit ekonomik, i rritjes së numrit të vendeve të punës dhe patjetër të formalizimit.

Kryeministri iu referua një elementi fiskal, që në fakt dhe raporti me rekomandime i grupit të deputetëve drejtuar nga Profesor Angjeli e ka përmëndur, taksa progresive. Taksa progresive çliroi punësimin. Për këtë të jeni të bindur, sepse shifrat janë atje dhe ka dy korsi të rëndësishme që preken. E para është konsumi.

Mos harroni që nëpërmjet taksës progresive, me një lëvizje fiskale, u kthyen mbrapsht në xhepat e qytetarëve 100-120 milionë dollarë në vit. Hajde ta diskutojmë, kur na dëgjoni në Parlament me ato klishetë, taksa e sheshtë, taksa progresive. Po e shpjegoj fare thjeshtë. Unë kudo që takoj qytetarë në Republikën e Shqipërisë, në takimet e llogaridhënies, kërkoj të komunikoj me dikë që është mësues, infiermier, ose punon në sektorin privat dhe e ka pagën rreth 60-70 mijë lekë në muaj. E pyes sa e kishte taksën para 2013-ës? Thotë 6500 lekë në muaj, pra taksën e sheshtë. Po tani e pyes sa paguan? 2500 lekë të vjetra. Po të bëni llogarinë, është shumë e thjeshtë që gjithë pjesa tjetër që ishte taksë e shkonte në buxhet të shtetit dhe bëhej rrush e kumbulla me ato 300 milionët e vjedhura të rrugës së Kombit, sot është në konsum të familjeve. Pra, i bie gati paga e 13-të dhe të gjitha këto kanë çliruar konsum dhe patjetër që në xhiron e punësimit, konsumi është një prerogativë shumë i rëndësishëm.

Ka disa elementë që duhen ritheksuar. Për herë të parë në vitin 2017 punësimi në sektorin jo bujqësor kaloi sektorin bujqësor, që është lëvizje cilësore në formacionin e punësimit në Republikën e Shqipërisë. Dhe, po referuar raporti të Bankës Botërore, të cilit iu referua dhe Kryeministri, Shqipëria është një ndër vendet me punësimin më të lartë të forcës së punës, po kap nivelin e 60 % dhe papunësia është në nivelin më të ulët të 10 viteve. Në tremujorin e fundit të 2017 shkoi në 13.4 %. Papunësia tek të rinjtë është 26 %. Janë shifra që patjetër kur debatojmë për fuqinë blerëse, apo për rritjen ekonomike, dikush në legjitimitet të plotë do të thotë se nuk mjaftojnë. Po, nuk mjaftojnë, nuk diskutohet, por gjithmonë për të kuptuar ku jemi dhe ku shkojmë, ka një element retrospektive. E po të kthehemi mbrapsht, ne erdhëm nga shifra 17.6 % papunësi dhe tani po zbresim, dhe e kemi objektivin njëshifror të papunësisë.

Unë dua të ndaloj në disa elementë konkretë. Këtu diskutohet shumë, qoftë brenda qeverisë, qoftë në rrethet akademike, qoftë në donatorë, apo në terrenin ekonomik të ndërmarrjeve, gjithë formimi profesional. Për t'iu referuar asaj që u tha këtu, për të punuar qoftë me ofertën, qoftë me kërkesën për punësim dhe kuptohet që në mes është ndërmjetësimi, po i referohem si "matching" të aftësive me vendet e punës.

Këtu dua të jem shumë i sinqertë me veten, me ju dhe të gjithë ata që na dëgjojnë. Kemi një sfidë shumë të madhe. Kemi një sfidë shumë të madhe sepse nuk ka kompani në

Republikën e Shqipërisë që nuk thotë: “Po, unë kam vende të lira pune, por realisht e kam të vështirë të gjej punonjës të cilët përputhen me aftësitë e domosdoshme të atyre vende të punës që ne kemi nevojë për të mbushur”.

Këtu po kaloj tek elementi tjetër, krahasimi 2014 me 2017. Në vitin 2014 fokusi tek fasonët, që e realizoi qëllimin dhe tani ka filluar, e ne shpresojmë që edhe me mbështetje, të kalojë në cikël të plotë, pra nga një vlerë e ulët në një cikël të plotë me vlerë më të madhe; tani në 2017 po fokusohemi tek tre elementë shumë të rëndësishëm. E para dhe mbi të gjitha është ICT; e dyta është manifaktura, dhe e treta është ajo që ne tani kemi filluar t’i referohemi si shërbimet e biznesit apo shërbimet në tërësi, të fokusuara tek turizmi, sepse kanë mundësinë që të sjellin një shumëngjyrshmëri me vlerë shumë më të lartë në ekonomi.

Do ju sjell një shembull përsa i përket ICT. Mos harroni që ne e promovuam nga ana fiskale ICT-në me një ulje drastike nga 15% në 5% të tatim-fitimit dhe sot presim mendime nga sektori se si mund ta mbështesim akoma më mirë.

Dy ditë më parë isha në një takim me dy kompani gjermane. Njëra nga ato është Lufthansa IT Solution. Para se t’ju tregoj pse kanë ardhur në Shqipëri po ndaj me ju një statistikë. Sot sistemi akademik shqiptar nxjerr 600-700 studentë që janë IT apo të lidhur me IT, inxhinierë telekomunikacioni apo inxhinierë që lidhen me këta sektorë. Paga mesatare e këtij sektori, e deklaruar, është 70 mijë lekë në muaj. Për mua është sërish akoma e ulët dhe kjo edhe për shkak të nevojës për ta deklaruar akoma më pastër e më të formalizuar. Pra, është gati tre herë e gjysëm më e madhe se sa paga minimale dhe është dy herë e gjysëm më e lartë se sa paga mesatare, dhe Lufthansa erdhi me një ekip ku prezent ishin dhe kompani IT Indiane, që ju e dini shumë mirë se janë të famshme në këtë sektor.

Cila është gara e Shqipërisë? Gara e Shqipërisë është të tërheqë këto kompani. Lufthansa IT Solution është këtu për të bërë potencialisht një partnership, për të prodhuar për kërkesën globale në industrinë e aviacionit, pra software, dhe kërkon inxhinierë apo specialistë të kualifikuar. Kjo është sfidë dhe këtu sfida është së pari tek pjesa e qeverisë, pastaj tek sipërmarrja.

Si e furnizojmë ne këtë sektor me investime në kapitalin human për të rritur aftësi, pra për të punuar në atë që iu referuam, ana e ofertës**.** Unë mendoj që ne akoma, megjithëse kemi bërë shumë, nuk e kemi fleksibël mënyrën se si e mbështesim arsimin profesional dhe formimin profesional. Do të duhet të jetë shumë fleksibël. Për shembull, çfarë mund të bëjë brenda kuadrit legal qeveria me kërkesat që ka Lufthansa, së bashku me kompaninë tjetër gjermane, për investim në kapitalin human në formimin profesional? Ne e kemi akoma qasjen pak të përgjithshme, nuk e kemi akoma pak individuale. Do të duhet ta kemi individuale sepse në këtë fazë jemi.

Kam një rast tjetër në Elbasan që kanë filluar të punojnë, është një kompani që ka procese teknologike shumë specifike të përpunimit të gomës dhe praktikisht kërkon punonjës të kualifikuar. Nuk kushton pak t'i kualifikosh. Sot në mënyrën se si e kemi ndërtuar legjislacionin dhe nën-legjislacionin, nuk kemi mundësi që të bëjmë një paketë individuale për të mbështetur, por imagjoni se kështu është bërë Singapori, kështu janë bërë shumë vende të tjera, kanë krijuar qendra ekselence pune si këto që po flasim, dhe mbi të është ndërtuar edhe ofertë, dhe kërkesë, dhe pastaj e kanë kthyer në sektor të konsoliduar.

Ndërkohë, sfidën tek punësimi e kemi tek rritja e produktivitetit të forcës së punës. Çfarë problemi ka Shqipëria, që është e lidhur me vlerën e shtuar? Produktivitetin. Forca e punës në Shqipëri ka akoma produktivitet të ulët. Kjo na bën që ne të mburremi vetëm me koston e ulët të fuqisë punëtore. Nuk mund të jetë më normale. Do të duhet të kalojmë në nivel tjetër sepse kalimi në nivel tjetër shoqërohet pastaj me rritje ekonomike, me rritje pagash, me rritje fuqie blerëse, me rritje konsumi, me rritje dije, të kalojmë tek ekonomia e dijes që realisht akoma jemi shumë larg.

T'ju sjell një shembull interesant se çfarë po ndodh sot në terrenin ekonomik? Lëvizja e kursit të këmbimit, pra mbivlerësimi i lekut, ka bërë që marzhet e fitimit të disa kompanive që e kanë bazuar fitimin te kosto e lirë e punës, të ngushtohen. Pra do të thotë, që për herë të parë në shumë e shumë vite, kompanitë shqiptare po thirren të provojnë veten për të rritur produktivitetin, në mënyrë që të qëndrojnë konkurruese, që do të thotë duhet t'i kthejnë sytë nga kapitali human.

Këtu do të sjell një shembull të një produkti që vjen në vazhdën e punës që bën Ministria e Financave jo thjesht në atë strategji, nëse mund ta quaj kështu, që po bëjmë për rritjen e punësimit, por brenda kësaj po bëjmë një përpjekje pak më specifike me Universitetin e Harvardit, dhe jemi fokusuar se ku kanë kapacitet sektorët që të sjellin punësim dhe çfarë do të duhet të bëjmë ne që ky punësim të materializohet. Dhe, më besoni që nëse ne si Ministri, qoftë Universiteti i Harvardit, qoftë në punën e përbashkët, fokusohemi tek potenciali që ka turizmi, pra sektori i shërbimeve, që ka dhe ICT. Dhe, këtu unë dua që të marr një angazhim që të komunikoj me Ministren e Arsimit dhe të kemi një strategji të përbashkët sepse besoj që grantet që jep buxheti i shtetit do të duhet të targetohen më drejt. Çfarë dua të them me këtë? A kemi nevojë ne sot, që të mbështesim shkencat politike, apo jurisprudencën me para buxheti, apo Fakultetin e Ekonomisë? Unë mendoj, megjithëse pjesa e dekanateve të Fakulteteve që unë përmenda do më marrin inat, unë mendoj që jo.

Ne do të duhet të fokusohemi tek Matematika, tek Inxhinieria dhe tek Shkencat Kompjuterike ose Inxhinieri të Teknologjisë dhe të Informacionit. Aty po, ia vlen të shpenzojmë në mënyrë të zgjuar, në mënyrë që unë sot po të kisha mundësi, pas një reflektimi të thellë, grantet që merr Ministria e Arsimit do t'i hidhja tek këto

Fakultete, në mënyrë që gjithë kjo qendër ekselence të funkisionojë për rritjen e produktivitetit në ekonomi, në mënyrë që kërkesa dhe oferta të fillojnë e të arrijnë pikën e "matching".

Unë këtu do ta mbyll fjalën time, por besoj që sfida e punësimit është sfida e parë dhe do të duhet të kalojmë tek sfida e punësimit cilësor dhe të qëndrueshëm, dhe besoj që është një fenomen ekonomik, është një fenomen financiar, është një fenomen social, është një fenomen politik.

Ju falënderoj sërish për ftesën dhe ju uroj një konferencë të këndshme dhe me konkluzione në ndihmë të politikëbërësve, por edhe terrenit ekonomik.

Fjala e znj. Katja ROCKEL, Përfaqësuese e GIZ

Përshëndetje në Konferencën Shkencore Ndërkombëtare "Zhvillimi i qëndrueshëm dhe politikat e punësimit në Shqipëri"

Faleminderit për ftesën për të qenë pjesë e konferencës "Zhvillimi i qëndrueshëm dhe politikat e punësimit në Shqipëri", e cila është sigurisht një nga temat më të rëndësishme drejt nxitjes së Shqipërisë në një ekonomi tregu konkurruese, e cila ofron mundësi punësimi dhe të ardhura të qëndrueshme për të gjithë qytetarët e saj.

Edhe pse vendi më i varfër në Europë, Shqipëria ka bërë disa përparime shumë të rëndësishme deri tani dhe është një vend kandidat në Bashkimin Evropian (BE).

Megjithatë, mbeten disa sfida:

» Papunësia është e lartë, veçanërisht midis të rinjve, ku norma aktuale është 25.9% për qind.

» Dhe përqindjet e pjesëmarrjes së femrave në fuqinë punëtore janë ende shumë të ulëta (37.2% (15-29), 57.7% (15-64) - mbi 10% më të ulëta se normat e pjesëmarrjes së meshkujve në fuqinë punëtore)

» Për më tepër, pothuajse të gjitha kompanitë që operojnë në Shqipëri janë ndërmarrje mikro, të vogla dhe të mesme (MSMEs), të cilat në këtë moment kontribuojnë vetëm pak drejt rritjes dhe punësimit.

» Ekziston edhe mungesa e investimeve të huaja direkte.

Në përgjithësi, Shqipëria karakterizohet nga papunësia strukturore, jo vetëm përmes aftësive dhe profesionistëve që nuk i plotësojnë kërkesat e punëdhënësve, por edhe për shkak të pabarazive të mëdha rajonale në tregun shqiptar të punës - për shembull dallimi midis Korridorit Tiranë-Durrës dhe Rajoneve të Shqipërisë së Veriut. Për më tepër, jo vetëm mungesa e aftësive të mjaftueshme profesionale shkakton papunësi në Shqipëri, por edhe një mospërputhje e përgjithshme e aftësive. Kjo mospërputhje e aftësive do të thotë që kompanitë kërkojnë profesionistë të caktuar, që nuk mund të gjenden në tregun shqiptar të punës, sepse njerëzit dëshirojnë të ndjekin karrierë të ndryshme ose thjesht të trajnohen në profesione të ndryshme. Papunësia sezonale, që lind për shkak të luhatjeve të përkohshme të kërkesës për punë, karakterizon sidomos sektorin e turizmit në Shqipëri, ku sezoni turistik është ende shumë i shkurtër.

GIZ në ndërhyrjet e saj këtu në Shqipëri përpiqet të trajtojë këto lloje të ndryshme të papunësisë: papunësinë strukturore, sezonale dhe mospërputhjen. Për të trajtuar këtë çështje të përbashkët për ekonomitë e tregut në zhvillim, si Shqipëria, GIZ ndjek në të gjitha projektet e saj të punësimit të ashtuquajturën "Qasje e integruar për promovimin e punësimit". Përpjekjet kërkojnë të arrijnë efektet e përmirësuara të punësimit duke koordinuar masat në fushat e kërkesës për punë (krijimin dhe përmirësimin e vendeve të punës); përputhja e tregut të punës (informacion, orientim dhe vendosje); dhe furnizimit me punë (përmirësimin e punësimit të individëve). Përveç kësaj, kushtet e politikave ekonomike duhet të orientohen drejt zhvillimit në mënyrë që të merren me papunësinë strukturore.

Qasja e integruar e promovimit të punësimit duhet të iniciohet nga qeveria partnere dhe të përfshihet në një analizë të situatës së punësimit. Nxitjet e ofertës dhe të kërkesës në tregun e punës përcaktohen në mënyrë thelbësore nga kushtet kornizë të politikës ekonomike dhe të punësimit, të cilat kërkojnë vëmendje të veçantë dhe duhet të zhvillohen me synime të orientuara drejt punësimit.

Projekti GIZ ProSEED zbaton qasjen e integruar në promovimin e punësimit në praktikë dhe në të njëjtën kohë trajton çështje të tilla si zhvillimi ekonomik dhe rajonal, promovimi i punësimit dhe trajnimi profesional. ProSEED së bashku me Zyrën e Kryeministrit dhe Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë, fokusohet veçanërisht tek të rinjtë në Shqipëri. Synon të ofrojë perspektiva të ardhshme të punësimit. ProSEED u drejtohet edhe shqiptarëve që kanë jetuar jashtë vendit, veçanërisht në Gjermani dhe janë kthyer në Shqipëri.

Krijimi dhe përmirësimi i vendeve të punës - në anën e kërkesës së tregut të punës: Për këtë qëllim, ProSEED fokusohet në forcimin e kapaciteteve të SME-ve (në fakt deri në 1000 SME) dhe duke qenë se shumica e kompanive shqiptare janë SME, përmisimi i perormancës së tyre operative dhe konkurenca do të rrisë kërkesën për punë të kualifikuar. Në të njëjtën kohë, trajnimi i sipërmarrjeve për më shumë se 1300 sipërmarrës aspirues që ofrojnë nxitjen e inovacionit dhe shpirtit sipërmarrës dhe aftësive në Shqipëri. Përmirësimi i punësueshmërisë - Në anën e ofertës së tregut të punës ProSEED fokusohet në arsimin dhe aftësimin profesional (AAP): ProSEED punon në sektorë dhe rajone të përzgjedhura për të përmirësuar cilësinë dhe orientimin e tregut të institucioneve të AAP-së, duke kontribuar kështu në Strategjinë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive. Këtu Shkollën shumëfunksionale të Kamzës, e financuar më parë nga GIZ, shërben si model - SHF Kamza merr tre herë po aq aplikacione, sa ka dhe vende të studimit në dispozicion. Duke punuar ngushtë me institucionet e ndryshme arsimore dhe private të arsimit privat dhe publik, programi aktual synon të trajnojë 7000 njerëz në profesione të ndryshme. (Turizmi, TIK, Hoteleri,

Gastronomi, Mekanikë, Agroprocessing etj.) Fokusi i këtyre trajnimeve është në fitimin e aftësive praktike dhe të nevojshme për të hyrë shpejt në tregun e punës. Për këtë arsye po bashkëpunojmë edhe me Qendrat e Aftësimit Profesional.

Nëpërmjet këtyre aktiviteteve të shumëllojshme, ProSEED përkrah sektorin privat, por edhe atë publik për të sjellë më shumë shqiptarë në punësim dhe veçanërisht të shfrytëzojë potencialin që ka të bëjë me rininë shqiptare në vendin e vet.

Në kuadrin ekonomik dhe në nivelin e politikave, ProSEED punon ngushtë me ministritë përkatëse për të siguruar se do të ofrohen mundësi të qëndrueshme punësimi. Një shembull i mbështetjes qeveritare që kontribuon në një analizë të duhur të tregut të punës dhe aftësive, në mënyrë që të bëhen politika efikase, është mbështetja e një sistemi gjurmimi mbarëkombëtar të të diplomuarve të shkollave. Bazuar në rezultatet e gjetjes, jo vetëm nevojat për përshtatje në sistemin e AFP-së, por edhe nevojat e tregut të punës, mund të adresohen për të trajtuar papunësinë strukturore!

Më në fund, ProSEED trajton njerëzit më të prekshëm në shoqërinë shqiptare, në mënyrë që të nxitet pjesëmarrja sociale e të rinjve dhe pakicave. Kjo synon të përmirësojë punësueshmërinë dhe përfshirjen sociale të të rinjve të margjinalizuar (gratë, minoritetet dhe personat me aftësi të kufizuara), ProSEED mbështet iniciativat e përzgjedhura të shoqërisë civile që fokusohen në këtë grup të synuar, duke u siguruar atyre mbështetje financiare dhe administrative.

Dëshiroj t'ju falënderoj të gjithëve për vëmendjen tuaj dhe i uroj të gjithëve një ditë informuese dhe diskutime të frytshme që duhet të çojnë në më shumë kërkime në tregun shqiptar të punës, të cilat mund të përdoren për politikë bërje efikase dhe për një të ardhme më të mirë të tregut shqiptar të punës!

Programi DH & A Employability

Dr. Yehuda Hamovitz

DH & A - Konsulencë ndërkombëtare e menaxhimit

“Zhvillimi i qëndrueshëm dhe politikat e punësimit në Shqipëri”

Shqipëria përballet me sfidat e botës së re

- Ekonomia globale
- Kufijtë e hapur
- Industritë e bazuar në teknologji
- Mundësi punësimi tërheqëse jashtë vendit

Misioni strategjik

Të mbash shqiptarët në Shqipëri

Të mbash shqiptarët në Shqipëri nëpërmjët punësimit

1. Nevoja e domosdoshme aktuale për punonjës.
2. Krijimi i vendeve të reja të punës në treg.

Mënyra për ta bërë:

Përpjekja e integruar udhëhequr nga qeveria

1.Shoqatat industriale

2. Ministritë qeveritare

3.Sistemi arsimor dhe universitetet

4. Lidershipi bashkiak

Plani i veprimit - modeli operacional

Perceptimi themelor i papunësisë

I punësuar:	Të nderuar nga familja, miqtë dhe shoqëria. Paguan taksat. Kontribuon në shoqëri. Produktiv. Vëmendshëm. Solidariteti.
I papunësuar:	I turpëruar nga familja, miqtë dhe shoqëria. Jeton për taksat e tjera. Joproduktiv. Rebelim i pavëmendshëm. I dhunshëm

KPI të programit

Objektivat e deklaruara të programit për 3-5 vitet e ardhshme janë:

- Më pak se 10% e papunësisë së përgjithshme (niveli Euro 8.5%).
- Më pak se 15% e papunësisë së të rinjve (niveli i euros 18.7%).
- Më pak se 25% 50+ papunësi. (Niveli Euro 19%).

DH & A Programi i punësimit
Nga papunësia tek punësimi me nder

Thelbi i programit

Menaxhimi i lidhjes midis punëdhënësve potencialë dhe punonjësve potencial përmes proceseve të përshpejtuara duke përdorur qendrat profesionale të punësimit.

Përfitimet e programit

1.Pamje - Shihen qendrat. Puna është bërë.

2.Besueshmëria - Mbajtja e premtimeve të fushatës për votuesit.
3.Transparenca - Programi i dizejnuar për të mundësuar monitorimin.
4.Punësimi - Rezultatet shikohen menjëherë.
5.Klima kombëtare - Një komb që punon është më i lumtur.
6.Identifikimi - Identifikimi me vlerat kombëtare.
7.Zvogëlimi i tensionit - Integrimi, solidariteti, një popull.

Vlerat e programit

1.Çdokush mund të bëjë diçka.
2.Shumica e njerëzve me të vërtetë duan të punojnë.
3.Pjesëmarrësit duhet të marrin përgjegjësi personale për veten dhe për mirëqenien e familjes së tyre.

Programi ofron:

1.Mësimi i aftësive të punës.
2.Përshtatjet e udhëzuara për jetën e punës.
3.Lidhja e punëdhënësve me pjesëmarrësit.
4.Këshillim personal dhe familjar.

Studim pilot i sugjeruar
Thelbi i studimit pilot

Aplikimi i programit në zona të caktuara për të krijuar DP (Dëshmi të Përmbajtjes) dhe për të demonstruar sukses

Mënyra për ta bërë atë ...
Krijimi i vendeve të reja të punës në treg
Një grup pune i bashkuar i udhëhequr nga qeveria që përfshin të gjitha subjektet e përfshira me pjesëmarrjen e DH & A si përshpejtues ndërkombëtarë

Falemnderit,

dhe fat nga të gjithë miqtë dhe partnerët tuaj të DH&A

SHOQËRIA GLOBALE... DHE MOBILITETI...

Prof.Asoc. Dr. Përparim KABO, Universiteti "Mesdhetar i Shqipërisë"

perparim.kabo@umsh.edu.al

Nëse duam të përcaktojmë dimensione të besueshme të punësimit dhe papunësisë qoftë edhe në një vend të vogël dhe jo të zhvilluar si vendi ynë, është e udhës për shkak të korrektesës shkencore dhe ekonomike, antropologjike dhe demografike, që argumentit ti shkojmë në zemër duke e konsideruar dhe analizuar si tipar të një shoqërie globale të hapur që karakterizohet nga mobiliteti masiv. (I jam referuar në kërkimin e kryer studimit me titull: The Global Economic Crisis, The Great Depression of the XXI Century-: të autorëve Michel Chossudosky[1] (emeritus professor në Qendren e stdumieve globale ne Otava-Canada) dhe Andrew Gavin.*)*

---***Çfarë e karakterizon*** shoqërinë globale në mënyrë të theksuar pas shpërthimit të krizës në vitin 2008 ...: "Bankat e shpëtimit" zbatuan udhëzimet e Wall Street-it, duke realizuar transferimin më të madh të pasurisë së parave dhe krijimin njëkohësisht të një borxhi publik të pakapërcyeshëm. Proces i rënies ekonomike u shfaq si kumulativ. Të gjitha kategoritë e fuqisë punëtore u preken. Dhënia e pagave nuk zbatohet më rregullisht. Kredia është në shumë raste është ndërprerë dhe investimet kapitale janë në një gjendje të ndaluar jo në pak raste. Ndërkohë, në vendet perëndimore u vu gjithashtu në rrezik "rrjeti i sigurisë sociale" i trashëguar nga shteti i mirëqenies, i cili mbron të papunët gjatë një rënieje ekonomike (përjashtim bëjne vendet skandinave). U ngrit Miti i Rimëkëmbjes Ekonomike për të anashkaluar qëllimisht faktin se shkatërrimi financiar nuk është thjesht i përbërë nga një flluskë - flluska e pasurive të patundshme të strehimit - e cila shpërtheu e para. Raportet e medias mbi falimentimet morën një qasje kompromisi të dëmshëm, sepse ndërsa zbulojnë realitetet në nivel lokal që prekin një ose më shumë sipërmarje, ato nuk japin një pasqyrë të përgjithshme të asaj që po ndodh në nivel kombëtar dhe ndërkombëtar. Korridoret e shtetit u kontrolluan nga institucioni i korporatës duke përfshirë edhe spekullatorët. Ndërkohë, "paketat e bankave", të paraqitura në publik si një kërkesë për rimëkëmbjen ekonomike, lehtësuan dhe legjitimuan një proces tjetër të përvetësimit të pasurisë. Profesioni i ekonomisë, sidomos në universitete, jo gjithmonë adreson funksionimin e vërtetë të "botës reale" të tregjeve. Ndërtimet

1 Michel Chossudovsky. I lindur 1946. Kombësia kanadeze. Institucioni ku realizon punimet e tij si Profesor emeritus, Universiteti i Otavës. Qendra për Kërkime mbi Globalizmin.Zhvillimi ekonomik në terren, globalizimi.Institucionet financiare ndërkombëtare. Ekonomia botërore

teorike të përqendruara në modele matematikore shërbejnë për të përfaqësuar një botë abstrakte imagjinare në të cilën individët duket sikur janë të barabartë. Në fakt varfëria dhe Pabarazia Sociale në rritje nën kapitalizmin global, nuk është rezultat i mungesave apo e mungesës së burimeve njerëzore dhe materiale. Krejt e kundërta është e vërtetë: depresioni ekonomik është shënuar nga një proces i moskontrollimit si duhet të burimeve njerëzore dhe kapitalit fizik. Strukturat e pabarazisë sociale, janë përforcuar, duke çuar jo vetëm në një proces të përgjithësuar të varfërimit, por edhe në rënien e grupeve të mesme dhe të sipërme me të ardhura mbi ato të mesme.

Njeriu nga natyra mëton José Ortega y Gasset[2] është migrator, sepse gjatë jetës së tij ai ka prirjen e motivuar të iki nga vetja për tu bërë më i mirë. E nëse për të ndjekur ëndrrën apo ndryshuar gjendjen ekonomike, për të rritur investimin në jetë apo siguruar një të ardhme më të mirë për fëmijët, për të studjuar dhe për tu punësuar në një treg më të gjërë dhe më atraktiv, për të realizuar artin e tij apo për tu përfshirë në qendra të avancuara të kërkimit shkencor, individi e lë adhteun nativ; e gjithë kjo rrymë njerëzore shpërfaq mobilitet në një shoqëri globale të hapur, ku lëvizja është liri dhe liria ushqen motivimin për të parasjellë ndryshimin që ndryshe quhet ardhme. Ky proces global gjykohet dhe nuk paragjykohet, argumentohet dhe nuk atakohet për politik dite, analizohet në faktorët përbërës duke nisur nga ata struktuor deri te ata kapilar dhe nuk përbaltoset me propagandë kallpe. Migrimi ka luajtur gjithmonë një rol të rëndësishëm në formimin e popullsisë dhe respektivisht tregun e punës të vendeve të caktuara dhe territoreve. Megjithatë, ndryshimet themelore të karakterit dhe drejtimi i rrjedhave migratore kanë ndodhur nga gjysma e dytë e shekullit XIX. Para së gjithash, ajo u shkaktua nga: Ndryshimet revolucionare në jetën dhe kushtet e punës të popullsisë në vendet më të zhvilluara të Europës dhe Botës së Re, për shkak të zhvillimit të shpejtë të industrisë, transportit dhe mjeteve komunikuese. Pas Luftës së dytë motivet ishin të tjera, por le të ndalemi në vitet 1990-2000. Migrimi i punës u rrit shumë herë dhe ishte i lidhur me shpërbërjen e Bashkimit Sovjetik dhe per faktin se regjimet politike ndryshuan pothuajse në njëzet vende të Europës Lindore, nga të cilat banorët emigruan kryesisht për arsye ekonomike duke u udhëhequr, në të njëjtën kohë, nga faktorët mental, kulturor dhe politik. Në shekullin XXI erdhi faza e re migratore, e cila kapi të gjithë vendet e Afrikës së Veriut dhe makroregjionin aziatik, kryesisht e shkaktuar nga kërcënimi ushtarak, faktorët humanitar dhe politik. Në këto rrethana migracioni i punës mori karakterin e një fenomeni masiv dhe të keqkontrolluar. Departamenti Amerikan i Punës vlerëson se pjesa e emigrantëve të fuqisë punëtore është rritur nga 150.3 milion njerëz në 2005, në 231.5 milion njerëz në 2013 dhe arriti 3.2% në numrin e përgjithshëm të popullatës së botës. Në vitin 2013, vendet e industrializuara morën 135.6 milion emigrantë të punës (10.8% e popullsisë),

2 José Ortega y Gasset (spanjisht: 9 maj 1883 - 18 tetor 1955) ishte një filozof spanjoll dhe eseist. Ai punoi gjatë gjysmës së parë të shekullit të 20-të, ndërsa Spanja luhatet midis monarkisë, republikanizmit dhe diktaturës. Filozofia e tij është karakterizuar si një "filozofi e jetës" që "përbënte një fillim të fshehur gjatë një metafizike pragmatiste të frymëzuar nga William James dhe me një metodë të përgjithshme nga një fenomenologji realiste duke imituar Edmund Husserlin, i cili shërbente si proto-egzistencializmin e tij para Martin Heideggerit dhe historizmin e tij realist, i cili është krahasuar me të dy Wilhelm Dilthey dhe Benedetto Croce.

dhe vendet në zhvillim - 95.9 milionë njerëz (1.6% e popullsisë). Kjo është pothuajse 40% më e lartë se treguesit e ngjashëm në fillimin e viteve 2000. Le të hedhim një vështrim historik. Ishte gjeografi anglezo-gjerman E.G. Ravenstein i cili bëri një nga përpjekjet e para për të konceptuar proceset migratore në punimin e tij,'Ligjet e Migracionit'. Statisticieni dhe demografi i famshëm anglez U. Farr në fund të shekullit XIX dha një hipotezë se migrimet zhvillohen pa ndonjë rregullsi të caktuar, si lëvizja kaotike Browniane. Kjo deklaratë u sfidua nga bashkëkohësi i tij E.G. Ravenstein[3] (1885) i cili konsideroi se rregullat e përgjithshme të zhvillimit të proceseve migratore mund të zbulohen. Ai formuloi ligjet e migracionitt (Ravenstein, 1885). Fillimisht, ato ishin shtatë ligje, më pas, gjatë studimit të të dhënave migratore në SHBA dhe vende të tjera sasia e tyre u rrit në njëmbëdhjetë:

1-Ka një rishpërndarje të popullsisë midis territoreve. 2- Territoret ndryshojnë kryesisht sipas karakteristikave ekonomike. 3- Shumica e emigrantëve lëvizin në distanca të shkurtra. 4- Migrimi ndodh hap pas hapi. 5- Për çdo rrymë migratore që ka, korespondon rrjedha e kthimit. 6- Migrantët në distanca të largëta migrojnë kah industrive të mëdha dhe qendrave tregtare. 7- Banorët e qytetit janë më pak të lëvizshëm se banorët e zonave rurale. 8- Gratë janë më të lëvizshme se meshkujt në lëvizjet brenda vendit; burrat janë më të lëvizshëm se gratë në lëvizje në distanca të gjata. 9- Qytetet e mëdha rriten kryesisht për shkak të migrimit. 10- Vëllimi i migracionit rritet me zhvillimin e industrisë, tregtisë dhe transportit. 11- Arsyet kryesore të migrimit janë ekonomike.

Një tjetër qasje është modeli ekonometrik i Everett Lee i zhvilluar në vitet 1960 i cili gjithashtu i përket teorive klasike migratore. Sipas këtij modeli, në çdo territor funksionojnë grupe të ndryshme të faktorëve të migracionit sipar raportit: ***mbajtja, tërheqja dhe shtyrja jashtë***, që adresojnë përcaktimin e mbërritjes dhe të largimit. Në hulumtimin e tij të shquar, Lee (1966) është një nga të parët që arriti të tregojë faktorët që ndikojnë në proceset migratore. Disa nga faktorët me karakter ekonomik janë sipas tij: papunësia, niveli i ulët i të ardhurave, taksat e rënda. Disa nga faktorët social dhe politik janë: varfëria, diskriminimi, kufizimet mbi lirinë e shprehjes dhe besimit fetar, luftërat, kushtet e vështira natyrore dhe ato klimatike etj. Faktorët tërheqës për të emigruar janë: Niveli i lartë i zhvillimit ekonomik, të ardhurat më të larta, siguria. Mundësia për të hyrë në tregun e punës (duke përfshirë edhe hyrjen në sektorin informal që është veçanërisht e rëndësishme për emigrantët e paligjshëm) si dhe faktorë të tjerë.

3 Ernst Georg Ravenstein (Ernest George) (30 dhjetor 1834 - 13 mars 1913) ishte një gjeograf i gjermano-anglez. Si gjeograf ai ishte më pak udhëtar sesa një studiues; studimet e tij çuan kryesisht në drejtim të hartografisë dhe historisë së gjeografisë. Ravenstein u lind në Frankfurt am Main, Gjermani, në një familje kartografish. Ai kaloi pjesën më të madhe të jetës së tij të rritur në Angli në një shtëpinë e tij në Lorn Road, Lambeth, por ai vdiq në Gjermani, vendin e tij të lindjes, më 13 mars 1913. Kur ishte 18 vjeç ai u bë nxënës i Dr. August Heinrich Petermann. Pasi u transferua në Angli, Ravenstein u bë një subjekt britanik i natyralizuar dhe ishte në shërbim të Departamentit Topografik të Zyrës Britanike të Luftës për 20 vjet, nga 1855 deri në 1875. Një anëtar i devotshëm dhe këshilltar i Shoqatave Mbretërore Statistikore dhe Mbretërore Gjeografike . Ai ishte gjithashtu Profesor i Gjeografisë në Bedford College në 1882-83. Ai ishte i pari që mori medaljen e artë të Viktorias të Shoqërisë Mbretërore Gjeografike (1902) për "përpjekjet e tij gjatë 40 viteve për të futur metoda shkencore në kartografinë e Mbretërisë së Bashkuar". Statistikat dhe parashikimet e tij gjeografike u respektuan dhe u përdorën si bazë për planifikimin zyrtar në atë kohë.

Teoria Neoklasike e Migracionit në nivelet Makro dhe Mikro bazohet në hulumtimet fundamentale të gjysmës së dytë të shekullit XX-si ekzistenca e konkurrencës së lirë dhe tregu i përsosur i faktorëve të prodhimit. Migrimi është rezultat i dallimeve gjeografike në ofertën dhe kërkesën në punë. Një sinjal për migrimin është dallimi në nivelet e pagave (të ardhurat) midis territoreve të nisjes dhe hyrjes. Të dhënat e kësaj teorie në nivelin mikro përfshijnë një numër supozimesh konceptuale si:- Migracioni ndërkombëtar i punës shkaktohet nga dallimet midis vendeve në rrogat që ata japin për të njëtin profesion.(psh inferimeret në Shqipëri dhe në Gjermani kanë paga të ndryshme...i imi)- Pas eliminimit të hendekut të pagave në një shkallë globale, lëvizjet e krahut të punës do të ndalen. Migrimi ndërkombëtar kuptohet edhe si një formë e investimeve në kapitalit njerëzor. Njerëzit zgjedhin territorin e lëvizjes në mënyrë që në atë vend ata të mund të jenë më produktiv, duke përllogaritur kualifikimin e tyre (Massey et al., 1993).(psh nga Shqipëria ikin inxhinierët IT-s sepse kanë rroga më të larta jashtë vendit por edhe kualifikim e rikualifikim më të shpejtë) Edhe në këto raste migrimet mund të shkaktojnë kosto të caktuara që lidhen me: -Shpenzimet për transport, kërkimin e punës, -përpjekjet për të studiuar një gjuhë dhe kulturë të re, -shpenzimet për kualifikime psikologjike me qëllim thyerjen e komunikimeve të vjetra dhe ndërtimin e sjelljes së re. -Vështirësitë e tjera që dalin në procesin e përshtatjes në një vendbanim të ri, etj. Përfitimet e pritura nga risistemimi janë të shumëta por nga më kryesorët është niveli i arsimit të lartë të emigrantëve. Shpesh kjo çon në atë që emigrantët, si rregull, kanë nivel më të lartë të arsimit, sesa popullsia e vendit të daljes në përgjithësi (Massey et al., 1993). Interes ngjall dhe "teoria e tregut të punës së dyfishtë e studjuesit të shquar amerikan **Michael Joseph Piore**[4] e cila analizon: Inflacionin strukturor, problemet e motivimit, dualizmi ekonomik, demografinë e punës. Shkurtimisht po hedh dritë vetëm në një aspekt të teorisë së tij: Paga, argumenton Piore, reflekton jo vetëm kushtet e ofertës dhe të kërkesës, por transferon edhe, statusin, prestigjin, dhe cilësitë sociale të individit. Njerëzit konsiderojnë se paga e tyre do të duhet të pasqyrojë statusin shoqëror. Nëse punëdhënësi kërkon të tërheqë në punë njerëz të pakualifikuar, ai thjesht nuk mund t'ua ngrejë rrogën, pasi ajo do të thyejë komunikime të caktuara midis statusit social dhe shpërblimit. -Nëse paga në nivelin më të ulët të hierarkisë rritet, do të ketë presion mbi rritjen e pagave në nivele të tjera. **Paga ka të bëje me rritjen në të gjithë hierarkinë zyrtare për t'i mbajtur ato sipas pritshmërisë të tyre shoqërore; ky problem njihet nga autori si inflacioni strukturor.** Hierarkia profesionale është gjithashtu e rëndësishme për

4 Piore njihet më së miri për zhvillimin e konceptit të tregut të brendshëm të punës dhe të hipotezës së tregut të dyfishtë të punës dhe, së fundi, për punën për kalimin nga prodhimi në masë deri te specializimi fleksibël. Ai ka punuar në një numër problemesh të tregut të punës dhe të marrëdhënieve të punës, duke përfshirë tregjet e punës me të ardhura të ulëta, ndikimin e ndryshimeve teknologjike mbi punën, migracionin, segmentimin e tregut të punës dhe marrëdhëniet midis tregut të punës, strategjisë së biznesit dhe organizimit industrial. (i lindur më 14 gusht 1940) është ekonomist amerikan dhe profesor i ekonomisë dhe shkencave politike në Institutin e Teknologjisë në Massachusetts. Qendrat e tij kërkimore në ekonominë e punës, imigracionin dhe inovacionin. Ai u dha një bursë në MacArthur në vitin 1984. Piore ndoqi Universitetin e Harvardit dhe mori një B.A. në Ekonomi në vitin 1962 dhe Ph.D. në vitin 1966. Ai ka qenë anëtar i fakultetit në MIT që nga viti 1966 dhe ka shërbyer më parë si këshilltar i Departamentit të Punës midis 1968 dhe 1970 dhe konsulent i punës në Komonuelthin e Porto Rikos midis viteve 1970 dhe 1972.

motivimin e punëtorëve pasi njerëzit punojnë jo vetëm për hir të fitimit, por edhe për akumulimin dhe mirëmbajtjen e statusit shoqëror. Punëdhënësit kanë nevojë për punëtorë që e konsiderojnë punën e nivelit më të ulët si një mjet për të fituar para, për ata të cilët puna është vetëm të ardhura, pa pasoja për prestigjin e statusit. Ata janë emigrantë, shumica prej të cilëve aspirojnë për të fituar para për qëllime specifike (për të përmirësuar një gjendjen dhe mirëqenien e shtëpisë, ndërtimin e shtëpisë, pagesa për shkollë, blerjen e tokës, blerjen e mallrave të konsumit). Ndarja e tregut të punës karakterizon vendet e industrializuara, për shkak të një dualiteti të pandarë midis punës dhe kapitalit. (njihet si dualizmi ekonomik)-Kapitali është faktori i prodhimit fiks ndërsa puna është një variabël: kur bie kërkesa, ka një largim të punëtorëve nga puna. Ky dualizëm krijon dallime në mes të punëtorëve dhe sjell deri te (bifurkacioni) degëzim të punës. Punëtorët e aftë në sektorin e investimit të kapitalit punojnë me pajisjet dhe mjetet më të mira. Punëdhënësi është i detyruar të investojë për këta duke siguruar përgatitje dhe edukim të specializuar. Puna e tyre është e vështirë dhe kërkon njohuri të konsiderueshme dhe përvoja. Për shkak të kostove të larta të punëtorëve në sektorin primar, ata përpiqen të mbahen dhe mos largohen nga puna. Në këtë kontekst puna e tyre bëhet faktor i ngjashëm me kapitalin. Pagat e ulëta, kushtet e paqëndrueshme dhe mungesa e shanseve të arsyeshme për lëvizshmëri në sektorin sekondar e komplikojnë përfshirjen e punëtorëve vendas, të cilët, përkundrazi, marrin një punë në sektorin primar, me kapital intensive ku pagat janë më të larta, vendet e punës janë më të sigurta dhe ekziston mundësia e përmirësimit profesional. Për të plotësuar mungesën e kërkesës në sektori sekondar, punëdhënësit iu drejtohen imigrantëve (Piore, 1979).

-Punimet e Immanuel Wallerstein[5] duke konsideruar migracionin në një kontekst të paradigmës së sistemit botëror janë me interes të konsiderueshëm. Sipas I. Wallerstein, bota (ose vendi specifik) është i ndarë në periferi dhe në qendër. Si rezultat i një zgjerimi të kapitalizmit për shkak të ndryshimeve strukturore periferike, ekziston një shpronësim i tokave fshatare, dhe zhvillimi e qyteteve. Globalizimi përshpejton proceset migratore dhe qytezat globale që krijohen krijojnë kërkesa për punën e imigrantëve (Wallerstein, 1989). *E rëndësishme është se këto territore mbeten të kërkuara nga fitime dhe pasuri më të larta. Pronarë dhe drejtuesit e firmave kapitaliste hynë në territorin e vendeve të varfëra, të cilat ishin vendosur në periferi të ekonomisë botërore, në kërkim të tokës, lëndëve të para, punës dhe tregjeve të reja të konsumit.*

5 Wallerstein u bë i interesuar për çështjet botërore si një adoleshent në New York City dhe ishte veçanërisht i interesuar në lëvizjen anti-koloniale në Indi në atë kohë. Ai ndoqi Universitetin Kolumbia, ku mori një B.A. në vitin 1951, një M.A në vitin 1954 dhe një Ph.D. diplomuar në vitin 1959, dhe më pas mësoi deri në vitin 1971, kur u bë profesor i sociologjisë në Universitetin McGill. Që nga viti 1976, ai shërbeu si profesor i shquar i sociologjisë në Universitetin Binghamton (SUNY) deri në daljen në pension në vitin 1999 dhe si kreu i Qendrës Fernand Braudel për Studimin e Ekonomive, Sistemeve Historike dhe Qytetërimeve deri në 2005. Wallerstein ka mbajtur disa poste si professor i ftuar në universitete në mbarë botën, ku edhe u nderua me diploma të nderit, me ndërprerje shërbeu si drejtor në Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales në Paris dhe ishte president i Shoqatës Ndërkombëtare Sociologjike ndërmjet viteve 1994 dhe 1998. Gjatë viteve 1990 ai drejtoi Komisionin Gulbenkian për Ristrukturimin e Shkencave Sociale. Objekti i komisionit ishte të tregonte një drejtim për hetimin shkencor shoqëror për 50 vitet e ardhshme. Në vitin 2000 ai u bashkua me Departamentin e Sociologjisë në Yale si Studiues i Kërkimeve të Larta. Në vitin 2003 ai u ngarkua me ndarje e bursave nga Shoqata Sociologjike Amerikane.

Sipas teorisë së sistemeve botërore, migrimi është një rezultat natyror i dhunimeve dhe zhvendosjeve, të cilat krijojnë procesin e zhvillimit ekonomik. Ndërsa kapitalizmi shtrihej në Europën Perëndimore, Amerikën e Veriut, Oqeaninë dhe Japoninë, pjesa në rritje e globit dhe popullsia në rritje u përfshinë në ekonominë e tregut botëror. Ndaj si toka, materialet e papërpunuara dhe fuqia punëtore në rajonet periferike bien nën ndikimin dhe kontrollin e tregjeve, prandaj edhe ka rryma migratore, një pjesë e të cilave shkojnë jashtë vendit. (Massey & Douglas, 1989).[6]

6 Douglas S. Massey (i lindur më 1952 në Olimpia, Uashington, Shtetet e Bashkuara) është një sociolog amerikan. Massey aktualisht është profesor i sociologjisë në Shkollën Woodrow Wilson të Çështjeve Publike dhe Ndërkombëtare në Universitetin Princeton dhe është profesor I herëpas hershëm i Sociologjisë në Universitetin e Pensilvanisë. Massey specializohet në sociologjinë e emigracionit, dhe ka shkruar mbi efektin e ndarjes së banimit në nënklassën e zezë në Shtetet e Bashkuara. Ai mori diplomën Bachelor i Arteve në Sociologji, Psikologji dhe Spanjoll nga Universiteti i Uashingtonit në Uashington në vitin 1974 dhe në vitin 1977 mori një Master të Arteve në Sociologji nga Universiteti Princeton. Massey vazhdoi në Universitetin e Princeton dhe mori doktoraturë në vitin 1978. Ai ishte një anëtar i Guggenheim në vitet 1990-1991.

Douglas S. Massey është themeluesi dhe bashkëdrejtuesi i Projektit të Migrimit të Meksikës dhe i Projektit të Migracionit të Amerikës Latine, me bashkëpunëtorin e tij të gjatë Jorge Durand. Ai është anëtar i Bordit të Institutit Gewaltforschung (Instituti për Hulumtime Ndërdisiplinore mbi Konfliktet dhe Dhunën) në Universitetin e Bielefeld dhe redaktor i Gazetës Ndërkombëtare të Konfliktit dhe Dhunës.

Massey ishte president i Shoqatës së Popullsisë të Amerikës në 1996. Ai shërbeu si presidenti i 92-të i Shoqatës Sociologjike Amerikane, 2000-2001, dhe ka fituar disa çmime për librat e tij. Ka qenë kryetari i Akademisë Amerikane të Shkencave Politike dhe Shoqërore. Në vitin 2008, ai mori një mirënjohje të veçantë nga Këshilli Kulturor Botëror.

PUNËSIMI SFIDA JONË

(2018-2022)

DOKUMENT NE NDIHME TE HARTIMIT TE PROGRAMIT KOMBETAR TE PUNESIMIT

Përgatitur nga:

Akademik Prof. Dr. Anastas ANGJELI

Prof. Dr. Evis KUSHI

Milva EKONOMI

Arben PELLUMBI

Stafi teknik:

Dr. Niko PANO

Dr. Ira GJIKA

MSc. Elona SHEHU

MSc. Eros ANGJELI

I. HYRJE 35

II. METODOLOGJIA. 36

III. NIVELI I PUNËSIMIT NË SHQIPËRI DHE KARAKTERISTIKAT E SOTME TË TIJ. 37

IV. ANALIZE DHE REKOMANDIME PËR RRITJEN E PUNËSIMIT 45

V. REKOMANDIME ME KARAKTER TË PERGJITHSHËM 64

I. HYRJE

Politikat efektive të ndjekura në zbatim të strategjisë së punësimit për vitet 2014-2020 dhe instrumentat e rinj që do të përdoren për të bërë të efektshme politikën e punësimit nga viti 2018 e në vazhdim, përbëjnë objektin kryesor të këtij dokumenti. Në të analizohen efektet e politikës së punësimit për periudhën nga 2014 deri më sot, bëhet një vlerësim lidhur me plotësimin e objektivave të përcaktuara nga strategjia aktuale e zhvillimit dhe synohet të ridimensionohen politikat, instrumentat apo proceset, që mund të mbështesin më mirë objektivat e punësimit në vend. Pas kësaj analize dhe vlerësimit të arritjeve dhe mangësive në fushën e punësimit, shkaqeve dhe faktorëve që kanë ndikuar gjatë kësaj periudhe, do të paraqiten disa drejtime dhe mendime që mund të shërbejnë si bazë e një dokumenti mbeshtetës për politika të reja për punësimin.

Ky dokument do të përpiqet t'ju japë përgjigje disa pyetjeve që lidhen jo vetëm me situatën aktuale, por edhe me perspektivën e punësimit, duke konsideruar perspektivën integruese të vendit, lëvizjet migratore dhe imigratore të popullsisë, politikat e përparësive të zhvillimit dhe ndryshimet e pritshme në tregun e punës.

Përmbledhja e paraqitur është mbështetur në analizën e fakteve dhe të dhënave, duke marrë parasysh një varg veçorish të zhvillimit të vendit në katër vitet e ardhshme, por edhe në eksperiencat më pozitive të shumë vendeve europiane që kanë për qëllim arritjen e rezultateve në fushën e punësimit. Në thelb synohet përmirësimi i politikave ekzistuese dhe ndërtimi i mekanizmave të rinj për rritjen e efektivitetit të çdo politike punësimi në shumë drejtime.

II. METODOLOGJIA

Ky dokument është hartuar në vijim të një studimi, i cili është mbështetur në të dhënat parësore të institucioneve shqiptare dhe në mënyrë të veçantë në të dhënat e Institutit të Statistikave (INSTAT), Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë, Zyrave të Punës në Tiranë, të dhënave nga zyrat e Inspektoriatit Shtetëror të Punës, etj. Janë shfrytëzuar edhe burime sekondare, të dhëna të marra nga studime të ndryshme të bëra nga universitetet shqiptare, anketime me protokolle të përcaktuara për objekte ose procese të tregut të punës, dhe studime individuale të bëra nga hulumtues të veçantë.

Ky dokument mbështetet në "Strategjinë Europiane të Punësimit 2020" në aspektin metodologjik dhe stukturor, të elementëve dhe politikave të punësimit. Njëkohësisht ai ka marrë parasysh faktin se Shqipëria ka disa veçori që e dallojnë atë nga vendet e BE dhe bëjnë të nevojshme përshtatje në raport me strategjinë europiane të punësimit. Në to përfshihen:

a) Niveli i zhvillimit ekonomik

b) Struktura e popullsisë

c) Kufizimet e madhësisë së tregut të punës

d) Niveli i investimeve të huaja në rajon dhe integrimi në të i ekonomisë shqiptare.

e) Shkalla e arsimimit

f) Niveli i dixhitalizimit

Në këtë studim janë bërë përpjekje për të adoptuar dhe përshtatur elementët më pozitivë të politikave të punësimit dhe sidomos ato mekanizma që lidhen me stimulimin e kërkesës dhe jo me nxitjen e ofertës së punës. Kjo për faktin se eksperienca ka treguar që të gjitha politikat e drejtpërdrejta të punësimit kanë pasur efekte vetëm për kohën që ato zhvilloheshin, por nuk krijonin një mekanizëm për absorbimin normal të papunësisë pas konsumimit të fondeve të vëna në dispozicion për këtë qëllim.

Për vetëpunësimin e të rinjve që kanë mbaruar studimet universitare dhe për studime të tregut dixhital të punës, ky punim është mbështetur në studime të bëra nga dy Universitete të njohura braziliane, të cilat kanë ndërtuar protokolle matëse të këtij fenomeni dhe kanë vlerësuar frymën sipërmarrëse të të rinjve që kanë mbaruar studimet universitare.

Të gjitha burimet e mësipërme janë referuar në çdo detaj duke përdorur ato elementë që konsiderohen të dobishëm për tregun shqiptar të punës dhe mundësisht të realizueshme nga politikat kombëtare të punësimit në Shqipëri.

III. NIVELI I PUNËSIMIT NË SHQIPËRI DHE KARAKTERISTIKAT E SOTME TË TIJ.

Niveli i punëzënies në Shqipëri, duke përjashtuar vitin 2014, ka parë rritje në nivele konstante, por gjithmonë më të vogla se rritja e PPB-së. Pas daljes nga kriza, sidomos pas vitit 2013 në shumë vende europiane u vu re i njejti fenomen, "zhvillim pa punësim", prandaj shumë vende e kanë quajtur këtë tendencë si sfidë të dhjetëvjeçarit të ardhshëm. Problematika e konstatuar ka qenë e njejtë dhe janë shtruar pyetjet:

» pse rritja e ekonomisë nuk është shoqëruar me rritjen e punësimit dhe

» pse rezultatet pozitive makroekonomike të një vendi nuk reflektoheshin në rritjen e nivelit të konsumit të popullatës.

Kjo situatë karakterizoi shumë vende europiane të "jugut" si Italia, Spanja, deri diku edhe Franca por, edhe në vendet që pësuan kriza financiare si Greqia, Portugalia dhe Irlanda. Papunësia në këto tre vendet e fundit pati rritje shumë të madhe sidomos në fazën e parë të zbatimit të programit të trojkës për uljen e borxhit publik. Politika e uljes së borxhit shtetëror me shtrengime buxhetore, u shoqërua me rritjen e papunësisë; për pasojë të gjitha këto vende eksperimentuan mekanizma të politikave të punësimit të cilat diku rezultuan të suksesshme, diku nuk patën efekte pozitive dhe diku tjetër u shoqëruan me efekte të ndryshme kontradiktore.

Në Shqipëri defiçiti fiskal pësoi një rritje prej 7% si pasojë e politikave fiskale që u zbatuan në vitet 2008–2009 dhe në mënyrë që të zbutej ndikimi i krizës u përdorën kryesisht politika të zgjerimit të ofertës në përgjithësi dhe ofertës së punës në veçanti. Por kjo rritje, e cila vazhdoi edhe pas vitit 2011, 2012, 2013 me gjithë politikat e zbatuara, nuk arriti të zgjerojë tregun në përgjithësi dhe tregun e punës në veçanti, megjithëse në intervalin kohor 2012 – 2016 inflacioni ishte brenda intervalit të përcaktuar. Lidhja e tij me punësimin paraqitet shumë e dobët.

Vendi ynë pati një përkeqësim të ndjeshëm makroekonomik sidomos gjatë vitit 2012 dhe 2013, pasi u evidentua një rritje e borxhit publik, i cili kaloi tavanin prej 60% gjë që ndodhi për herë të parë në historinë e tij. Në këtë kontekst vitet 2013, 2014, 2015 ishin vitet e kompaktësimit fiskal në përputhje me marrëveshjen e FMN-së ku politikat direkte të punësimit ishin pothuajse inekzistente dhe fondet për punësim ishin shumë të ulta. Ato mbetën pothuajse në nivelet e viteve të mëparshme. Të dhënat në tabelën nr. 1 dhe grafiku nr. 1 pasqyrojnë raportet ndërmjet treguesve të

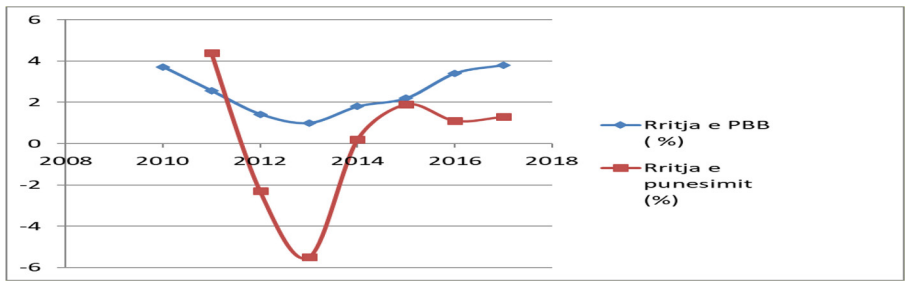
rritjes ekonomike dhe punësimit.

Tabela nr. 1: GDP, IÇK, norma e Inflacionit dhe Norma e Papunësisë 2013-2016

	GDP Nominal milionë lekë	GDP Real %	GDPN nominal %	IÇK total %	Inflacioni mesatar vjetor%	Norma e papunësisë %	USD per frymë
2013	1,350,053.00	1	1.3	1.9	1.94	16.1	4,414.72
2014	1,395,305.00	1.8	3.4	0.66	1.63	16.2	4,575.76
2015	1,427,799.00	2.2	2.3	1.96	1.89	15.5	3,954.02
2016	1,485,800.00	3.4	4.1	2.18	1.28	15.6	4,146.90

Burimi: INSTAT 2017

Grafiku nr.1: Rritja e PBB dhe punësimit në dhjetëvjecarin e fundit



Politika e punësimit mbështetur në strategjinë ekzistuese dhe në programin qeveritar solli një ulje të papunësisë që u bë më e dukshme pas vitit 2015. Nga analiza e treguesve të tabelës nr. 1 vihet re se edhe pas vitit 2014 rritja ekonomike nuk shndërrohej në rritje të punësimit. Kështu shkalla e pjesëmarrjes në forcat e punës u rrit me 3,7% duke treguar që oferta e punës pësoi një rritje sistematike gjatë gjithë periudhës.

Rezultate më positive në drejtim të punësimit janë evidentuar së fundmi. Në tremujorin e parë 2018 shkalla e punësimit për popullsinë 15-64 vjeç është 59,2 %. Gjatë këtij tremujori, në terma vjetorë punësimi shfaq tendencë në rritje: krahasuar me të njëjtin tremujor të vitit 2017, punësimi u rrit me 4,9 %; në terma tremujorë, krahasuar me tremujorin e katërt të vitit 2017, punësimi pësoi një rritje prej 0,8 % (Anketa e forcave të punës T1-2018, INSTAT).

Në tremujorin e parë 2018, shkalla zyrtare e papunësisë në Shqipëri, për popullsinë 15 vjeç e lart, është 12,5 %. Krahasuar me tremujorin e parë të vitit 2017, shkalla

zyrtare e papunësisë u ul me 1,7 pikë përqindje, ndersa krahasuar me tremujorin e katërt 2017, shkalla zyrtare e papunësisë pësoi një rënie prej 0,9 pikë përqindje.

Rritja e punësimit gjatë viteve 2014-2017 u mbështet në disa elementë kryesorë dhe këto politika makroekonomike, që pasqyrohen si dhjetë arritjet e strategjisë ekzistuese të punësimit. Më konkretisht ato janë:

1. Rritja e punëzënies në vitin 2014-2015 mesatarisht me 2,7% u përcaktua nga politikat e stimulimit të kërkesës në sektorin privat, por dhe nga politikat e stimulimit të punëzënies nëpërmjet nxitjes së ofertës. Krijimi i vlerës së shtuar në sektorin prodhues u rrit me 14% në këtë peridhë kohore, duke e rritur kërkesën në treg dhe për pasojë edhe punësimin. Tregu shqiptar arriti të thithte në këtë periudhë 22% më shumë investime private se në dy vitet paraardhëse, dhe kreditimi filloi të ngrihet përsëri në nivelet e para vitit 2014. Njëkohësisht edhe politikat e nxitjes së punëzënies nëpërmjet stimulimit të ofertës si pasojë e investimeve ndikuan në zbutjen e papunësisë. Kjo periudhë njohu edhe 8 kontrata koncesionare apo të partneritetit publik-privat (PPP), të cilat marrin mbështetje buxhetore prej 9,421,609 milion lekë. Këto kontrata kryesisht mbështesin sektorë të tillë si shëndetësia dhe mbrojtja sociale duke ofruar shërbime më të mira, por edhe duke punësuar profesionistë të rinj. Ndërsa në sektorin e infrastrukturës dhe energjisë, kontratat koncesionare synuan ndërtimin dhe riparimin e rrugëve lidhëse ose nxitëse të zhvillimit turistik si dhe në pastrimin e mjedisit nëpërmjet ngritjes së tre inceneratorëve. Rritja e disa treguesve përgjatë viteve të fundit pasqyrohet në tabelen nr. 2.

Tabela nr. 2: Të punësuarit në sektorin jo bujqësor dhe disa tregues makroekonomikë 2014-2016

PRODHUESIT JO BUJQESOR	2014	2015	2016
Numri i ndërmarrjeve	85,206	104,534	108,526
Të punësuar gjithsej, nr.mes.vjet.	370,887	435,437	469,665
Të ardhura gjithsej (mln lekë)	1,797,002	1,835,914	1,931,004
Shpenzime gjithsej (mln lekë)	1,690,340	1,679,574	1,766,131
Investime gjithsej (mln lekë)	181,278	208,240	221,404
Treguesit makroekonomikë, Prodhimi (mln lekë)	1,035,860	1,110,428	1,164,398
Treguesit makroekonomikë, Konsumi ndërmjetës (mln lekë)	604,711	650,095	673,272
Treguesit makroekonomikë, Vlera e shtuar (mln lekë)	431,149	460,332	491,026

Burimi: INSTAT 2017

2. Punësimi në sektorin privat bujqësor gjatë këtyre viteve ka treguar një rritje prej 5,2% duke demonstruar kështu që programet e filluara në mbeshtetje të Fermës së Vogël Shqiptare arritën të gjenerojnë më shumë punësim (Tabela nr. 3 dhe Tabela nr. 4 në vijim). Zhvillimi i sektorit bujqësor ishte ekstensiv por edhe intensiv, sidomos në disa produkte ku rritja e eksporteve përqëndroi kapitale bujqësore dhe investime në mjete prodhimi. Zhvillimi i bujqësisë duke qenë se zinte pjesën më të madhe të forcave të punës, frenoi deri diku edhe fenomenin e migracionit të brendshëm dhe zbuti problemet sociale në fshat.

   Megjithëse bujqësia si degë zë vendin e parë në strukturën e punëzënies së tregut shqiptar, kjo degë nuk premton tendenca ne rritje të punesimit dhe prandaj në rekomandimet e këtij punimi janë parashikuar politika konkrete të rritjes së punësimit që lidhen me agrobiznesin dhe agroturizmin.

Tabela nr. 3: Norma e të punësuarve sipas degëve të ekonomisë 2014-2016

DEGET E EKONOMISE	PUNESIMI NE %		
	2014	2015	2016
A Bujqesi, Pyje, Peshkim	42.7	41.4	40.2
B Industri nxjerrese	0.8	0.8	0.9
C Industri perpunuese	8.6	9.2	10.1
D Prodhimi dhe shperndarja e energjise elektrike, gazit dhe ujit te ngrohte	0.9	0.7	0.7
E Depozitimi, pastrimi dhe shperndarja e ujit	0.8	1.0	1.0
F Ndertimi	6.4	6.9	6.5
G Tregetia me shumice e pakice; Riparimi i automjeteve dhe motocikletave	9.3	10.6	11.0
H Transportet, Magazinimi dhe Komunikacioni	2.3	2.8	2.5
I Hotele, Restorante	4.5	4.9	5.0
J Aktivitete Informatike dhe telekomunikacioni	1.3	0.8	1.3
K Aktivitete Finaciare dhe te Sigurimeve	1.0	1.0	1.0
L Aktivitete te Pasurive te Patundshme	0.1	0.0	0.0
M Aktivitete Teknike, Profesionale dhe Shkencore	2.0	1.2	1.1
N Aktivitete te sherbimeve administrative dhe ndihmese	1.2	1.7	2.4
O Administrimi publik dhe i mbrojtjes, Sigurimi Shoqeror i detyruar	5.3	5.5	4.9
P Arsimi	5.7	5.2	5.0
Q Shendetesia dhe veprimtari te tjera sociale	2.3	3.3	3.1
R Aktivitete defrimi, argetimi dhe artistike	0.9	1.1	1.1
S Aktivtete te sherbimeve te tjera	2.9	1.2	1.3
T Sherbime ne shtepi	0.5	0.6	0.6
U Aktivitete te organizmave nderkombetare	0.1	0.0	0.0
X Te papercaktuar	0.4	0.3	0.0
Total	**100.0**	**100.0**	**100.0**

Burimi: INSTAT 2017

Tabela nr. 4: Numri i të punësuarve në bujqësi 2014-2016

Numri i personave	2014	2015	2016
Punësim në bujqësi	442.883	448.371	465.686

Burimi: INSTAT 2017

3. Një nga dryshimet strukturore më të rëndësishme të ekonomisë Shqiptare është edhe përcaktimi i degëve prioritare të zhvillimit ekonomik. Kjo politikë e përdorur me vendosmëri, sidomos pas vitit 2016, arriti riorganizimin strukturor të degëve kryesore, gjë që pati efekt edhe në ristrukturimin e tregut të punës. Nga ana tjetër kjo politikë garantoi një shpërndarje më të mirë rajonale të investimeve dhe krijoi premisa për reforma më të thella të pushtetit lokal. Nisur nga të dhënat mbi numrin e të punësuarve sipas degëve të ekonomisë (Tabela nr. 3), vihet re se degët ku u mbështet rritja ekonomike e viteve të fundit përcaktuan edhe nivelin e punëzënies, duke pasqyruar një rritje të ndjeshme të shërbimeve dhe të sektorit prodhues.

   Prej këtej vjen sugjerimi se duke parë nivelin e pritshëm të investimeve private dhe publike sipas degëve të ekonomisë, do të bëhet e mundur të ndërtohen kombinime të tilla të bashkëpunimit PPP që të ristrukturojnë format e papunësisë dhe të zvogëlojnë numrin e të papunëve afatgjatë.

4. Një arritje e kësaj periudhe është dhe rritja e formalizimit të ekonomisë. Ndryshimet në sistemin e tatimeve sipas strukturave të biznesit jo vetëm kufizuan informalitetin në biznesin shqiptar, por kufizuan edhe mundësinë e informalitetit në tregun e punës. Në të dy raportet e fundit të inspektoriatit të punës, për vitin 2015 dhe për vitin 2016, evidentohet një ulje e ndjeshme e informalitetit, megjithatë të dhënat në tabelën nr. 5, në vijim, tregojnë se ende ka shumë për tu bërë në këtë drejtim. Në vazhdim të këtij punimi do të sugjerohen masa konkrete për të ulur më tej nivelin e informalitetit.

5. Ndërtimi i politikave që stimulojnë rritjen e sipërmarrjeve inovative me Fonde Garancie për të gjithë ata individë ose biznese që kërkonin të zmadhoheshin dhe të nxisnin profesione të reja u pasua me rritjen e numrit të bizneseve të mesme dhe të medha. Kjo politikë pati si qëllim kryesor stimulimin dhe kalimin e bizneseve nga fusha e shërbimeve në fushën e prodhimit, me synimin për të mundësuar industrializimin sistematik të vendit dhe internacionalizimin e bizneseve shqiptare. Një rritje më e shpejtë e bizneseve të mesme dhe të mëdha sjell pa dyshim një presion pozitiv edhe në krijimin e ofertës për profesione inovative, motivon forcat më të specializuara të tregut të punës. Të dhëna analitike lidhur me strukturën e ndërmarrjeve dhe ndryshimet në vitet e fundit pasqyrohen në tabelen nr. 6.

Tabela nr. 5: Norma e punësimit informal krahasuar me nivelin e aktivitetit 2013-2015

Nr	Përshkrimi i aktiviteteve ekonomike	Punësimi informal në % ndaj punësimit në nivel aktiviteti		
		2013	2014	2015
1	Bujqësia, pyjet dhe peshkimi			
2	Industria	15.2	14.8	11.7
3	Ndërtimi	52.9	50.3	45.1
4	Tregtia me shumicë dhe me pakicë; riparimi i automjeteve dhe motorcikletave	32.5	31.3	25.1
5	Transporti dhe magazinimi	48.7	48.9	46.6
6	Akomodimi dhe shërbimi ushqimor	27.6	27.6	20.4
7	Informacioni dhe komunikacioni	31.3	29.8	27.4
8	Aktivitete financiare dhe të sigurimit			
9	Aktivitete te pasurive te paluajtshme, profesionale, shkencore dhe teknike	29.8	29.8	25.5
10	Shërbime administrative dhe mbështetëse	31.8	32.2	26.8
11	Administrim publik dhe mbrojtja; sigurimi social i detyrueshëm			
12	Arsimi dhe shendetesia private	64.1	64.0	56.6
13	Arte, argëtim dhe çlodhje	30.4	29.8	25.0
14	Aktivitete të tjera shërbimi	29.8	29.8	23.6
	Total	**18.1**	**17.6**	**15.9**

Burimi: INSTAT 2017

Tabela nr. 6: Struktura e Ndërmarrjeve e lidhur me numrin e të punësuarve 2014-2016

Madhësia e ndërmarrjes	2014	2015	2016
Ndërmarrjet Mikro (1-9 të punësuar)	80,365	99,143	102,965
Ndërmarrjet e Vogla (10-49 të punësuar)	3,977	4,360	4,413
Ndërmarrjet e Mesme (50-249 të punësuar)	733	892	996
NVM (1-249 të punësuar)	**85,075**	**104,395**	**108,373**
Ndërmarrjet e Mëdha (250+ të punësuar)	130	139	152
Gjithsej	**85,206**	**104,534**	**108,526**

Burimi: INSTAT 2017

6. Pavarësisht se ekzistonte një program kompakt financiar me FMN-në dhe qeveria duhet të shkurtonte shpenzimet në sektorin shtetëror, gjatë kësaj periudhe ka patur ndryshime që kryesisht kanë synuar në rritjen e eficiensës dhe modernizimin e shërbimeve publike për qytetarin. Në këtë fushë ka ende shumë për tu bërë, sidomos në drejtim të ndërhyrjeve në sisteme tashmë të ngritura siç është modernizimi i shërbimeve me platformë dixhitale ose lufta për uljen e burokracive. Ndryshimi i strukturës shtetërore të drejtimit dhe punësimi, referuar tabeles nr. 7, ishte pjesë e reformave të mëdha për modernizimin e drejtimit shtetëror, drejtësisë, luftës kundër korrupsionit dhe uljes së burokratizimit sidomos për biznesin në çdo element të aktivitetit.

Tabela nr. 7: Të punësuarit në sektorin shtetëror

Grupet e Profesioneve	2014	2015	2016
Të punësuar ne sektorin shtetëror	**163,885**	**164,020**	**164,635**
Ligjvënës, nëpunës të lartë dhe drejtues	11,965	11,318	11,992
Specialistë	66,852	69,126	72,011
Teknikë dhe ndihmës specialistë	39,638	39,488	37,306
Nëpunës të thjeshtë	12,130	11,902	12,243
Punëtorë	33,300	32,186	31,083

Burimi: INSTAT 2017

Ndërkohë pati përmirësime të politikës së barazisë sociale si në aspektin legjislativ ashtu edhe në aspektin praktik. Krijimi i balancave gjinore çoi në rritjen e prezencës së grave në të gjitha organet drejtuese të shtetit dhe pushtetit lokal. Këto elementë duken qartë në tabelen nr. 8.

Tabela Nr. 8: Pabarazia gjinore në forcën e punës dhe në paga 2013-2016

	2013	2014	2015	2016
Përqindja që zënë gratë në forcën e punës	43.8	42.4	42.9	43.1
Hendeku Gjinor në Paga	...	10.1	6.9	6.2
Shkalla e punësimit	49.86	50.50	52.95	53.01
Shkalla e papunësisë	15.9	17.5	17.1	17.0
Shkalla e papunësisë për të rinjtë 15-29 vjeç	27.2	32.5	33.2	33.1

Burimi: INSTAT 2017

7. Një ndryshim të madh pati dhe arsimi profesional i cili u zgjerua si në aspektin e shkollave profesionale ashtu dhe në rritjen e nxënësve që merrnin pjesë në këto shkolla. Të dhënat nga MASR evidentojnë se vetëm në vitin 2016 në krahasim me vitin 2015 shkollat profesionale u rriten me 40% dhe numri i studentëve me 45%. Efektet e plota të kësaj politike do të duken në vitet e ardhshme, por disa tendenca dhe mangësi janë shfaqur që tani. Në këtë dokument do të ketë propozime konkrete për të përmirësuar më tej efektivitetin e edukimit profesional dhe zgjerimin e tij.

8. Arritje në politikat e punësimit gjatë kësaj periudhe është konsideruar edhe përafrimi i legjislacionit shqiptar të punës me atë europian, gjë që ka ndikuar si në elementë të barazisë gjinore e sociale, edhe në elementë të funksionimit të tregut të punës që fillojnë me reformën e pensioneve dhe mbarojnë me rindërtimin e strukturave të specializuara për përputhjen e kërkesës dhe ofertës. Pavarësisht sukseseve të ketë drejtim, në këtë material do të paraqiten edhe mendime për ndryshime strukturore sidomos të strukturave të specializuara

për nxitjen e punësimit, që kushtëzohet si nga varësia administrative edhe nga funksionet operative të tyre.

9. Një element që ndikoi në rritjen e punësimit sidomos në rajonet jashtë kryeqytetit ishte edhe politika e "Rilindjes Urbane" e cila i kaloi investimet nga infrastruktura nacionale në atë lokale. Investimet në sektorin e infrastrukturës rrugore kanë shumë shpenzime për investime dhe çelin shumë pak vende pune. Këtë ka treguar niveli i punësimit në Rrugën Durrës-Kukës apo në akset e tjera nacionale. Këtë po tregon edhe investimi i huaj për gazsjellësin TAP ku raporti investim për një vend pune është nga më të lartët në rajon. Me politikën e "Rilindjes Urbane" investimet u drejtuan në fusha ku niveli i punëzënies për shkak të formës së investimit ishte më i lartë.

10. Financimi i politikave të punësimit është një element tjetër që iu nënshtrua reformimit ne strategjinë ekzistuese të punësimit. Krijimi i Fondit për Punësim dhe Formim, Fuqizimi i rolit të Këshillit Kombëtar të Punës, Krijimi i Këshillit Kombëtar për Punësimin dhe AFP, ngritja dhe funksionimi i komiteteve sektoriale ishin hapa të rëndësishme për fuqizimin e qeverisjes së tregut të punës, por efektiviteti i tyre ishte i pamjaftueshëm. Prandaj duhet të ristrukturohen më tej të gjitha këto subjekte dhe të bëhet edhe rivlerësimi i objektivave të tyre për punësimin.

Këto ishin arritjet më themelore të strategjisë aktuale të punësimit mbi bazën e së cilës u ndërtuan të gjitha politikat direkte dhe indirekte të uljes së papunësisë. E shprehur në shifra arritja themelore e politikave të punësimit ishte ndryshimi i nivelit të investimeve për një vend pune. Nga analiza e të dhënave të zhvillimit të prodhimit në strukturën e këtyre viteve vërehet se ka një rënie të lehtë të investimit për një vend pune. Kështu në vitin 2015 hapja e një vendi pune për prodhues jobujqësor kërkonte një investim prej 417.691 lekë, ndërsa në vitin 2016 kërkonte një investim prej 384.597 lekë. Ulja e nivelit të investimit për një vend pune tregon se krahas ndryshimit teknologjik të procesit të prodhimit ka një zgjerim fizik të tij, që pasyrohet në rritje të drejtëpërdrejtë të vendeve të punës. Ky nivel nuk është i njëjtë në të gjitha degët, por fakti që niveli mesatar ka ulje, tregon që tregu i punës mund të stimulohet me kosto relativisht të ulët investimi.

Fakti më i dukshëm i suksesit të politikës së punësimit mbi bazën e strategjisë së punësimit ishte dhe ulja e nivelit të papunësisë sidomos në tremujorin e katërt të vitit 2017 dhe tremujorin e parë të vitit 2018. Këta tremujore sollën një tendencë progresive të uljes së papunësisë në masen mbi 3% dhe krijuan premisa për politika të reja punësimi.

Me gjithë arritjet në këtë fushë, kjo periudhe evidentoi shumë probleme të reja të cilat kërkojnë zgjidhje, si dhe hartimin e politikave të reja ekonomike për rritjen e punëzënies. Punësimi është tashme prioritet i qeverisë shqiptare dhe nevojë primare e tregut, prandaj, për nxitjen e tij janë hartuar një sërë rekomandimesh që mund të përmirësojnë gjendjen e punëzënies në Shqipëri.

IV. ANALIZE DHE REKOMANDIME PËR RRITJEN E PUNËSIMIT

i. Ndryshimet strukturore të ekonomisë shqiptare nëpërmjet ndryshimit të investimeve publike dhe private.

Ndryshimet strukturore të ekonomisë shqiptare gjatë periudhës së tranzicionit përbëjnë faktorin bazë të ndryshimit të tregut të punës pas viteve '90. Ekonomia shqiptare trashëgoi një strukturë të ndërmarrjeve shtetërore që kishin mesatarisht 96 punetorë për ndërmarrje, ndersa në vitin 2017 sipas DPS, 91% e sipërmarrjeve shqiptare janë me më pak se 4 punëtorë (Ref. Tabela nr. 6).

Ky fakt nuk ndryshoi vetëm tregun e punës por edhe tregun e investimeve private dhe publike dhe prioritetet e degëve të ekonomisë. Ekonomia shqiptare para viteve '90 ishte e ndërtuar duke u mbështetur në industrinë e rënde dhe minerare që jepte mbi 40% të PBB-së, ndërsa sot 43% të PBB-së e japin shërbimet.

Investimet për një vend pune pune të qëndrueshëm sjellin zakonisht sektorët e prodhimit të biznesit privat sidomos në sektorët e industrisë prodhuese, nxjerrëse dhe përpunuese. Këta sektorë kanë ende një përqindje të vogel në PBB ndaj është e nevojshme të nxiten me fonde publike për të realizuar kështu politika të drejtëpdrejta të punësimit në stimulimin e këtyre investimeve.

Investimet publike në vetë sektorin shtetëror janë një mjet tjeter i nxitjes së punësimit. Ky i fundit çel vende pune përgjithësisht kur ndërtohen objekte prodhuese ose shërbimi siç janë shkollat, qendrat e qyteteve, rrugët. Në katër vite janë ndërtuar objekte të tilla që kanë rritur edhe numrin e të punësuarve, por shpesh herë këto investime shoqërohen edhe me kosto funksionale të cilat rëndojne në buxhetin e shtetit dhe shpesh nuk kane efektivitetin e duhur. Në këtë aspekt nisma për një bashkëpunim më të ngushtë midis sektorit publik dhe privat do të kishte efekte të dyfishta si në uljen e kostos së investimit fillestar ashtu dhe në koston e funksionimit të këtij investimi në vite.

Investimet në sektorin prodhues janë ato që kanë dhënë një rritje të nivelit të punësimit në vitet e fundit gjë që pasqyrohet edhe në shifrat e tabelës nr. 9 dhe nr. 10. Të dhënat tregojnë se të ardhurat dhe shpenzimet buxhetore kanë njohur një ritje të kënaqshme me respektivisht 123.8% dhe 109.4% në dy vitet e fundit.

Tabela nr. 9: Struktura e Financimit të Investimeve Publike 2013-2016

Financimi i Investimeve Publike	2013	2014	2015	2016
Financimi brendshëm	36,701	33,964	38,133	31,619
Financimi jashtëm	28,776	26,785	23,489	28,369
Totali investimeve publike	65,477	60,749	61,622	59,988

Tabela nr. 10: Dinamika e disa treguesve buxhetorë (miliardë lekë)

	2013	2014	2015	2016
Të ardhura(mld)	327.2	366.7	379.2	405.1
Shpenz(mld)	394.1	438.8	437.4	431.2
kapitale	**65.5**	**60.76**	**61.2**	**59.9**
korente	328.6	341.0	350.7	368.7
të tjera	x	37.0	23.6	5.5

Megjithëse të ardhurat dhe shpenzimet janë rritur dukshëm kjo nuk është reflektuar në rritjen e shpenzimeve kapitale. Ato në krahasim me vitin 2013 në 2016 dhe 2017 janë ulur në masën mesatare rreth 90%. Kjo është një dukuri negative ashtu siç është edhe fakti se në vitin 2016 shpenzimet kapitale ndaj totalit të investimeve kanë zënë vetëm 13.2%. Në këtë mënyrë mund të themi se edhe vetë shpenzimet shtetërore kanë pasur pak ndikim në rritjen e shkallës së punësimit. E gjithë rritja e realizuar tre vitet e fundit konsiderohet rritje si pasojë e biznesit dhe sektorit privat.

Zhvillimi dhe rritja e ekonomisë shqiptare ka ndikuar edhe në dinamikën dhe strukturën e punësimit. Dega kryesore e punëzënies ka qënë dhe mbetet bujqësia, pas saj vjen sektori privat jo bujqësor ku një vend të rëndësishëm zënë shërbimet.

Kështu rënia e papunësisë nga 17.9% që zinte në 2013, në 15.7% në vitin 2016, shikohet kryesisht si pasoje e rritjes në sektorin e prodhimit dhe sherbimeve. Sektori që ka ardhur në rritje ka qënë ai privat jo bujqësor ku përfshihen sektorët e shërbimeve e në veçanti sektori i turizmit. Ky është një tregues pozitiv sepse tregon për rritjen e shkallës së punësimit të qëndrueshëm në sektorin privat jo bujqësor. Të gjitha këto fenomene lidhen me investime private që vijnë kryesisht nga rikapitalizimi i fitimeve private, por edhe nga rritja e kredive bankare. Politikat e investimeve publike kanë ndikuar pjesërisht në rritjen e punësimit dhe me shumë kanë ndikuar projektet e "Rilindjes Urbane" nëpër qytete dhe ato të stimulimit të turizmit (ulja e TVSH) nëpërmjet politikave fiskale. Po të shohim një panoramë të përgjithshme të investimeve shtetërore për frymë nuk kanë njohur rritje. (Tabela nr.11).

Tabela nr. 11: Niveli i Investimeve Publike në raport me numrin e popullsisë 2013-2016

	2013	2014	2015	2016
Totali investimeve publike	**65477**	**60749**	**61622**	**59988**
Numri popullsisë	2897366	2894475	2893005	2886026
Investime publike, lekë /banor	22599	20988	21300	20786

Edhe në këtë zë konkluzioni është i thjeshtë, investimet nuk kanë qënë në atë shkallë që të ndikonin në një rritje të dukshme të shkallës së punëzënies.

Një element tjetër i rëndësishëm është shpërndarja territoriale e investimeve publike. Reforma territoriale në fakt është akoma e pa përfunduar plotësisht, gjë që ka kushtëzuar politikat e reja të zhvillimit rajonal. Ndryshimet strukturore të qeverisjes lokale u shoqëruan edhe me ndryshimin e strukturës së investimeve sipas rajoneve. Norma e papunësisë ra me rreth 1.2 pikë përqindje në shkallë vendi vitin e kaluar, por përkundrejt 2016-s papunësia u rrit më tej në 5 qarqe të vendit nga 12 gjithsej, siç evidentohet në tabelën nr.12 dhe nr.13.

Tabela nr. 12: Punëkërkues të papunë të regjistruar, 2016

Qarqet	2014	2015	2016
Albania	**141,998**	**149,148**	**119,710**
Berat	6,140	5,850	4,936
Dibër	6,004	5,875	5,676
Durrës	9,734	12,107	10,500
Elbasan	16,308	16,681	13,700
Fier	16,755	17,701	13,537
Gjirokastër	4,820	4,661	4,370
Korçë	9,929	11,378	8,981
Kukës	10,727	11,126	10,053
Lezhë	13,978	11,600	7,143
Shkodër	16,449	13,303	10,298
Tiranë	21,675	22,539	18,941
Vlorë	9,479	16,327	11,576

Burimi: National Employment Service

Tabela 13: Norma e papunësisë sipas qarqeve

	Mesa tare	Ber at	Dibër	Korcë	Durrës	Elba san	Fier	Gjiro kastër	Ku kës	Lezh	Shko dër	Tiranë	Vlorë
2016	14.7	8.7	7.9	8.6	15.6	12.3	13.3	12.7	8.6	14.8	10.4	19.5	22.9
2017	13.6	11.7	6.7	7.3	11.9	8.5	13.8	13.1	13.2	16.6	12.5	17	24.6

Kjo situatë e papunësise nuk përputhet edhe me financimet private të cilat pasqyrohen në kredite bankare të dhëna sipas rretheve. Kreditë për rajonet e ndryshme tregojnë se kreditë më të mëdhaja janë dhënë për zonën Tiranë-Durrës me 80.5% (tabela nr.14). Vetëm Tirana ka 73.3% të totalit të kredive, referuar kësaj tabele. Ka rajone që kanë përfituar shumë pak kredi siç është Lezha, Korça, Fieri, Vlora etj.

Tabela 14: Kreditë e dhëna nga Bankat Tregëtare sipas qarqeve në % ndaj totalit

	Shuma	Tiranë	Durrës	Elbasan	Shkodër	Korcë	Vlorë	Fier	Lezhë	Tjera	Tir+Durres
2013	100	71.7	7.9	3.0	2.3	1.7	2.9	2.4	1.7	6.4	79.6
2014	100	72.7	7.6	3.0	2.3	1.7	2.5	2.5	1.6	6.2	80.2
2015	100	73.7	6.9	2.9	2.1	1.3	2.3	2.4	1.2	7.2	80.5
2016	100	73.3	7.1	2.7	2.0	1.4	2.3	2.5	1.1	7.5	80.5

Shpërndarja e kredive dhe në përgjithësi e investimeve sipas rajoneve tregon edhe për shkallën e zhvillimit dhe nivelin e papunësisë. Aty ku niveli i investimeve është i ulët, e ulët është edhe rritja ekonomike dhe e lartë është norma e papunësisë (Ref. Tabelave nr. 11, 12, 13, 14). Tirana vërtet është një nga qytetet me papunësi më të lartë në vend, por duhet theksuar se është qyteti qe ka raportin më pozitiv midis popullsisë ekonomikisht jo aktive dhe papunësise. Niveli i papunësise në Tiranë mbetet i lartë duke qenë se ulet ndjeshem nga viti në vit niveli i popullsisë jo aktive në këtë qytet.

ii. Rekomandime në favor të rritjes së punëzënies për ristrukturimin e investimeve publike dhe private:

» Zbatimi i prioriteteve të zhvillimit ekonomik dhe ndryshimet strukturore në politikën e punësimit. Kjo do të thotë ulje të mëtejshme të informalitetit, rritje

e amortizatorëve socialë në funksion të ristrukturimit të ofertës së punës, politika të reja në fushat si: paaftësi e përkohshme, barrë lindje, pagesa sigurimesh shoqërore për fillestaret në punë apo shërbime të tjera që nuk janë janë ofruar deri më sot.

» Të shihet raporti i përgjithshëm i ritmeve të investimit publik dhe ritmeve të punëzënies dhe të argumentohet realizimi i investimeve shtetërore që japin punësim të qëndrueshëm. Kjo do të thotë që për cdo prioritet zhvillimi sipas degëve të ketë një përllogaritje të punëzënies dhe të kualifikimit të nevojshëm që kërkohet për cdo punëkërkim.

» Investimet publike të fokusohen në ato degë dhe sektorë ku masa e investimit për një vend pune është më e vogël se mesatarja në investimet publike dhe sa më afër mesatares së investimeve shtetërore.

» Stimulimi i kreditimit të biznesit të vogël dhe të mesëm. Banka Qendrore ju vë objektiva numerik kreditimi për bizneset e vogla dhe të mesme bankave të nivelit të dytë.

» Krijimi i fondeve të garancise nga bashkitë për financim bankar me qëllim që të stimulojnë ide të reja biznesi sidomos ato të tipit start-up.

» Ministria e Arsimit dhe sportelet e papunësisë vënë në dispozicion fonde bashkëfinancimi me universitetet për ndërtimin e inkubatorëve të biznesit ose akseleratorëve të biznesit. Rimodelimi i tregut të arsimit universitar në funksion të rritjes së frymës së sipërmarrjes dhe ndërtimit të modeleve të vetëpunësimit.

» Stimulimi i tregut dixhital të punës, duke pasur parasysh që një vend pune në këtë treg sjell 5 vende pune në tregjet tradicionale.

» Ndërtimi i aktiviteteve të tjera jo bujqësore që rrisin kërkesën zonale të prodhimeve bujqesore. (Ligji i ri mbi agroturizmin i aprovuar së fundmi, mbështet këtë politikë).

» Dhënia në përdorim pa qira e tokave bujqesore në pronësi të shtetit, në zona rurale, ose me popullatë të emigruar, për të rinjtë që duan të transferohen dhe të ndërtojnë një aktivitet privat në këto zona.

» Financimi i studimeve (projekteve) të specializuara për produkte të veçanta që mund të prodhohen vetëm në atë zonë të caktuar. (Rasti i mastikës së Xiosit/ Greqi është shembull botëror).

» Bashkëfinanimi nga shteti në studime dhe projekte për shfrytezimin e mineraleve të zonave të caktuara për zgjerimin e aktiviteteve të tilla që dikur ofronin 40% të PPB.

» Hartimi i instrumente të stimulimit fiskal tatimor, rast pas rasti në zhvillimin e degëve që kanë nevojë për fuqi puntorë.

iii. Përcaktimi i degëve prioritare të zhvillimit të ekonomisë shqiptare.

Për herë të parë pas rreth 30 vjet tranzicion qeveria shqiptare përcaktoi degët prioritare të zhvillimit të ekonomisë. Kjo politikë synon të riformatojë ekonominë shqiptare dhe strukturën degësore të saj duke evidentuar avantazhet krahasuese në rajon edhe më gjerë. Në thelb kjo politikë zgjidh katër elementë thelbësor dhe më konkretisht:

» Për herë të parë qeveria shqiptare përcaktoi 4 degë bazë të zhvillimit të ekonomisë.

» Për herë të parë investimet publike u vunë në shërbim të kësaj strategjie zhvillimi.

» Për herë të parë u zbatuan politika të caktuara ekonomike në funksion të zhvillimit të degëve të veçanta. (ref. ligji për agroturizmin, etj.)

» Për herë të parë të gjitha politikat aktive të punësimit do të jenë në funksion të këtij zhvillimi.

Nëse duam një mirë funksionim të tregut të punës, duhet të ndërtojmë një sistem që të sigurojë përshtatshmërinë mes kërkesës dhe ofertës në tregun e punës. Po të bënim një analizë krahasimore të tregut të punës nga viti '90 dhe deri në ditët e sotme do të vemë re se të gjitha politikat e zbatuara për rritjen e punësimit nuk janë përputhur me politikat e zhvillimit ekonomik. I vetmi element që përputhet në këto vite është liberalizimi i tregut në përgjithësi dhe i tregut të punës në veçanti. Megjithatë, për Shqipërinë është më me rëndësi zhvillimi i institucioneve dhe politikave efektive për tregun e punës në mënyrë që të zvogëlohen inefiçencat dhe të hapen sa më shumë mundësi punësimi dhe të kuptohet më qartësisht së çfarë ndodh në ekonominë shqiptare.

iv. *Rekomandime në favor të rritjes së punëzënies sipas degeve prioritare te zhvillimit*

1. Të vijohet me taksimin e ndershëm progresiv, lehtësimin e taksave të biznesit të vogël, zgjerimin e skemës së TVSH të kombinuara me shtrirjen e informatizimit të shërbimit të tatimpaguesve, qe do të ndihmojë edhe bizneset e vogla për tu zhvilluar duke shtuar numrin e këtyre bizneseve si dhe punësimin në to.

2. T'i jepet një vëmendje e vecantë nëpërmjet financimeve për kreditim, garanci financiare, dhe investime në inovacion SME-ve të cilat përbëjnë më shumë se 97% të kompanive të biznesit në vend.

3. Të investojmë në zhvillimin e industrisë ushqimore si një nxitës i rëndësishëm për të rritur vlerën e prodhimit bujqësor. Do të nxisim rritjen rreth agroturizmit dhe të një sërë shërbimesh sekondare të lidhura me bujqësinë. Zhvillimi do të shoqërohet me formim të specializuar professional, dhe nxitje të punësimit në to duke përmirsuar strukturën aktuale të punësimit në fshat.

4. Të investojmë në zgjerim e formim të kualifikuar për sektorin e sigurisë ushqimore, që duhet të krijojë vec të tjerash edhe standarte për produktet bujqësore dhe blegtorale të prodhuara. Standartizimi dhe sistemet e sigurimit te cilësisë se produkteve bujqësore dhe blegtorale do të lejojnë edhe një hapje më të madhe drejt eksportimit të produkteve.

5. Të investojmë në thellimin e reformës së energjisë për të garantuar rritje të kapaciteteve gjeneruese, diversifikim të burimeve gjeneruese, rritje të kapaciteteve transmetuese për të garantuar furnizim të vazhdueshëm të vendit me energji, stabilitet dhe cilësi në furnizim duke ulur kështu kostot e punës dhe duke rritur punëzënien.

v. Ristrukturimi i edukimit profesional

Edukimi profesional është një drejtim i rëndësishem i ristrukturimit të tregut të punës. Për rritjen e cilësisë të tij është i domosdoshëm përmirësimi i rrjetit të shkollave profesionale dhe stimulimi i pjesëmarrjes sidomos të të rinjve në të.

Rritja e infrastrukturës së arsimit profesional është në vetvete një element thelbësor për standartet e cilësisë së tij, por megjithë hapat e rëndësishme të ndërmarra në këtë drejtim, mbetet shumë për tu bërë. Një arritje tjetër në arsimin profesional ishte rritja e cilësisë së mësuesve dhe pedagogëve, por shpesh herë dhe në disa zona kjo rritje e shpejtë u shoqërua me disa probleme.

Niveli i rritjes së pjesëmarrjes në arsimin profesional solli dhe rritjen e punësimit të të rinjve sidomos në tregun e shërbimeve, por kjo rritje ishte shumë më e vogël se vetë rritja e ritmeve të vetë arsimit profesional dhe rritjes ekonomike. Tregues që lidhen me zhvillimin e arsimit professional në vend pasqyrohen në tabelën nr. 15 dhe nr. 16

Tabela nr. 15: Shkolla profesionale sipas rretheve

VITET	2017	2016	2015	2014
Berat	2	2	3	3
Delvine	0	2	0	1
Diber	1	1	1	1
Durres	3	4	6	4
Elbasan	3	3	5	5
Fier	2	2	3	4
Gjirokaster	1	1	3	3
Kamëz	1	1	1	1
Kavaje	2	2	3	2
Korce	5	5	7	7
Lezhe	1	1	1	1
Lushnje	1	1	1	1
Mirdite	1	2	2	1
Pogradec	1	1	1	1
Sarande	1	1	1	1
Skrapar	0	0	0	1
Shkoder	5	5	7	9
Tirane Qytet	8	9	12	13
Vlore	2	2	3	3
Republika	40	45	60	62
Ritmi i rritjes		**13%**	**33%**	**3%**

Tabela nr. 16: Nxënës të regjistruar në shkolla profesionale sipas rretheve në RSH 2014-2017

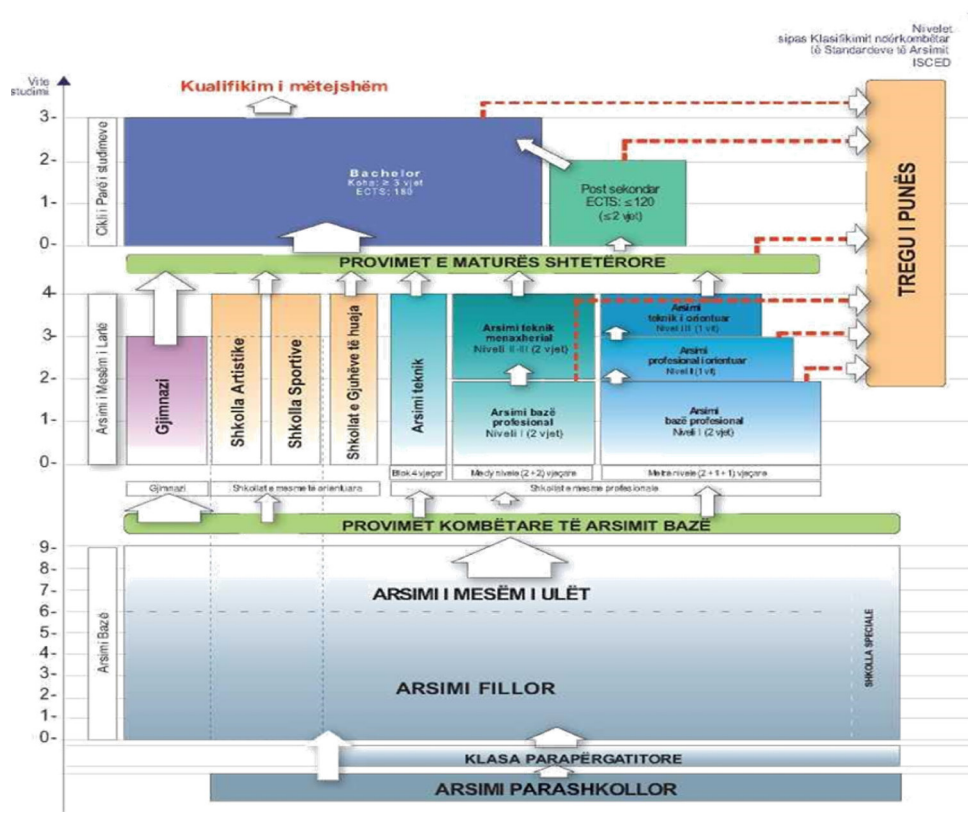
Rrethet	2017	2016	2015	2014
Berat	754	774	870	1037
Bulqize	0	0	0	0
Delvine	150	131	156	160
Devoll	0	0	0	0
Diber	359	365	360	417
Durres	3438	3298	2946	2757
Elbasan	2235	2503	2780	2789
Fier	1496	1459	1305	1331
Gramsh	0	0	0	0
Gjirokaster	342	349	345	448
Has	0	0	0	0
Kamëz	1695	1639	1516	1461
Kavaje	272	328	380	460
Kolonje	0	0	0	0
Korce	1414	1653	1974	2178
Kruje	0	0	0	19
Kucove	25	64	138	172
Kukes	138	136	144	144
Kurbin	0	0	0	0
Lezhe	548	486	473	559
Librazhd	0	0	0	180
Lushnje	571	556	577	555
Malesi e madhe	0	0	0	0
Mallakaster	0	0	0	0
Mat	0	0	0	0
Mirdite	408	366	371	372
Peqin	0	0	0	0
Permet	0	0	0	0
Pogradec	242	316	379	559
Puke	0	0	0	0
Sarande	264	313	392	427
Skrapar	0	0	0	330
Shkoder	2347	2357	2357	2757
Tepelene	0	0	0	0
Tirane Qytet	6879	6645	6444	6530
Tirane Qark	0	0	0	0
Tropoje	0	0	0	0
Vlore	1179	1381	1521	1625
Republika	**24756**	**25119**	**25428**	**27267**
Ritmi i rritjes		**1.47%**	**1.23%**	**7.23%**

Pavarësisht nga hapat përpara që ka bërë ky sektor sidomos këto vitet e fundit, është e domosdoshme të rishihen disa raporte:

» Të ristrukturohet raporti midis arsimit profesional dhe edukimit profesional. Deri më sot arsimi profesional është konceptuar si një shkallë edukimi i nivelit të mesëm ose dhe më poshtë dhe ka prekur kryesisht moshat pas shkolles 9 vjeçare dhe deri në fillimin e universitetit. Është përqëndruar në zanatet klasike dhe në disa kërkesa të reja të tregut për profesione në fushën e shërbimit. Mendojmë që ndryshimet në tregun e punës, përdorimi i teknologjive të reja, dixhitalizimi i tregut kërkon një shkallë më të lartë edukimi profesional që mund të realizohet vetëm nga kolegjet profesionale dyvjeçare parauniversitare. Është një strategji e zbatuar në të gjitha vendet e Komunitetit Europian në funksion të plotësimit të kërkesës së re të tregut të punës (Figura nr. 1).

» Të angazhohet më shumë sektori privat dhe Dhomat e Tregëtisë si në arsimin profesional ashtu dhe në edukimin professional dhe në punësim. Përgjithësisht arsimi profesional me fonde private është shumë më i vogël në struktura edukuese se ai me financim publik. Nëse ka një fushë ku mund të stimulohet kërkesa për kolegjet profesionale dy vjeçare parauniversitare me fonde shteterore është pikërisht kjo fushë. Ky është njëkohësisht dhe një drejtim për një bashkëpunim më efektiv midis sektorit privat dhe publik në fushën e arsimit.

Figura nr. 1: Nivelet sipas Klasifikimit ndërkombëtar të Standardeve të Arsimit



» Të përshtatet profili dhe llojet e papunësisë me format e edukimit. Pjesë gjithmonë më e rëndësishme e edukimit profesional duhet të bëhet edhe riaftësimi profesional që kap ato persona që kanë dalë nga tregu i punës. Kjo është një formë edukimi që duhet të jetë e detyrueshme kur një i papunë fiton financime nga amortizatoret sociale dhe duhet të drejtohet nga zyrat e punës.

» Të rritet roli i sektorit privat në format e edukimit profesional. Ky drjetim pothuajse në të gjitha vendet europiane ka sjellë një përdorim më të mirë të fondeve të edukimit dhe riaftësimit profesional dhe ka afruar më afër biznesin privat në proceset e strukturimit të ofertës në tregun e punës.

» Ndryshime më të thella duhet të vazhdojnë të bëhen edhe në Arsimin e Formimin Profesional për të rritur efektivitetin, cilësine dhe relevancen e tij me nevojat e tregut të punës. Ridimensioni i arsimit profesional (aktualish 4 vjet që përfundon me maturë shtetërore) dhe trajnimeve profesionale afatshkurtra (3-12 muaj që përfundon me marrjen e çertifikatës) mundësojnë

targetimin e një fashe mjaft të gjerë grup moshe nga 16-55 vjeç me problematika dhe nevoja të ndryshme lidhur me punësimin; me nivele të ndryshme formimi përfshirë dhe të rinj që për arsye të ndryshme braktisin ose nuk përfundojne shkollën; me status social si të papunë, punëkërkues afatgjatë dhe të papunë të dekurajuar.

» Ristrukturimi i rrjetit publik të ofruseve të AFP-së (shkolla dhe QFP) dhe harmonizimi i ofertës me sektorin privat. Aktualisht ka rreth 33 shkolla profesionale edhe 10 qendra të formimit profesional të shpërndara në të gjithë territorin e Shqipërisë (Ref. tabela nr. 15 dhe nr. 16). Është e nevojshme që këto njësi të grupohen në 10-15 Qendra Shumë Funksionale (QSHF) të cilat do të kenë një administrim të përbashkët dhe ofrojnë shkollim dhe kurse afatshkurtër, per ti shërbyer të gjitha grupeve sipas nevojave të specifikuara më lartë. Secila nga QSHF duhet të këtë një profil të qartë për drejtim e temave mësimore të cilat të jenë të harmonizuara me nevojat e tregut të punës. Një përqëndërim i tillë mundëson eficiencë financiare dhe shfrytëzim më të mirë të infrastrukturës mësimore.

» Stimulimi i AFP privat dhe përcaktimi i financimit shtetëror të tij nëpërmjet sistemit të vlerësimit me pikë ose procedurave tenderale për objektiva të caktuara. Bashkëpunimi më i madh me biznesin në financimin e programeve të veçanta për arsimin profesional, sidomos për profesione kur biznesi ka kërkesa akute.

vi. Ristrukturimi i elementëve të tregut të punës dhe veçanërisht i zyrave të punës

Politikat aktive të papunësisë janë programe qeveritare që ndërhyjnë në tregun e punës për të ndihmuar të papunët që të gjejnë një vend pune. Ekzistojnë tre kategori kryesore të këtyre politikave.

E para - ka të bëjë me shërbimet publike të punësimit siç janë qendrat e punës që ndihmojnë në lehtësimin e kërkimit të punës nga qytetarët. Këtë e bejnë duke dërguar CV në vendet e lira të punës.

E dyta - janë skemat dhe qendrat e trajnimit për të ndihmuar të papunët të përmirësojnë aftësitë e tyre profesionale duke ua bërë më të lehtë gjetjen e një vendi punë.

E treta - janë subvencionet e punësimit si në sektorin publik dhe në atë privat duke krijuar në mënyrë të drejtpërdrejtë vende pune.

Politikat pasive të papunësisë i referohen ndihmes ose mbështetjes me të ardhura të individëve në periudhat që nuk janë në punë. Këto përfitime jepen në përputhje me disa kritere të përfituara nga skemat e përfitimit të papunësisë. Këtu përfshihet jo vetëm mbështetja financiare por edhe kompensimi për pagat e papërfituara. Kjo u shkon në ndihmë punëtorëve më të vjetër duke u siguruar të marrin përfitime nga skemat e sigurimit më shpejt se të tjerët për arsye se ata e kanë më të vështirë gjetjen e një pune.

Nga analiza të shumta është arritur në konkluzionin që politikat, të cilat kanë një efekt më të drejtpërdrejtë dhe më të lartë në performancën e tregut të punës janë politikat aktive me anë të shërbimeve të punësimit. Është vlerësuar se politikat pasive që kanë të bejnë më skemat e sigurimeve, nuk kanë një ndikim në performancën e tregut të punës që mund të matet saktë. Këto politika edhe mund ta rrisin masën e punësimit, por edhe mund të dekurajojnë kërkimin e punës.

Fuqizimi i qeverisjes së tregut të punës dhe i sistemeve të kualifikimit ishte një element tjetër që per aresye objektive te kohes se nuk ka dhene plotesisht efektet e tij deri në fazën aktuale. Vendosja e modaliteteve të reja në bashkëpunimin me të tretët, pavarësisht kufizimit në zgjerimin e hapësirave ligjore të bashkëpunimit në sektorin privat, krijoi një element të ri në përputhjen e kërkesës dhe ofertës në tregun e punës.

Forcimi i sistemit të shërbimit kombëtar të punësimit duke ristrukturuar funksionet dhe strukturat e tij eshte nje mjet i rendesishme ne riformimin e tregut te punes.

Ristrukturimi i zyrave të punës bëhet duke i pajisur këto struktura me karakteristika që ndihmojnë realisht në tregun e punës dhe shndërrohen në pika kontakti reale midis biznesit dhe të papunëve. Në këtë drejtim mbeten për tu përmirësuar format e organizimit të bashkëpunimit, shkëmbimit të informacionit, mbikqyrjes dhe monitorimit të zyrave të punës ndoshta dhe duke ndryshuar varësinë institucionale dhe ministrore të tyre. Gjithashtu përmirësim kërkon edhe kontrolli kapilar i sistemeve të sigurisë në punë, sidomos nëpërmjet elementeve të vetëdeklarimit të biznesit.

vi.i Rekomandime për ristrukturimin e zyrave të punës

Për arsyet e përshkruara më lart rekomandojmë që zyrat e punës mund të kalojnë nga varësia e Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë në varësi të Bashkive dhe të financohen me fonde shtesë edhe nga Bashkitë. Ndër detyrat e reja që duhet të realizojnë këto struktura janë:

- Zyrat e punës ndërtojnë profilin e të papunëve dhe bëjnë grupimet e mundshme që të ndërtohen politika punësimi sipas profilit të të papunëve dhe llojeve te papunësisë.
- Zyrat e punës ndërtojnë vlerësime njohëse dhe analiza psikosociale për çdo grup të papunësh sipas disa kritereve me programe të vecanta.
- Zyrat e punës rrisin evidentimin e të papunëve sepse kthehen njëkohesisht edhe në zyra të asistences sociale. (Bëhen one stop shop)
- Zyrat e punës bëjnë të interesuar biznesin që të deklaroje vendet e lira të punës sepse ato ofrojne shërbime falas për të.
- Zyrat e punës bëjnë studime për të ardhmen e tregut të punës, zanatet që po zhduken dhe zanatet e reja.
- Zyrat e punës mbajnë lidhje me institucionet arsimore dhe ndihmojnë në organizimin dhe praktikat e tyre profesionale.
- Zyrat e punës ndërtojnë në bashkëpunim edhe me privatë programe afat shkurtër trajnimi për riaftesim dhe rialokim të të papunëve.
- Zyrat e punës propozojne dhe monitorojne programet shtetërore dhe të administratës lokale të stimulimit te punëzënies me biznesin privat.
- Zyrat e punës të themeluara me fonde private mund të financohen me fonde publike në rastet kur aktiviteti i tyre vlerësohet i domosdoshëm për aktivitetin ose projekte të zyrave shtetërore.
- Ndertimi i një One Stop Shop kordinues, informues dhe monitorius për punësim.

vii. Politikat e nxitjes së punësimit të të rinjve dhe rritja e vetëpunësimit.

Popullsia e Shipërisë aktualisht është 2,874 milionë dhe 1,964 milion në moshën e punës 15-65 vjec. Aktualisht ajo zë 68,3% dhe parashikimet deri në vitin 2030 tregojnë se popullsia ekonomikisht aktive do të zërë 63,2%. Është parashikuar se gjatë dhjetë viteve të ardhshme popullsia përtej moshës së punës të shkojë nga 910.000 banore që është sot në 1,050,000 banorë. Duke parë nivelet e larta të papunësisë së të rinjve, aktualisht mbi 35% dhe tendencat demografike deri në vitin 2050 (ref. Tabela nr.17), politikat e punëzënies së të rinjve marrin një rëndësi të veçantë. Ky fakt ngre sfida për sistemin e arsimit dhe aftësimit profesional në balancimin e nevojave të shkollës për studentët hyrës, për ata që braktisin shkollën, të papunët dhe ata që janë në punë por që kanë nevojë për tu trajnuar.

Tabela nr. 17: Projeksionet mbi popullsinë, 2001-2050 në %

	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
Old age dependency ratio (*)	11.9	14.1	17.2	19.1	38.3

Parë nga këndvështrimi i rrugës që ndjekin të rinjtë drejt punësimit dhe përfshirjes afatgjatë në të, përvojat botërore çojnë në një kuadër politikash gjithëpërfshirëse. Disa politika të punësimit të të rinjve kërkojnë të ndërhyhet përpara se faktorët e rrezikut të ndodhin, ndërsa të tjerat ndërhyjnë në fazat e mëvonshme të rrugës së të rinjve për punësim.

Politikat në fazat e hershme të rrugës kanë qëllimin e veçantë për të trajtuar faktorët e rrezikut të lidhur me mosangazhimin potencial nga arsimi dhe trajnimi. Kjo është për shkak se të rinjtë pa kualifikime ose vetëm me kualifikim të nivelit të ulët kanë shumë më pak shanse të angazhohen në punë, krahasuar me kolegët e tyre më të kualifikuar. Për rrjedhojë nevojiten dhe rekomandohen masa për të parandaluar lenien e hershme të shkolles nga ana e nxënësve, të cilat mund të përmirësojnë shanset e studentëve për të qëndruar në arsim apo trajnim.

Masat për riintegrimin pas braktisjes së hershme të shkollës kërkojnë të sigurojnë mbështetje në kohë për ata që janë larguar nga shkolla, duke inkurajuar dhe duke u mundësuar atyre që të vazhdojnë studimet e tyre të mëparshme ose të gjejnë alternativa të tjera trajnimi më të përshtatshme.

Politikat e tranzicionit nga shkolla në pune ndërhyjnë në një fazë pak më të vonshme të rrugës, pasi qëllimi i tyre kryesor është të lehtësojë tranzicionin e të rinjve nga të mësuarit në pune dhe për rrjedhojë për të siguruar që investimet publike në arsim dhe trajnim të maksimizohen.

Masat për nxitjen e punësimit dhe masat për të hequr barrierat praktike dhe logjistike të punësimit janë pjesa e politikave që ndodhen më pranë pikës hyrëse të tregut të punës. Grupi i mëparshëm i masave kërkon të adresojë boshllëqet në shkathtësitë dhe kompetencat e përgjithshme ose specifike të punës (si dhe aftësitë e tjera të tregut të punës), ndërsa ky i fundit synon të adresojë barrierat specifike me të cilat ballafaqohen të rinjtë nga prejardhje të pambrojtura.

Në nxitjen e punëzënies rol të veçantë luan ndërtimi i politikave të bashkëpunimit mes universiteteve dhe shkollave profesionale me tregun e punës dhe atë të investimeve. Sipas studimeve rezulton se në shumicën e rasteve nxenësit që përfundojnë shkollën profesionale janë me të prirur për t'u bërë sipërmarrës, për të hapur bizneset e tyre dhe të vetëpunësohen, ndërsa studentët në masën më të madhe punësohen tek të tjerët. Megjithatë masat lidhur me nxitjen e sipërmarrjes dhe vetëpunësimit duhet të aplikohen në të dy grupet e përmendura më lart. Prandaj në raport me tregun e punës universitetet duhet të synojnë:

» Të ndërtohen politika për kthimin në bankat e shkollës të të gjithë atyre që e kanë lënë studimin duke krijuar të gjitha mundësitë për ndryshimin e degëve të studimit nëpërmjet vlerësimit të krediteve ose mjeteve të tjera.

» Të organizohet, në bashkëpunim me zyrat e punës dhe shoqatat e biznesit, futjen në punë me kohë të pjesshme të sa më shumë studentëve, sepse praktika ka vërtetuar se kush punon me kohë të pjesshme e ka më të lehtë të gjejë punë me kohë të plotë me mbarimin e shkollës.

» Të shkurtohet koha nga momenti që nxënësi/ studenti mbaron shkollën/ studimet deri në momentin e zënies së punës së parë në profesionin që ka studiuar.

» Të synohet një nivel page i tillë që vetë - shlyen investimin e bërë për punësim të paktën për tre vite pune, sipas efektivitetit të investimit universitar në vendet kryesore europiane.

» Shkollat profesionale dhe universitetet të ndërtojnë të gjithë elementët e domosdoshëm që nga praktikat mësimore deri tek institucionet e nevojshme për të realizuar dy elementet e parë. Në shkollat profesionale dhe ne edukimin universitar të stimulohet fryma e sipërmarrjes apo edukimi sipërmarrës nëpërmjet këtyre masave. Në këtë pikë mund të ndryshohet programi i Ministrisë së Arsimit, Sportit dhe Rinisë për sipërmarrjen në gjimnaze nga lëndë me zgjedhje në lëndë të detyrueshme.

» Të mbështeten struktura si Inkubatorë të biznesit, Akseleratorët e bisnesit, etj., që stimulojne bizneset e reja dhe ide të reja për biznes. Politikat ekonomike të mbështetura në invacionin dhe teknologjitë e reja janë elementet bazë të rritjes së punësimit të të rinjve dhe të një zhvillimi të qëndrueshëm. Në këto degë 80% e punonjësve janë nën moshën 35 vjeç. Duke patur parasysh që këto janë të gjitha instrumenta që ndërtohen dhe zbatohen në mënyrë të detyruar nga të gjitha subjektet në fjalë nevojitet medoemos një bashkëpunim dhe bashkërendim koordinues në rang kombëtar dhe rajonal.

» Dhe mbi të gjitha kërkohet ndërtimi i politikave të zhvillimit të tregut dixhital

të punës. Të riformojmë "manifakturën dixhitale" duke pasur në qendër kërkimin dhe inovacionin, sepse gjithmonë e më tepër prodhimi po bëhet i personalizuar dhe gjithmonë e më shumë shpërndarja e tij po bëhet në rrjet.

» Te mbeshtesin Njesite Vendore ne krijimin e një skeme të punës komunitare. Skema e ndihmës ekonomike dhe e pagesës së papunësisë duhet ndërthurur me një program punësimi për shërbime komunitare, ku individet duhet të japin kontributin edhe në procese të punës komunitare, pastrim, mirëmbajtje apo dhe punë bujqësore, apo që kanë karakter më të përgjithshëm

viii. Ndryshimet legjislative dhe nxitja e barazisë gjinore.

Pjesëmarrja e grave në tregun e punës ka një ndikim të rëndësishëm në ekonominë e vendit. Dhe këto efekte shkojnë përtej sferës ekonomike, pasi ato shtrihen në mirëqenien e njerëzve dhe në shoqërinë në tërësi. Punësimi ndikon mirëqenien jo vetëm në lidhje me të ardhurat ose shpërblimet financiare, por edhe nëpërmjet përfitimeve të saj psikosociale, duke siguruar një ndjenjë të përkatësisë, identitetit, një status social, një burim vetëkontrolli , autonomi dhe kënaqësi, si dhe nje rrjet kontaktesh sociale dhe mbështetjeje. Per rrjedhoje, ka argumente ekonomike dhe sociale mbi efektivitetin e punës në përmirësimin e mirëqenies së individëve, familjeve të tyre dhe komuniteteve të tyre.

Kur flitet per pjesëmarrjen e grave në tregun e punës, vlen te theksohet fakti që efektet shkojnë përtej ekonomisë, duke perfshire dy dimensione te rendesishme - mirëqenien subjektive dhe cilësinë sociale, për individin dhe shoqerine ne teresi.

Ndërsa po hyjnë më shumë gra në tregun e punës, organizmat nderkombetare, në vecanti Bashkimi Europian dhe shtetet anëtare, rikonfirmojnë angazhimin e tyre për të promovuar barazinë gjinore, përparimet në edukimin e grave dhe përparimin drejt zvogëlimit të dallimeve gjinore lidhur me punësimin dhe pagat. Duke parë drejt së ardhmes, është krijuar Komisioni Europian "Angazhimi strategjik për barazinë gjinore 2016-2019" si një kornizë referimi, i cili nënvizon nevojën për një përpjekje më të madhe në të gjitha nivelet e hartimit të politikave drejt përmirësimit të barazisë gjinore. Pervoja e vendeve te ndryshme ne analizen e pjesëmarrjes se grave ne tregun e punës tregon se angazhimi institucional dhe politik i vendeve individuale ka një ndikim të qartë në formësimin e modelit të pjesëmarrjes së grave në tregun e punës dhe në nxitjen e integrimit të tyre të suksesshëm. Këto politika dhe modele rekomandohen si të dobishme dhe të përshtatshme edhe për vende si Shqipëria, në rrugën e saj drejt integrimit ne BE.

Politikat dallohen nga situatat e tregut të punës ku fokusohen dhe ndahen në: *Politika që fokusohen në gratë jashtë punësimit* dhe promovojnë hyrjen e tyre në tregun

e punës, që mbështesin riintegrimin e tyre ose subvencionet e punëdhënësve që nxisin kërkesën për punën e tyre;

Politika që fokusohen tek gratë në punësim, lidhja e të cilëve me punën mund të mbështetet duke u mundësuar atyre dhe familjeve të tyre që të përballojnë më lehtesisht kërkesat e kujdesit për fëmijët ose të rriturit nëpërmjet pushimit ose politikave fleksibël të punës;

Politika që ndikojnë në në të dyja grupet, duke krijuar stimuj financiarë për gratë që të kërkojnë ose të mbeten ne punë ose për të zgjatur kohën e tyre të punës - këto përfshijnë politikat mbështetëse të kujdesit për fëmijët, duke synuar uljen e kostos së kujdesit për fëmijët dhe politikat e përfitimit nga sistemet e taksave të projektuara për të nxitur angazhimin e femrave në punë. Pritshmëritë dhe vlerat kulturore në lidhje me punësimin e femrave dhe praktikat dominuese në ndarjen gjinore të kujdesit dhe punës familjare përbëjnë sfondin në të cilin funksionojnë politika të tilla. Këta faktorë, së bashku me "idealet e kujdesit" shoqëror ndikojnë në masën në të cilën politikat mund të kenë sukses në promovimin e rritjes së pjesëmarrjes në tregun e punës.

Pavarësisht iniciativave të ndryshme ligjore të viteve të fundit, tregu i punës në Shqipëri evidenton ende pabarazinë gjinore. Politikat qeveritare në këtë drejtim synojnë përdorimin e një qasjeje qartësisht gjithëpërfshirëse dhe të ndjeshme ndaj problematikave gjinore, duke hartuar programe të cilat garantojnë që dobia e reformës të jetë e barabartë për kategori të ndryshme të grave dhe burrave, vajzave dhe djemve në Shqipëri. Në një sërë dokumentash parashikohet zbatimi i masave të veçanta për barazinë gjinore (Strategjia Gjinore e BE-së, Konventa për Eliminimin e të Gjithave Formave të Diskriminit kundër Grave 2010 dhe Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore, Dhunën me Bazë Gjinore dhe Dhunën në Familje), por ky problem duhet të kalojë nga faza ligjvënëse në atë të zbatimit të ligjit. Meqënëse gratë dhe vajzat përbëjnë grupin më të madh si numër të personave të cënueshëm në Shqipëri, situata e sotme kërkon marrjen e masave specifike dhe aktivizimin e mekanizmave të duhur në minimizimin e këtij fenomeni.

Barazia gjinore nënkupton se gratë dhe burrat kanë kushte të barabarta për realizimin e të drejtave të njeriut dhe se ka mundësi të barabarta për burrat dhe gratë për të kontribuar në përparimin kulturor, politik, ekonomik, shoqëror. Ato duhet të kenë mundësi të barabarta të gëzojnë të gjithë përfitimet nga progresi i një komuniteti.

Arritja e barazisë së plotë gjinore në tregun e punës ka nevojë jo vetëm për hartimin e politikave të duhura të punësimit, por edhe për stimuj nxitës nga ana e buxhetit të shtetit. Nga të dhënat shohim që edhe pse pjesëmarrja e femrave në forcën e punës ka pasur një përmirësim, punësimi vazhdon ende të mbetet në nivele të ulta. Kjo bën që një sasi e konsiderueshme e potencialit njerëzor të jetë e pashfrytëzuar, e keqpërdorur apo e nënshfrytëzuar, duke penguar kështu zhvillimin e qëndrueshëm. Për rritjen e punësimit të grave në tregun e punës duhen marrë masa si në aspektin ligjor ashtu dhe në levat stimuluese ekonomike. Më konkretisht:

» Ndërtimi i politikave të stimulimit të punësimit për profesione që mund të tërheqin fuqinë punëtore femërore. Strategjia ka në qendër të saj rritjen e mundësive për punë të denjë nëpërmjet politikave efikase të tregut të punës, ofrimin e arsimit dhe formimit profesional cilësor për vajzat dhe gratë duke rritur nxitjen e përfshirjes dhe kohezionit social.

» Rritja e sipërmarrjes nga ana e gjinisë femërore duke ndërtuar sisteme kreditimi për biznesin e grave me interesa të veçanta të subvencionuara nga shteti.

» Stimulimi i punësimit për profesione që tërheqin fuqinë punëtore femërore. Nëpërmjet kësaj strategjie synohet të identifikohen politika nxitëse punësimi dhe formimi professional.

» Politika mbështetëse në lidhje me ofrimin e kujdesit për fëmijët; forca femërore e punës karakterizohet nga mosvazhdimësia e punësimit, veçanërisht gjatë periudhës së lindjes së fëmijëve, duke çuar kështu, mesatarisht, në pesë vjet më pak përvojë pune gjatë ciklit të jetës aktive, krahasuar me meshkujt. Një gjë e tillë ndikon më tej dhe më negativisht në pozicionin e femrës në tregun e punës.

» Barazia e gjinive në strukturat organizatve të zyrave të punës, në Sektorin (drejtorinë) e burimeve njerëzore të shoqerive të mëdha. Ky do të ishte një hap i rëndësishëm për të evidentuar barazine e punës me barazinë e përgjegjësisë së drejtimit.

V. REKOMANDIME ME KARAKTER TË PERGJITHSHËM

1. Unifikimi dhe rritja e efektivitetit te fondeve per zhvillimin e punezenies

Shkalla e kompaktesise fiskale te shtetit eshte elementi kryesor qe percakton ne pjesen me te madhe fondet per politikat direkte dhe indirekte te punezenies. Ky eshte faktori kryesor qe percakton masen dhe nivelin e fondeve. Ne pergjithesi ne shumicen e rasteve subjektet perdoruese te ketyre fondeve me shume rendesi i japin madhesise se tyre se sa efektivitetit te perdorimit te tyre. Duke analizuar teresine e fondeve te shpenzuara per punesim deri me sot nuk ka nje analize te efektivitetit te perdorimit te tyre dhe shpesh here kemi shpenzime dyfishe per te njejtin problem. Ndarja e Ministrise se Punes dhe perfshirja e sherbimeve te saj tek Ministria e Financave dhe Ministria e Shendetesise kane bere kerkese te domosdoshme unifikimin e nje strukture qe do te menaxhoje dhe anlizoje efektivitetin e fondeve per nxitjen e punesimit dhe edukimit profesional. Aktualisht mbi bazen e vendimeve te Keshillit te Ministrave fuksionojne disa lloje fondesh per menaxhimin e papunesise dhe nxitje te punezenies. Me kryesoret jane:

» Fonde për stimulimin e punëzënies me financime të drejtpërdrejta për: pjesë të pagës për punëzënie të reja, pjesë ose tërë vlerën e sigurimeve shoqerore, për fuqi punetore që hyn për herë të parë në punë. Këtu futet dhe çdo formë tjetër e financimit me kushte të caktuara, për një grup të caktuar, për një kohë të caktuar.

» Fonde për funksionimin dhe realizimin e programeve të zyrave të punës ku futen dhe fondet e asistencës sociale apo formave të tjera të përkohëshme te pagesave të papunësisë.

» Fonde për funksionimin e AFP ose programeve të Rikualifikimit Profesional si vazhdim i veprimtarive të krijuara dhe vlerësuara ne vitin paraardhes.

» Fonde për projekte me disbursim, me kusht, ku financimi realizohet pasi zbatuesi i projektit ka realizuar treguesit e ndërmjetëm apo përfundimtar të projektit.

» Fonde për zhvillimin rajonal të punësimit me bashkëfinancim me fonde publike të pushtetit local.

» Financimi i programeve të Riaftesimit Profesional me fonde të përbashketa publike dhe private për pushimet masive nga puna ose gjate ristrukturimit të shoqërive private ose gjatë privatizimit të shoqerive shtetërore.

» Fonde te tjera per programe mikse dhe financime mikse me donatore te huaj.

Grupimi i fondeve ne nje structure qe do te beje analizen e efektivitetit te perdorimit te tyre krijon mundesine e ndertimit te politikave te koordinuara per papunesine dhe nxitjen e tregut te punes qe te jene efektive ne shperndarjen gjeografike te tyre, ne perdorimin ne kohe dhe ne analizen e pritshmerive. Ne kete menyre rritet ndjeshem efektiviteti i perdorimit, sepse kombinohen nderhyrje te politikave te punesimit ne cdo element te tregut te punes.

2. Tendencat e reja të tregut të punës, ndryshimi i vendit të punës dhe e ashtuquajtura punë e zgjuar.

Pavaresisht nga diversifikimi i ideve, te gjitha diskutimet e specialisteve te tregut te punes nxjerin ne pah keto vecori te punesimit per 30 vitet e ardhshem:

» Pas vitit 2050 nuk do të egzistojme më shumë se 30% e profesioneve aktuale. Logjika e ketij konkluzioni rrjedh nga fakti se vetem gjate viteve te fundit jane zevendesuar 15% e profesioneve me makina ose aplikacione dixhitale, ndersa vetem 5 vitet e fundit ritmi i zevendesimit eshte dyfishuar. Kjo do te thote se tregu i punes do te dominohet me shume nga aplikacione dhe robote se sa fuqi punetore qe ben te njejtat operacione cdo dite, cdo jave, cdo muaj, cdo vit. Ne kete kuptim sipas specialisteve ne vitet e ardhshme do te kete nje rritje te profesioneve qe lidhen me kreativitetin, me dixhitalizimin dhe perpunimin e te dhenave, me komunikimin dhe sidomos me komunikimin masiv, me menaxhimin e kohes se lire dhe me nje mori profesionesh te tjera qe sot nuk ekzistojne. Kjo do te sjelle pasoja ne gjithe procesin e gjetjes se punes, do te ristrukturoje raportet e kohes se punes me kohen e lire dhe mbi te gjitha raportet e edukimit dhe aftesise te krijimit te punes. Profesionet e reja jane instrumenti kryesor i zgjerimit te tregut te punes dhe stimuli kryesor i cdo instrumenti qe e regullon ate.

» Ne teresine e profesioneve te tregjeve tradicionale te punes dinamiken me te madhe po e ka tregu dixhital i punes. Nese tregjet tradicionale te punes ofrojne vlera nen mesataren e rritjes ekonomike ne PBB, tregu dixhital i punes po e rrit pjesmarrjen e tij ne PBB me ritme me te medha se mesatarja e rritjes ekonomike. Ky fenomen eshte shoqeruar dhe me nje rezultat pozitiv ne hapjen e vendeve te punes sepse nje vend pune i hapur ne tregun dixhital te punes gjeneron 5-6 vende pune ne tregjet tradicionale. Tregu dixhital i punes ka ndryshuar dhe raportin e edukimit universitar me tregun e punes si dhe raportin e vleres se kohes se punes dhe vleren e produktit te punes.

» Ndryshimi i konceptit te vendit dhe te se ashtuquajtures “produkt i punes inteligjente” si pasoje e tregut dixhital kane sjelle ndryshime te medha edhe ne kerkimin e nje vendi pune. Format e reja te komunikimit dhe kostoja shume e ulet e tyre kane bere te mudur qe vendi i punes te jete kudo qe ka mundesi komunikimi dhe koha e punes te zevendesohet me vleren e shitshme te produktin e punes. Ky sistem ka ndryshuar te gjithe parametrat klasik te kohes dhe rendimentit te punes, duke zevendesuar vleresimin e punes me vleresimin e produktit. Ne kete system kemi ndryshime te medha konceptuale, por dhe te sjelljes se njerezve ne marredheniet e punes dhe ne kontratat e punes. Ky fenomen eshte shoqeruar me nje elasticitet me te madh te marredhenieve kontraktuale ne pune dhe ka liberalizuar me shume si hyrjet ashtu dhe daljet nga tregu i punes.

3. Monitorimi dhe vleresimi i ecurise së punësimit sipas rajoneve

Sado gjithëpërfshirëse dhe e mirëhartuar, një politikë do të vlerësohet gjatë zbatim-

it te saj. Përvoja sugjeron që elementet e mëposhtme janë thelbësore për zbatimin efektiv të politikave:

» Caktimi i objektivave dhe pikave të arritjeve brenda një afati kohor të caktuar;

» identifikimi i një agjencie udhëheqëse ose të ministrisë për zbatimin me përgjegjësi të përcaktuara qartë;

» plane të qarta implementimi në nivele të shumëfishta (p.sh. kombëtar, shtetëror / rajonal dhe institucional);

» vlerësimi dhe, nëse është e nevojshme, përmirësimi i përshtatjes midis institucioneve ekzistuese dhe politikave, dhe nëse është e mundur, ndërtimi i kapaciteteve të tyre në zbatimin e politikës;

» identifikimi i një institucioni kyç për monitorimin e progresit;

» alokimi i burimeve te nevojshme buxhetore dhe burimeve të tjera, si dhe një plan për mobilizimin e burimeve;

» institucionalizimi i mekanizmave të monitorimit dhe vlerësimit;

» angazhim dhe udhëheqje e qëndrueshme politike e cdo inistiative ne kete drejtim.

Monitorimi dhe vlerësimi mundëson zbatimin e politikave në mënyrë objektive. Disa nga rrugët që rekomandohen për këtë qëllim janë:

» Gjurmëshmëria reale e punëzënies, nëpërmjet aplikimeve të ndërtura nga e-shërbimet.

» Kryerja e vrojtimeve mujore të Anketës së Forcave të Punës me bazë rajonale.

» Monitorime dhe vleresime të jashtme, mbi ecurinë e fondeve të përdoruara për programet kombëtare ose rajonale të punësimit.

» Përllogaritje e kostos vjetore të punës sipas aktiviteteve ekonomike dhe degëve me punëzënie më të lartë vjetore.

PUNËSIMI SFIDA JONË, është një instrument i cili mund të përdoret nga aktorët politike sociale dhe ekonomike duke shqyrtuar rekomandimet e dhëna ne dobi te nje programi kombetar te punesimit pjese e strategjise se qeverisjes i cili do te mbeshtese me tej objektivat e qeverise qe pritet të japin rezultatet e tyre në periudhat e ardhshme, në dobi të zhvillimit kombëtar dhe integrimit Europian të Shqipërise

LITERATURA

» OECD (2013c). Labour Market Statistics: Employment by permanency of the job: incidence, OECD Employment and Labour Market Statistics (database), Paraire, X. (2012).

» Holtzman, D.M. and E.M. Kraft (2010) “Skills Required of Business Graduates:

» Evidence from Undergraduate Alumni and Employers," Business Education & Accreditation, vol. 2(1), p. 49-76.

» Instituti i Statistikave. (2017). Tregu i Punës 2016. Marrë nga: http://www.instat.gov.al/media/1914/tregu-i-punës-2016.pdf

» Anthony Bagshaw, 2015, *What is marketing automation in Journal of Direct,*

» *Data and Digital Marketing Practice* (2015) 17, 84–85

» Komisionit Evropian "Youth on the Move",

» http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=950&langId=en 41

» "New Skills for New Jobs"

» http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=958&langId=en 42

» "European Platform Against Poverty and Social Inclusion", http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=961&langId=en

» Les mouvements de main-d'œuvre en 2011: Une rotation élevée dans le tertiaire,

» Dares Analyses-Dares Indicateurs, No. 2012-071 Pissarides, C.A. (2010).

» Why Do Firms Offer Employment Protection?, Economica, Vol. 77, pp. 613-636 Poschke, M. (2009).

» Employment Protection, Firm Selection and Growth, Journal of Monetary Economics, Vol. 56, pp. 1074-1085

» Scenari occupazionali e fabbisogni formativi delle aziende del comparto agroalimentare della Capitanata, FrancoAngeli, Milano, 2010 ALES E.,

» Barbieri, P. and G. Cutuli. 2009. Se scade costa meno? Tempo determinato e differenziali salariali nel mercato del lavoro italiano. mimeo Barbieri, G. and P. Sestito. 2008.

» Harris, Alma. 2013. «Distributed Leadership: Friend or Foe?» *Educational Management Administration and Leadership* (Sage publications) 41 (5): 555.

» 1.Banka Botwrore. (2018). "Raporti i Rregull Ekonomik për Ballkanin Perendimor Nr.13 "Dobësitë ngadalësojnë rritjen ekonomike"

» Mouhammed, A. (2010). "Unemployment and the Entrepreneur," International Journal of Economics and Research, 1, 1;

PËRCAKTIMI I INDEKSIT TË VALUTIZIMIT (EUROIZIMIT) TË EKONOMISË SHQIPTARE

Prof.As. Dr. Alqi NAQELLARI, Universiteti "Mesdhetar i Shqipërisë"
alqinaqellari@umsh.edu.al
Prof.As.Dr. Greta ANGJELI, Universiteti "Mesdhetar i Shqipërisë"
gretaangjeli@umsh.edu.al

ABSTRAKT

Valutizimi është një dukuri ekonomike e njohur dhe e studjuar nga shumë autore si nga vendet e zhvilluara edhe nga vendet në zhvillim. Synimi i tyre, në përgjithësi është përcaktimi i nivelit të valutizimit dhe ndikimi i tij në stabilitetin e treguesve makroekonomikë. Në studimet e tyre janë përdorur shumë tregues të lidhur me valutizimin, por ende nuk është arritur të përcaktohet një Indeks i Përgjithëshëm i Valutizimit.

Edhe ekonomia shqiptare, sidomos pas vitit 2000, ka njohur fenomenin e valutizimit(euroizimit). Në këtë studim përpiqemi të përcaktojmë Indeksin e Euroizimit të Ekonomisë Shqiptare dhe shkallën e ndikimit të tij në Prodhimin e Brendshëm Bruto (PBB). Përcaktimi i raporteve midis treguesve të integruar ndaj totalit është bërë në mënyrë subjektive nga ana e autorëve. Ne kemi marrë në konsideratë peshën e tyre në raport me PBB-në. Në analizë ka dy aspekte, *së pari*, lidhja midis zërave të grupeve të llogaritjes së indeksit me vetë indeksin, dhe *së dyti* lidhja midis indeksit të euroizimit dhe PBB-së. Lidhja e parë është e pritëshme dhe normale, ndërsa lidhja e dytë është negative me një koeficient negative (0.759). Ky koeficient tregon se niveli i lartë i euroizimit ka ndikuar negativisht në ritmet e rritjes së PBB-së. Studimi u krye duke aplikuar metoda statistikore, të analizës, krahasimit, metodat sasiore të përqëndrimit, etj. Rekomandohet në këtë material studimi që të kufizohen transaksionet në valutë, të formalizohen transaksionet që kryhen në valutë, të rritet efektiviteti i përdorimit të euros, të kalohet në kurse këmbimi të kufizuara nga Banka e Shqipërisë, të krijohet një bankë tregutare me kapital shtetëror, të rritet rezerva në euro etj.

Fjalë kyç: valutizim, euroizim, kurs këmbimi, inflacion, PBB, korelacion, kredi, depozita, borxh, euroizimi, shkallë valutizimi.

HYRJE

Rritja ekonomike e një vendi gjen pasqyrim në një sërë treguesish makroekonomikë. Nga këta tregues më i rëndësishmi dhe më përfaqësuesi është Prodhimi i Brendshëm Bruto (PBB). Në këtë punim jemi përqëndruar në përcaktimin e Indeksit të euroizimit të ekonomisë shqiptare dhe masën e ndikimit të tij në rritjen e PBB-së. Zgjedhja e këtij objektivi në këtë studim është bërë për arsye se euroizimi i ekonomisë konsiderohet si një tregues i rëndësishëm në përcaktimin e PBB-së. Shumë ekonomistë shqiptarë dhe të huaj e kanë konsideruar rritjen e shkallës së euroizimit si një fenomen pozitiv parë në dy aspekte :**së pari**, si faktor në rritjen e ekonomisë dhe **së dyti**, në përgatitjen e ekonomisë shqiptare për t'u përfshirë në ekonominë e Bashkimit Europian.

Nga analiza është përcaktuar se rritja e shkallës së euroizimit nuk ka dhënë të njejtin efekt në rritjen e ekonomisë, duke rezultuar me një ndikim jo pozitiv me koeficient korelacioni negativ prej (0.759). Synimi i studimit është që të përcaktohet një indeks i përbashkët ku të përfshiheshin të gjitha grupet e treguesve që ndikojnë në këtë tregues. Për të harritur këtë qëllim janë ndërtuar 5 grupe me 3 tregues, gjithsej 15 tregues të lidhura me euron dhe me ndikim në PBB. Kjo është një përpjekje e parë për të përllogaritet një Indeks të tillë .Ky Indeks synohte të jetë përgjithësues dhe I përdorshem në Shqipëri dhe në cdo vend tjetër, por duke mos neglizhuar ne cdo rast marrjen në konsideratë të strukturës së shpenzimeve të lidhura me ndikimin në PBB. Në material janë dhënë konkluzionet dhe rekomandimet përkatëse në mënyrë që euroizimi të kthehet në një fenomen me ndikim pozitiv në rritjen e ekonomisë shqiptare.

1. Mënyra teorike e llogaritjes së Indeksit të Euroizimit të Ekonomisë Shqiptare

Përcaktimi i Indeksit të Valutizimit të Ekonomisë Shqiptare(IVESH) vlerwsohet si I rëndësishëm sepse është i lidhur me ecurinë e një sërë treguesve të tjerë të rëndësishëm makroekonomikë. Në përcaktimin e strukturës dhe përllogaritjes së tij jemi bazuar në studimet e shumë autorëve të tjerë tw cilwt kanë studjuar dollarizimin apo euroizimin e ekonomive të tyre. Ata janë kufizuar deri në gjetjen e raporteve të thjeshta, me bazë kreditë dhe depozitat në valutë. Në këtë studim është zgjeruar gama e treguesve dhe këndvështrimi i indeksit duke e bërë atë më gjithë përfshirës dhe më përfaqësues. Nw tw janë përfshirë elemente të tjerë të faktorëve ndikues duke i llogaritur në bazë të dy grupimeve të përcaktuara duke mos u ndalur thjesht tek raportet e ndara duke marrë në konsideratë ALL dhe Valutën përkatëse. Ne jemi bazuar kryesisht në rëndësinë dhe përfaqësimin e secilit grup-treguesish të marrë në analizë. Përcaktimi i grupeve është bërë në bazë të rëndësisë së gjithësecilit, të

gjykuar nga ana jonë, mbi ecurinë e treguesve rezultativë. Këto grupe-treguesish janë vlerësuar në raport me rëndësinë totale e cila është 100 pikë. Grup-treguesit i kemi ndarë në zëra të veçantë duke i vlerësuar sipas rëndësisë së tyre brenda grupit. Në këtë mënyrë kemi përcaktuar 5 grupe-treguesish me nënndarjet përkatëse si më poshtë:

	Grupe-treguesish	Pesha ndaj totalit të pikëve në përqindje
1	Kredi	35%
2	Depozita	35%
3	Borxhi	10%
4	Hyrje në Valutë	10%
5	Agregatë ndaj PBB-së	10%
	Totali	100%

Ndarja e pikëve tregon se ne kemi konsideruar kredinw dhe depozitat si dy zërat që zënë peshën kryesore në vlerësimin e shkallës së valutizimit të ekonomisë shqiptare. Treguesit e tjerë janë konsideruar si ndikues por pa peshë të rëndësishme në strukturën e indeksimit. Grupi i depozitave është vlerësuar njësoj si grupi i kredive sepse në analizë kemi marrë nw konsideratw depozitat gjithsej dhe jo vetwm ato me afat. Ky tregues i bën ato më me rëndësi sepse depozitat pa afat mund të përdoren në çdo kohë njësoj si paratë jashtë banke. Meqënëse nuk ka të dhëna për qarkullimin e valutës jashtë banke, pikërisht këtë tregues e kemi vlerësuar në një shkallë të tillë rëndësie.

Sejcili grup është ndarë në tregues më të detajuar. Kemi përcaktuar rëndësinë e tyre brenda grupit nw mënyrë subjektive duke marrë parasysh rëndësinë e cdo njerit tregues, ndikimin direkt dhe indirekt ndaj treguesve rezultativë.

Treguesit analitikë sipas grupeve i kemi përcaktuar si më poshtë:

1. Kredia 35%. Është grupi kryesor dhe më i vlerësueshëm ndaj totalit, në përcaktimin e IVESH (Indeksi i Valutizimit të Ekonomisë Shqiptare). Ky grup është ndarë në tre tregues, të vlerësuar sipas gjykimit tonw si mw poshtw:

a = 60 %. Kredia në valutë ndaj Kredisë gjithsej në lekë dhe valutë. Në këtë tregues nuk merret në konsideratë destinacioni i saj, për biznesin apo për individin, forma e përdorimit të saj për likujditete apo për mjete kryesore dhe afati i saj.

Ky tregues është treguesi më i rëndësishëm dhe më i vlerësuari në krahasim me të gjithë treguesit e tjerë, sepse është i lidhur direkt me kredinë që shkon për zhvillimin e ekonomisë e për pasojë me pasojw direkte nw rritjen e PBB-së. Nuk është marrë si

tregues raport i Kredisë në Valutë ndaj Kredisë në Lekë por wshtë marrë në përqindje ndaj kredisë gjithsej në mënyrë që të shihet pesha e saj ndaj totalit në dinamikë. Si indeks ky tregues ka natyrën e zëvendësimit të treguesit në ALL prej treguesit në valutë. Ky indeks analizohet si zë më vete për të plotësuar, thelluar dhe ilustruar më tej analizën.

b =10%. Kredia në valutë ndaj ALL, lekëve që qarkullojnë jashtë bankave. Arsyeja pse është vlerësuar me këtë peshë është sepse kredija në valutë është me afat dhe pwrdoret përgjithësisht në pagesa për mjete kryesore. Ne nuk dimë se sa valutë qarkullon jashtë banke për transaksione të zakonëshme në mënyrë që të përcaktonim treguesin e Valutë jashtë banke ndaj Lekë jashtë banke.

c = 30%. Kredia në valutë ndaj agregatit M_2. Në agregatin M_2 përfshihen përveç lekëve

jashtë banke edhe depozitat në lekë me afat. Është kjo arsye që i kemi dhënë më shumë peshë ndaj totalit të grupit. Këtu shihet dinamika e kredisë ndaj totalit të M_2. Ky raport është analizuar edhe ndaj M_3, për të vlerësuar Kredinë në Valutë ndaj Ofertës Monetare totale.

2. Depozita 35%. Është treguesi i dytë i vlerësuar maksimalisht sepse ka të bëjë me stokun e kredisë në përgjithësi dhe stokun e kredisë në valutë, me qarkullimin e lekëve jashtë banke dhe me valutë të gatëshme për qarkullim si depozitë pa afat. Ky grup është ndarë në katër tregues me peshat përkatëse të tyre, të përcaktuara subjektivisht nga autorwt:

a = 50%. Depozitat me afat në valutë ndaj depozitave gjithsej me afat. Ky tregues

është vlerësuar maksimalisht me arsyetimin se këto depozita do shkojnë për kreditimin e biznesit dhe të individëve. Sa më e madhe të jetë kjo shifër dhe sa më e ulët të jetë norma e interest aq më shumë do rritet stoku i kredive. Kjo lidhje është në këtë drejtim në një ekonomi normale, ku kemi efekt trasmisioni të politikave monetare që aplikon Banka Qëndrore.

b = 40%. Depozitat në Valutë pa afat ndaj Depozitave në Lekë dhe Valutë pa afat.

Edhe ky tregues është vlerësuar maksimalisht. Është 10% më i ulët se treguesi i (a) vetëm sepse është i lidhur me qarkullimin e valutës. Në këtë rast qarkullimi është i lidhur përgjithësisht me likujditetet, overdraftet etj, dhe jo me investimert në ekonomi. Gjithsesi veprimet me valutën ndikojnë në nxitjen e rritjes së konsumit dhe për pasojë në nxitjen e rritjes indirekte të investimeve.

c = **5%. Depozitat në valutë me afat ndaj M_2.** Është një tregues që ka dy element të

lidhura jo ngushtë me njëri tjetrin. Në M_2 nuk përfshihen depozitat në valutë, por paraja në qarkullim dhe depozitat gjithsej në lekë me dhe pa afat. Ky tregues tregon peshën dhe normën e rritjes së depozitave në valutë ndaj depozitave në lekë gjithsej.

d = **5%. Depozitat në valutë gjithsej ndaj M_3.** Është njësoj si M_2 por të dhënat

meren nga raportet statistikore të Bankës Qëndrore.. Së bashku me treguesin (c) janë vlerësuar me 10 %. Ky është një gjykim normal i përgjithëshëm sepse vlerësimet analitike janë bërë në dy treguesit e parë.

3. Borxhi 10%. Borxhi është vlerësuar vetëm me 10 pikë duke arsyetuar se ai ka ndikim të dy anëshëm njëkohësisht negativ dhe pozitiv. Kur monedha ALL vlerësohet, te blerësit e valutës ka ndikim pozitiv, ndërsa te shitësit e valutës ka ndikim negative. Ky efekt trasmetohet edhe te kredia në valutë. Në rast se mbivlerësohet ALL paguesit të kredisë në valutë do ti duhen më pak lekë për të shlyer këstin e radhës. Edhe këtu ka ndikim pozitiv dhe ndikim negativ.Edhe ky tregues wshtw ndarw nw dy nwntregues:

a = **50%. Borxhi i Jashtëm/PBB-së,wshtë vlerësuar me 50 % sepse tregon nivelin e** ndikimit të borxhit të jashtëm në rritjen e PBB-së. Kjo shpreh ndikimin e faktorit të jashtëm në ekonomi, pra tregon valutizimin e rritjes ekonomike. Tregon transferimin e faktorit të rritjes nga faktorët e brendshëm në faktorët e jashtëm.

b =**50%. Borxhi i Jashtëm/Borxhit total, w**shtë vlerësuar njësoj si Borxhi i Jashtëm/PBB. Ky raport tregon ndryshimin e strukturës së borxhit në mbylljen e Deficitit Buxhetot i cili është i lidhur ngushtë me nivelin e rritjes ekonoike. Në këtë mënyrë rritja e peshës së Borxhit të Jashtëm ndaj Borxhit të Brendshëm tregon se Qeveria, në njerin krah nuk thellon fenomenin e "rrudhjes së investimeve private, "crouding out", dhe në krahun tjetër kalon detyrimin e saj jashtë ekonomisë së vendit. Ky kalim ka pasoja negative sepse është i varur nga shkalla e rritjes së ekonomisë dhe nga niveli i kurseve të këmbimit. Nëse valuta zhvlerësohet, siç po ndodh aktualisht Qeveria ka lehtësi në shlyerjen e tij, dhe e kundërta nëse ALL zhvlerësohet.

4. Hyrje valute - 10%. Hyrje valute nga jashtë është vlerësuar me 10% , duke marrë në konsideratë Investimet e huaja Neto, Remitancat dhe Eksportet. Këto tre zëra janë krahasuar me Paratë Jashtë Banke, M_2 dhe Importet dhe janë detajuar si më poshtë:

a = **20%. (IHN+ EX+ Remitanca)/ PJB.** Investimet e Huaja Neto plus Remitancat plus Eksportet ndaj Lekëve(ALL) jashtë banke tregojnë në dinamikë se si ndryshon prurja e valutës nga qarkullimi jashtë banke, fizik i Lekut(ALL). Përmendim vetëm

lekun jashtë banke sepse nuk ka të dhëna për valutën jashtë banke.

Valuta, euro dhe dollari qarkullojnë lirshëm në Shqipëri, në blerjen e mjeteve kryesore, makinerive dhe paisjeve, automjeteve, apartamenteve, tokës etj. Ato përdoren edhe për pagesa të zakonëshme si në pagesa të pagave, të tarifave të studimit e të tjera si në spitale, hotele, librari, dyqane të veçantë, transport, udhëtime etj,. Euro ka marrë disa funksione të ALL-së si mjet këmbimi e mjet pagese, si mjet rezervë, si mjet i shlyerjes së pagesave të shtyra, pa përmendur që është edhe para botërore.

b = 20%. (IHN+ EX+ Remitanca)/ M_2. Investimet e Huaja Neto plus Remitancat plus

Eksportet ndaj Parave Jashtw Banke plus Depozitat me dhe pa afat në lekë(M_2). Është i rëndësishëm sepse është i lidhur me qarkullimin gjithsej të Lekut(ALL) brenda dhe jashtë banke. Ai na jep në dinamikë ndryshimin e raportit të stoqeve të valutës ndaj stoqeve të lekut. Ky raport jep qëndrimin e subjekteve ekonomike ndaj lekut dhe ndaj valutës. Është kjo arsye që edhe vetë treguesi është përzgjedhur në përcaktimin e indeksit të valutizimit të ekonomisë.

c = 60%.(IHN+ EX+ Remitanca) / Importeve.

Ky është tregues i rëndësishëm i valutizimit sepse tregon largimin ose rrjedhjen e valutës jashtë teritorit të Shqipërisë. Për shembull nëse futën 100 Euro dhe dalin 100 Euro atëhere treguesi i Euroizimit në këtë rast, prej këtij ndikimi është 0, pavarësisht se u futën në Shqipëri 100 Euro.

5. Agregatë ndaj PBB-së 10%. Agregatët që janë marrë në konsideratë kanë lidhje me rritjen e PBB-së dhe me Indeksin e Valutizimit të tregut monetar. Ky tregues është vlerësuar ndaj totalit me 10%. Kjo është një konsideratë e vlerësueshme, krahasuar me dy treguesit e analizuar më sipër.

a = 40%. Kredi në Valutë ndaj PBB -së. Ky tregues është vlerësuar maksimalisht me 40% të pikëve ndaj totalit të grupit. Në dinamikë tregon rëndësinë e valutës në peshën ndaj GDP-së. Sa më e madhe të jetë ajo aq më shumë e rëndësishme bëhet valuta në rritjen e ekonomisë. Sa më shumë të ulet aq më shumë rëndësi ka leku vendas(ALL) dhe aq më efektive bëhen politikat monetare të Bankës Qëndrore.

b = 35%. Depozita në Valutë gjithsej ndaj PBB -së. Është vlerësuar konsiderueshëm me 35 %. Kjo sepse nga vëllimi i depozitave në valutë varet vëllimi i kredive në valutë dhe vëllimi i qarkullimit, i cili siç e kemi thënë është i pa evidentuar nga Banka Qëndrore. Në këtë mënyrë rritja e këtij treguesi vlerësohet si rritje e shkallës së valutizimit të ekonomisë dhe e shkallës së ndikimit në rritjen e PBB -së.

c = 25%. (IHN+ EX+Remitanca)/PBB. Ky tregues është vlerësuar në mënyrë të kënaqëshme sepse prurja e valutës nga jashtë ka ndikimin e vet në rritjen e ekonomisë. Investimet e huaja shkojnë në rritjen direkte ose indirekte të konsumit, eksportet ndikojnë direkt ose indirekt në konsum. Po kështu edhe remitancat një pjesë e madhe e të cilave kalon në konsum dhe në investime për banesa apo në biznesin e vogël si në fshat edhe në qytet.

Ndarja e mësipërme shërben në këtë studim për vlerësimin dhe llogaritjen e Indeksit të Valutizimit në Ekonominë Shqiptare. Përpjestimet janë bërë në mënyrë subjektive, sipas gjykimit të autorëve. Ekonomistë të tjerë në kushtet e vendeve të tyre, mund të bëjnë një strukturim që mund të jetë edhe më përfaqësues. Gjykojmë se në kushtet e ekonomisë shqiptare ky është treguesi më përfaqësues i IVESH. Nuk mund të përdornim vetëm treguesit e përmendur në pjesën e fillimit sepse konkluzionet që do përfitonim do ishin jo të plota për të bërë një përshkrim të përgjithshëm, për të parë masën e ndikimit të Valutizimit të Ekonomisë në rritjen e ekonomisë shqiptare.

2. Llogaritja konkrete e Indeksit të Euroizimit për ekonominë shqiptare nga viti 1999 deri në vitin 2016

Në bazë të të dhënave të siguruara nga Banka e Shqipërisë për vitet 1999-2016 është ndërtuar tabela e përllogaritjes së Indeksit të Euroizimit. Mënyra e llogaritjes është ajo me përqindjet e përcaktuara në pjesën e parë.

Tabela Nr.1 Përmbledhëse e Treguesve të Valutizimit sipas viteve[7]

Nr		Tregusit e Euroizimit	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
1	**%**	**Kredi, Shuma x 35%**	**10.62**	**13.28**	**15.17**	**17.97**	**19.13**	**19.39**	**19.73**	**20.58**	**24.02**
a	60	Kredi në Valutë/Kredi gjithsej	28.04	34.71	39.00	46.14	47.75	46.97	43.83	41.87	42.68
b	10	Kredi në valutë/PJB	1.14	1.52	2.00	2.35	3.33	4.10	6.11	8.37	13.49
c	30	Kredi në Valutë/M2	1.16	1.71	2.34	2.84	3.58	4.34	6.43	8.58	12.47
		SHUMA	30.35	37.95	43.34	51.33	54.66	55.40	56.37	58.81	68.63
2	**%**	**Depozita Shuma x 35%**	**10.99**	**11.41**	**13.38**	**13.67**	**13.92**	**12.84**	**12.32**	**13.55**	**14.75**
a	50	Depozita valut me afat/ Depozita gjithsej me afat	8.71	10.72	12.61	12.33	11.61	12.51	16.80	17.66	21.07
b	40	Depozita valut pa afat/ Depozita gjithsej pa afat	21.19	20.19	23.59	24.75	26.18	22.09	15.90	18.28	17.53
c	5	Depozita valut me afat/M2	0.60	0.72	0.90	0.87	0.89	0.93	1.18	1.32	1.86
d	5	Depozita valut gjithsej/M3	0.91	0.97	1.13	1.10	1.10	1.14	1.31	1.46	1.70
		SHUMA	31.40	32.60	38.22	39.05	39.77	36.68	35.19	38.71	42.16
3	**%**	**Borxhi, Shuma x 10%**	**2.30**	**2.26**	**2.33**	**2.83**	**2.49**	**2.39**	**2.37**	**2.30**	**2.19**
a	50	Borxhi jashtëm/PBB %	8.03	8.48	8.58	11.02	9.20	8.65	8.63	8.26	7.62
b	50	Borxhi jashtëm / total debt %	14.95	14.10	14.70	17.25	15.65	15.30	15.05	14.75	14.25
		SHUMA	22.98	22.58	23.28	28.27	24.85	23.95	23.68	23.01	21.87
4	**%**	**Hyrje ValuteShuma x 10%**	**4.36**	**5.99**	**5.92**	**5.94**	**6.70**	**6.64**	**6.11**	**6.32**	**7.19**
a	20	IHN+EX+ Remitanca /Pjb	17.02	24.44	24.10	23.94	29.12	28.44	25.83	27.41	35.13
b	20	IHN+EX+ Remitanca /M2	5.78	9.17	9.40	9.64	10.43	10.03	9.07	9.37	10.82
c	60	IHN+EX+ Remitanca / Importeve	20.85	26.27	25.72	25.81	27.45	27.96	26.21	26.39	25.94
		SHUMA	43.65	59.89	59.22	59.40	67.01	66.43	61.10	63.16	71.90
5	**%**	**Agregatë/GDP , Shuma x 10%**	**0.82**	**1.10**	**1.30**	**1.32**	**1.39**	**1.49**	**1.68**	**1.99**	**2.46**
a	40	Kredi në Valutë/PBB	0.77	1.13	1.61	1.95	2.39	3.01	4.45	6.07	8.51
b	35	Depozita valut me afat/PBB	3.88	4.18	5.28	5.10	4.97	5.39	6.47	7.65	9.20
c	25	IHD+EX+Remitanca/PBB	3.60	5.69	6.08	6.20	6.54	6.52	5.88	6.22	6.93
		SHUMA	8.25	11.00	12.97	13.24	13.90	14.92	16.79	19.94	24.64
		Indeksi IVESH Total	**29.10**	**34.04**	**38.09**	**41.73**	**43.63**	**42.76**	**42.20**	**44.74**	**50.62**

Burimi:Autorët

7 Të dhënat për plotësimin e kësaj tabele janë marrë nga Raporte Statistikore të Bankës së Shqipërisë(1999-2017(VIII))

Tabela 2/2 vijim i 2

Nr		Tregusit e Euroizimit	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	%	**Kredi, Shuma x 35%**	25.39	24.77	25.68	25.76	24.35	23.31	22.24	20.84	19.20
a	60	Kredi në Valutë/Kredi gjithsej	42.73	40.86	40.48	39.10	36.73	35.92	34.99	33.58	31.56
b	10	Kredi në valutë/PJB	14.41	14.35	16.71	18.12	17.62	16.49	15.00	13.27	11.56
c	30	Kredi në Valutë/M2	15.39	15.56	16.18	16.37	15.22	14.20	13.56	12.70	11.73
		SHUMA	**72.54**	**70.77**	**73.36**	**73.59**	**69.57**	**66.60**	**63.55**	**59.55**	**54.84**
2	%	**Depozita Shuma x 35%**	14.47	15.70	16.97	17.13	17.16	17.15	16.97	17.46	17.78
a	50	Depozita valut me afat/ Depozita gjithsej me afat	21.36	21.29	23.35	23.81	24.21	23.28	23.41	23.45	23.91
b	40	Depozita valut pa afat/ Depozita gjithsej pa afat	16.59	19.99	20.85	20.57	20.07	21.22	20.86	22.33	22.93
c	5	Depozita valut me afat/ M2	1.78	1.88	2.38	2.60	2.72	2.50	2.25	2.07	1.88
d	5	Depozita valut gjithsej/ M3	1.60	1.68	1.92	1.98	2.02	1.98	1.98	2.03	2.08
		SHUMA	**41.33**	**44.86**	**48.50**	**48.95**	**49.03**	**48.99**	**48.50**	**49.88**	**50.80**
3	%	**Borxhi, Shuma x 10%**	2.54	3.13	3.41	3.44	3.50	3.40	3.59	4.07	4.08
a	50	Borxhi jashtëm/PBB %	8.98	11.69	12.58	12.84	13.39	13.48	14.78	17.19	17.13
b	50	Borxhi jashtëm / total borxh %	16.40	19.60	21.50	21.60	21.60	20.55	21.10	23.55	23.65
		SHUMA	25.38	31.29	34.08	34.44	34.99	34.03	35.88	40.74	40.78
4	%	**Hyrje ValuteShuma x 10%**	6.52	6.33	7.65	7.56	7.98	8.74	6.46	5.99	5.82
a	20	IHN+EX+ Remitanca / Pjb	29.73	27.95	37.44	38.58	41.10	45.46	29.80	26.50	25.20
b	20	IHN+EX+ Remitanca / M2	10.59	10.10	12.08	11.62	11.83	13.04	8.98	8.45	8.52
c	60	IHN+EX+ Remitanca / Importeve	24.87	25.20	26.93	25.41	26.82	28.87	25.85	24.96	24.49
		SHUMA	**65.18**	**63.25**	**76.45**	**75.61**	**79.75**	**87.37**	**64.63**	**59.91**	**58.21**
5	%	**Agregatë/GDP , Shuma x 10%**	2.57	2.51	2.89	2.90	2.95	2.99	2.70	2.60	2.54
a	40	Kredi në Valutë/PBB	10.49	10.17	10.66	10.70	10.19	9.72	9.36	8.57	7.75
b	35	Depozita valut me afat/ PBB	8.48	8.70	10.76	11.22	11.92	11.82	11.86	12.09	12.40
c	25	IHD+EX+Remitanca/ PBB	6.77	6.19	7.47	7.12	7.43	8.37	5.81	5.35	5.28
		SHUMA	**25.74**	**25.05**	**28.89**	**29.05**	**29.54**	**29.91**	**27.03**	**26.01**	**25.44**
		Indeksi IVESH nw total	**51.48**	**52.43**	**56.59**	**56.80**	**55.94**	**55.59**	**51.97**	**50.96**	**49.42**

Burimi: Autorët

Tabela Nr. 2 Përmbledhësit e treguesve të valutizimit

	Grupi I Kredi	Grupi II Depozita	Grupi III Borxhi	Grupi IV Hyrje Valute	Grupi V Agreg/ PBB	Total. IVESH	Real GDP %
%	35%	35%	10%	10%	10%	**100%**	
1999	10.62	10.99	2.30	4.365	0.82	**29.10**	7.30
2000	13.28	11.41	2.26	5.989	1.10	**34.04**	7.80
2001	15.17	13.38	2.33	5.922	1.30	**38.09**	7.30
2002	17.97	13.67	2.83	5.94	1.32	**41.73**	4.30
2003	19.13	13.92	2.49	6.701	1.39	**43.63**	5.80
2004	19.39	12.84	2.39	6.643	1.49	**42.76**	5.71
2005	19.73	12.32	2.37	6.11	1.68	**42.20**	5.72
2006	20.58	13.55	2.30	6.316	1.99	**44.74**	5.43
2007	24.02	14.75	2.19	7.19	2.46	**50.62**	5.90
2008	25.39	14.47	2.54	6.518	2.57	**51.48**	7.50
2009	24.77	15.7	3.13	6.325	2.51	**52.43**	3.35
2010	25.68	16.97	3.41	7.645	2.89	**56.59**	3.71
2011	25.76	17.13	3.44	7.561	2.90	**56.80**	2.55
2012	24.35	17.16	3.50	7.975	2.95	**55.94**	1.40
2013	23.31	17.15	3.40	8.737	2.99	**55.59**	1.00
2014	22.24	16.97	3.59	6.463	2.70	**51.97**	1.80
2015	20.84	17.46	4.07	5.991	2.60	**50.96**	2.20
2016	19.20	17.78	4.08	5.821	2.54	**49.42**	3.40

Burimi: Autorët

Tabela përmban shifrat përmbledhëse të pesë grupeve kryesore mbi bazë të të cilave u llogarit Indeksi i Valutizimit të Ekonomisë Shqiptare.

Grupi i Parë, grupi i kredisë, ka peshën kryesore në treguesin e IVESH. Ai shpreh kryesisht raportin e kredisë në valutë ndaj kredisë gjithsej. Në dinamikën e këtij treguesi diferencojmë dy periudha, e para që vjen në rritje, nga viti 1999 deri në vitin 2008 dhe e dyta nga viti 2010 e në vijim që vjen në rënie.

Grupi i Dytë, i depozitave nuk ka qëndrueshmëri në dinamikën e tij, ka ulje dhe ngritje të vazhdueshme. Theksojmë se nga viti 2008 e në vijim ka njohur vetëm rritje (me përjashtim të vitit 2014).

Grupi i Tretë, është grupi më interesant. Ndahet në dy periudha, e para deri në vitin 2008, që varjon nga 2.19 në 2.83, dhe e dyta nga viti 2009 deri në 2017 që varjon nga

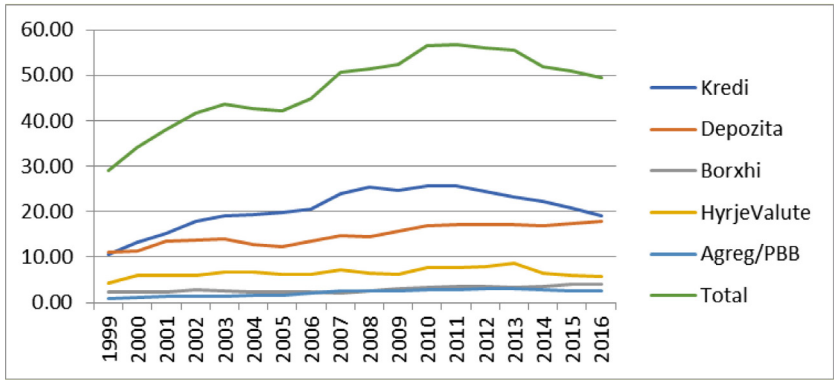
3.13 në 4.08. Kjo tregon se pesha e borxhit të jashtëm, ka ardhur në rritje. Borxhi është zhvendosur nga faktorët ekonomikë të brendshëm në faktorë ekonomikë të jashtëm, duke mos kufizuar mundësinë e kreditimit të ekonomisë së vendit nga bankat tregëtare, duke ndikuar pozitivisht në shmangjen e fenomenit të "crouding out" (rrudhjes së investimeve private).

Grupi i Katërt, ka paqëndrueshmëri në dinamikën e tij, ka rritje dhe rënie të vazhdueshme.

Grupi i Pestë në dinamikën e tij thuajse është identik me dinamikën e treguesit të borxhit. Deri në 2013 ka ardhur në rritje, pas 2013 ka ardhur në rënie.

Konkluzioni i dinamikës së përgjithëshme është se sejcili prej grupeve, faktorëve , në varësi nga madhësia e ndikimit ka dhënë ndikim pa përcaktuar tendencën e përgjithëshme të treguesit të IVESH-it.

Fig.Nr.1 Dinamika e Treguesve të valutizimit



Burimi: Autorët

Tabela Nr.3 Koeficientët e korelacionit midis treguesve të valutizimit

	Kredi	Depozita	Borxhi	Hyrje Valute	Agreg / PBB	IVESH	Real PBB %
1. Kredi	1						
2. Depozita	0.642	1					
3. Borxhi	0.377	0.907	1				
4. HyrjeValute	0.633	0.466	0.212	1			
5. Agreg/PBB	0.861	0.886	0.699	0.622	1		
IVESH	0.926	0.874	0.664	0.683	0.967	1	
Real PBB %	-0.515	-0.847	-0.841	-0.52	-0.732	-0.75	1

Burimi: Autorët

Sipas tabelës duket se shkalla e lidhjes së treguesve të grupeve kryesore në bazë të të cilave është llogaritur IVESH paraqitet si më poshtë..

Grupi I, KREDI ;

Kredia me treguesin e Depozitave ka lidhje pozitive por jo të fortë 0.642, kjo tregon se rritja e depozitave çon në rritjen e kredive nw mwnyrw tw moderuar.

Kredi me treguesin e Borxhit ka lidhje pozitive, kjo do thotë se kur rritet kredia në valutë rritet edhe pesha e borxhit të jashtëm ndaj totalit të borxhit dhe ndaj PBB -së. Kjo lidhje është jo e fortë, vetëm 0.377.

Kredia me treguesin e Hyrjes nw Valute ka lidhje pozitive por jo shumw të fortë prej 0.633.

Kredi me treguesin e Agregat/ PBB ka lidhje pozitive që merret në konsideratë. Kjo do thotë që hyrja e valutës ka ndikuar pozitivisht në këtë tregues.

Kredia me treguesin IVESH ka lishje pozitive dhe shumë të fortë me shkallw lidhjeje 0.926. duke pwrfaqwsuar thuajse treguesin përcaktues tw tij.

Grupi II, DEPOZITA ;

Depozita-Borxh. Kanë lidhje pozitive dhe të fortë. Kjo tregon se kur rriten depozitat rritet edhe treguesi i borxhit.

Depozita- Hyrje Valute. Kanë lidhje pozitive por jo të fortë.

Depozita- Agregatët/ PBB. Kanë lidhje pozitive që merret në konsideratë. Kjo do thotë se rritja e depozitave në valutë është e lidhur thuajse fortë me rritjen e hyrjeve të valutës në vend.

Depozita- IVESH. Lidhja është pozitive. Konsiderohet afër e fortë sepse është 0.886, pra afër 0.9. Është treguesi i dytë më i rëndësishëm në përcaktimin e IVESH, pas kredive.

Grupi III BORXHI

Borxh-Hyrje Valute, Agregatët/ PBB. Me Hyrje në valutë ka lidhje pozitive po që nuk merret në konsideratë sepse është shumë i ulët. Lidhja e tij me agregatët monetarë është pozitiv me rreth 0.7, që do thotë se ka lidhje midis rritjes së valutës në ekonomi dhe rritjes së borxhit të jashtëm.

Borxh-IVESH. Ka lidhje pozitive por jo të fortë. Kjo do thotë se edhe rritja e borxhit të jashtëm ka ndikimin e saj pozitiv në rritjen e valutizimit të ekonomisë.

Grupi IV, HYRJE VALUTE

Në raport me Agregatët/PBB dhe IVESH ka lidhje pozitive dhe thuajse të njëjtë. Me IVESH ka koeficientin 0.683 afro 0.7. Kjo tregon se edhe ky tregues ka ndikuar në të njëjtin drejtim në shkallën e valutizimit të ekonoisë.

Grupi V AGREGATË/ PBB -së në %

Ka lidhje të fortë dhe pozitive me IVESH. Kjo tregon se shkalla e valutës ndaj PBB -së është me ndikim të plotë në treguesin e valutizimit të përgjithshëm të ekonomisë.

3.Lidhja midis PBB-së me Indeksin e Euroizimit të Ekonomisë

Më poshtë analizojmë të gjitha lidhjet e agregatëve të tabelës më PBB-në:

KREDI-PBB, rritje në %. Ka lidhje negative -0.515. Kjo do thotë se rritja e këtij treguesi ka ndikuar negativisht në rritjen e PBB -së pavarësisht nga masa e saj. Konkluzioni është i thjeshtë, valutizimi i kredisë ka pasur ndikim negativ në ekonomi.

DEPOZITA- PBB, rritje në %. Ka lidhje negative. Kjo do thotë se rritja e këtij treguesi ka ndikuar negativisht në rritjen e PBB -së. Shkalla e lidhjes është në nivel që merret në konsideratë -0.847, afro -0.9.

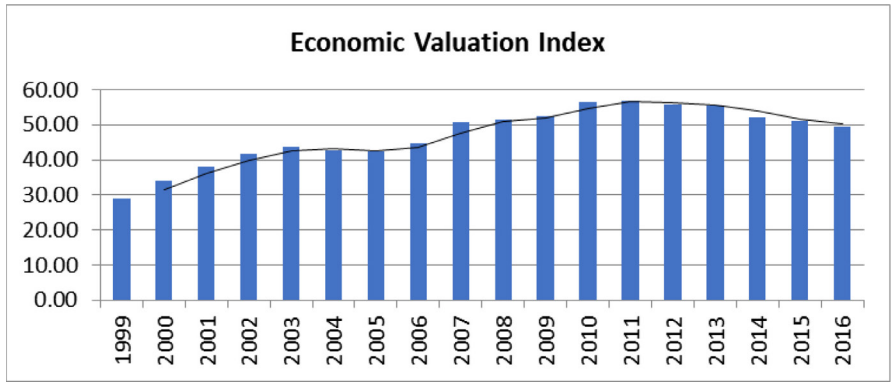
BORXH- PBB, rritje në %. Ka lidhje negative që merret në konsideratë. Kjo do thotë që rritja e borxhit të jashtëm ka pasur ndikim negativ në rritjen e PBB -së pavarësisht nga masa e tij.

HYRJE VALUTE-GDP-së rritje në %. Ka lidhje negative me -0.52. Kjo do thotë se edhe valuta e futur në ekonomi ka pasur një ndikim jo pozitiv në rritjen e GDP-së.

AGREGATË/ PBB -së në % . Ka lidhje të fortë dhe pozitive me IVESH. Kjo tregon se shkalla e valutës ndaj PBB -së është me ndikim të plotë në treguesin e valutizimit të përgjithëshëm të ekonomisë.

Të gjitha grupet e analizuara kanë dhënë ndikimn e tyre të përbashkët në Indeksin Total të Valutizimit i cili është negativ me -0.759.

Fig.Nr 2 Dinamika e Indeksit të Valutizimit



Burimi. Autorët

Ndikimi i pesë grupeve kryesore na ka dhënë treguesin e përgjithëshëm të valutizimit të ekonomisë shqiptare. Gjykojmë se është një tregues përmbledhës dhe përfaqësues i ekonomisw sonw.

IVESH deri në vitin 2003 ka ardhur në rritjegjw qw tregon se valuta po përfitonte gjithnjë e më shumë teren në treg, në 2004-2005 pati një rënie të lehtë të qëndrueshme. Nga viti 2006 deri në vitin 2011 u rrit në mënyrë graduale nga 44.74 në 56.8, duke mbizotëruar tregun monetar dhe duke përcaktuar rritjen e ekonomisë. Në vitiun 2012 filloj rënia e tij e cila vazhdon edhe për vitin 2017.

Nga kurba e IVESH mund të bëjmë një ndarje më të detajuar.

Nga viti 1999 deri në vitin 2001 treguesi IVESH është më i vogël se 40. Në këtë periudhë monedha vendase është sunduese dhe dikton zhvillimin e ekonomisë. Ky është një valutizim normal i tregut me ndikim pozitiv në treguesit e ekonomisë.

Nga viti 2002 deri në vitin 2006 treguesi varjon nga 34.04 në 44.74 (poshtë 50%). Kjo tregon se pesha e ekonomisë ndërkombëtare ka ardhur në rritje në dinamikën e ekonomisë shqiptare por pa i përcaktuar plotësisht treguesit e tij. Këtë periudhë mund ta përcaktojmë si një **valutizim relativ të ekonomisë me ndikim normal mbi ekonominë shqiptare**.

Nga viti 2007 deri në vitin 2015 treguesi ka kaluar pragun e 50%, në intervalet 50.62 dhe 56.8, me diferencë 6.18. Rritja e shkallës së valutizimit ka pasur ndikim negativ në treguesit e ekonomisë së vendit. Valuta është bërë sunduese në treguesit kryesorë makroekonomikë, në kredi, depozita, borxh, investime etj. Në këtë mënyrë mund të themi se këtë periudhë e karakterizojmë me përcaktimin **valutizim relativ i tregut me ndikim të plotë në treguesit makroekonomikë**.

Në vitet 2016-2017 ky tregues është ulur poshtë 50. Kjo tregon se monedha vendase po fiton terren në tregun monetar.

Nëse ky tregues do kalonte shifrën 60% do thoshim që është **valuta monedha sunduese e të gjithë tregut dhe jo monedha vendase.** Në këtë mënyrë nuk do kishim valutizim relativ por do kishim **valutizim të plotë përcaktues për ecurinë e të gjithë treguesve makroekonomikë**.

Në këtë mënyrë propozojmë skemën me katër diferencime në shkallën e valutizimit:

E para - nga 10-40% monedha vendase me rol të plotë në treg, valutizim relativ normal i tregut, me ndikim në treguesit makroekonomik.

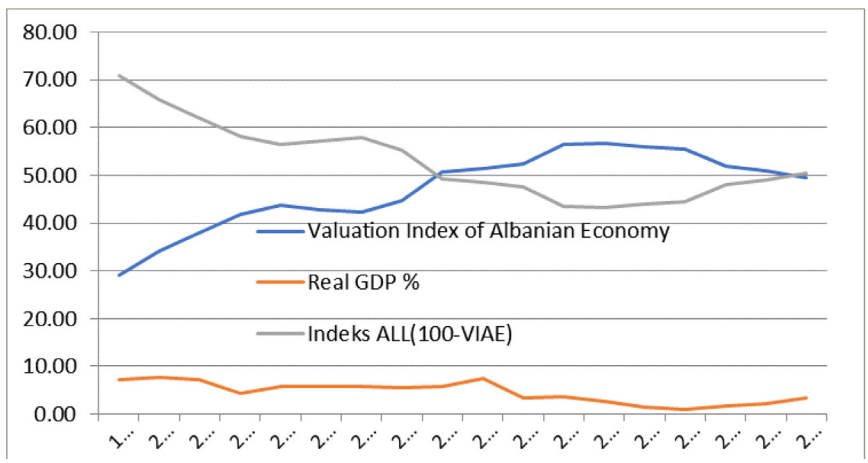
E dyta, nga 41- 49, humbje e pjesëshme e rolit të monedhës vendase në treg, valutizim relativ me ndikim të plotë në treguesit makroekonomikë.

E treta, 50 – 70, valutizim i plotë, humbje e rolit kryesor në tregun monetar të monedhës vendase.

E katërta, mbi 70% kemi ndërrim të monedhës vendase, dhe vendosjen e valutës si monedhë kryesore.

Në figurën më poshtë janë vendosur në të njëjtin grafik IVESH dhe indeksi i kundërt i tij, 100 minus IVESH. Ky indeks na jep të njëjtën lidhje të IVESH me PBB-në por në kah të kundërt. Në këtë mënyrë ne studjojmë lidhjen që ka ulja e rolit të Lekut(ALL) monedhës vendase në dinamikën e PBB-së.

Fig.3 **Dinamika e IVESH**



Burimi. Autorët

Tabela Nr. 4 Koeficientët e korelacionit IVESH dhe PBB-së

Nr	Periudha ne vite	Koificienti I korelacionit
1	1999 - 2003	-0.719
2	2003 - 2007	0.417
3	2008 - 2012	-0.724
4	2013 - 2016	-0.941
5	1999 - 2016	-0.759

Burimi. Autorët

Tabela është hartuar duke e ndarë periudhën e kohës 1999-2016 në 4 nën periudha. Për këto nën periudha është bërë lidhja e tyre me treguesin e PBB-së në përqindje.

Të dhënat tregojnë se Koeficienti total për të gjithë periudhën 1999-2016 është -0.759, vetëm në periudhën 2003-2007 lidhja midis tyre është pozitive dhe e pa konsiderueshme sepse është vetëm 0.417. Në periudhën e fundit 2013-2016 është mjaftë e fortë por me kahe të kundërt -0.941. E tillë kjo tendencë po vazhdon edhe për vitin 2017. Sipas parashikimeve të qeverisë PBB-ja parashikohet të jetë mbi 4%.

4. Konkluzione dhe Rekomandime

Në këtë punim jemi përpjekur të përcaktojmë Indeksin e Valutizimit të Ekonomisë Shqiptare. Ky Indeks është llogaritur duke marrë në konsideratë 4 grupe treguesish të zbërthyer më tej në 15 tregues analitikë. Llogaritjet përfshijnë vitet 1999 - 2016. Nga analiza që ju bë këtij Indeksi u konstatua se ai ka lidhje me treguesin kryesor makroekonomik, PBB-në.

PBB-ja paraqitet me rritje në periudhën e marrë në analizë(1999-2016) por me ritme tw ndryshme rritjeje. Lidhja midis Indeksit të Valutizimit dhe ritmit të rritjes së PBB-së është -0.759. Kjo do thotë se rritja e valutizimit të tregut monetar dhe ekonomisë në përgjithësi ka ndikuar negativisht në ritmin e rritjes së PBB-së.

1. Konkluzioni i dinamikës së përgjithëshme të 15 treguesve analitikë është se sejcili prej tyre wshtw i lidhur me PBB-në, dhe ka dhwnw ndikim në shkallw tw ndyshme, por pa përcaktuar tendencën e përgjithëshme të treguesit të IVESH-it.

2. Koeficienti i korelacionit midis IVESH dhe PBB-së sipas periudhave e mbështet koeficientin e përgjithëshëm të valutizimit të ekonomisë dhe është -0.759.

3. Shkalla e valutizimit ka ritme më të shpejta rritje se shkalla e rënjes së ekonomisë. Kjo tregon edhe për masën e ndikimit të shkallës së valutizimit në përqindjen e rënjes ekonomike (uljen e ritmeve tw rritjes)

4. Rekomandojmë katër shkallën tw diferencuara në valutizimit

E parë- nga 10-40% monedha vendase me rol të plotë në treg, valutizim relativ normal i tregut, me ndikim në treguesit makroekonomikë.

E dytë nga 41- 49, humbje e pjesëshme e rolit të monedhës vendase në treg, dhe valutizim relativ me ndikim të plotë në treguesit makroekonomikë.

I tretë, 50 - 70 valutizim i plotë, humbje e rolit kryesor në tregun monetar të monedhës vendase.

I katërt, mbi 70% kemi ndërrim të monedhës vendase, dhe vendosjen e valutës si monedhë kryesore.

I rekomandojmë Bankës së Shqipërisë marrjen e masave për kufizimin e përdorimit të valutës duke filluar nga transaksionet që mund të kryhen në monedhën vendase, në formalizimin e çdo lëvizjeje dhe çdo transaksioni që bëhet në valutë, përcaktimin e kursit të këmbimit të lekut duke vendosur kufijtë përkatës, etj.

BIBLIOGRAFI

1. Banka e Shqipërisë. Raport Vjetor. 1993-2017
2. Banka e Shqipërisë. Raport Statistikor. 2007, 2009, 2012, 2014, 2016, 2017, shkurt 2018.
3. Bank of Albania. Years 2011 until October 2017 all Statistical Reports of the Bank of Albania.
4. Cuko/Duraj. "**Eurozimi I njeanshem ne Shqiperi; Nje kosto per tu marre parasysh?"** ACER 2006.
5. Olta Manjani. "**Estimating the Determinants of Financial Euroization in Albania**". BULLETIN OF THE BANK OF ALBANIA. 2014 H2
6. Xhepa, S. **Euroizimi i ekonomise Shqiptare nje alternative per tu konsideruar.**Tirane: Banka e Shqiperise. 2002.
7. Klaudeta Merollari, Aida Mosko. 2015. "**The Level of Euroization of Albanian Economy"**. Doi:10.5901/ajis. 2015.v4n1s2p231.
8. Zefi, Altin; Shehu, Elona . "**The Stability of Money Supply in the View of Monetary Unification".** Epoka University Conferences ICES - International Conference on European Studies . ICES 2015. Date: 2015-11-06.
9. E. Luci, M. Muco, E. Sojli **"Euroisation in Albania: from spontaneous to consensual"** August 2008. F.Doquier and H. Rapoport "The

economics of Migrants' Remittances" IZA DP No. 1531

10. Sojli, E(2006). "**An evaluation of the currency substitution in the Albanian economy** ". Bank of Albania. Xhepa,S. (2002). "Euroisation of Albanian economy, an alternative to be

11. Edvan Kraft. "**Monetary Policy under Dollarization: the Case of Croatia".** Paper prepared for the 8th Dubrovnik Conference on Transition Economies, Cavtat, June 27-28, 2002.

12. L., Michael Faulend, Velimir Šonje and Vedran Šošić (2002b) **"Unofficial Dollarization in Latin America: Currency Susbstitution, Netëork Externalities and Irreversibility**" in Ja mes Dean, Dominick Salvatore and Thomas Ëillet, eds., Dollarizing the Americas Neë York: Oxford University Press.

13. Eduardo Méndez Quesada. Ana Cecilia Kikut Valverde, Departamento de Investigaciones Económicas del Banco Central de Costa Rica. "**LA DOLARIZACIÓN PARCIAL EN COSTA RICA"**. Economía y Sociedad, No 24. Enero – Abril de 2004, pp 33 -77 .

14. Delgado, Felix (2000). "***La política monetaria en Costa Rica. 50 años del Banco Central***". Litografía e Imprenta LIL;S.A. San José.

FINANCIMI I SEKTORIT BUJQËSOR NGA INSTITUCIONET E MIKROFINANCËS SI NJË FAKTOR I RËNDËSISHËM NË RRITJEN E TË ARDHURAVE DHE ZHVILLIMIN E FERMËS

PhD.cand..Adrian MUÇI[8]

PhD. Esmeralda Doçi[9]

ABSTRAKT

Mikrofinancimi është përcaktuar si një mënyrë për të arritur dhe shërbyer njerëzit më të varfër ose të përjashtuar financiarisht (me të ardhura të ulëta) dhe mikrosipërmarrësit potencial me produkte të industrisë financiare, të cilat sistemi bankar formal nuk i ofron për këta klientë, si kreditimi, kursimet, sigurimi, dhe të tjera të ngjashme. Sikurse ka ndodhur në shumë vende në zhvillim mikrofinanca është zhvilluar edhe në Shqipëri. Nxitja e mikrofinancimit ndikon pozitivisht në zhvillimin e vendit, pasi në këtë mënyrë do të kemi rritje të prodhimit vendas, nxitje për hapjen e ndërmarrjeve të vogla apo zgjerim të fermave etj. Shumë nga institucionet e mikrofinancës kanë kontribuar në reduktimin e varfërisë dhe zhvillimin ekonomik në përgjithësi dhe atë bujqësor në veçanti.

Qëllimi i këtij punimi është të prezantojë një pamje të zhvillimeve dhe realitetit të sektorit të mikrofinancës dhe institucioneve të mikrofinancës në Shqipëri, si një nga drejtimet kryesore me ndikim efikas të njëkohshëm në përmirësimin e gjendjes ekonomiko-sociale të ekonomive familjare dhe zhvillimin ekonomik të ekonomive fermerë, mikronjësive dhe ndërmarrjeve te vogla. Gjithashtu, ky punim synon të paraqesë fakte / shifra në lidhje me këndvështrimet alternative të ndërlidhura me rolin e treguesve makroekonomik mbi mikrofinancën nga njëra anë dhe nivelin e impaktit ekonomik dhe social të saj në ekonominë e klientëve të produkteve të mikrofinancës në Shqipëri. Synimi i punimit në funksion të metodologjisë që kemi ndjekur është vlerësimi i impaktit ekonomik dhe social i mikrofinancës tek klientët e

8 PHD Candidate, Faculty of Economy and Agribusiness (AU T.E-mail: adrianmuci@yahoo.com

9 Part time lecturer at Faculty of Economy and Agribusiness (AU T.). E-mail: esmeralda.doci@yahoo.com

institucioneve mikrofinanciare (IMF) si një ndër burimet financiare të rëndësishme në Shqipëri

Fjalë kyç: mikrofinancë, institucione te mikrofinancës (IMF), ferma, hua te vogla, SHKK

HYRJE

Mikrofinancimi është përcaktuar si një mënyrë për të arritur dhe shërbyer njerëzit më të varfër ose të përjashtuar financiarisht (*me të ardhura të ulëta*) dhe mikrosipërmarrësit potencial me produkte të industrisë financiare, të cilat sistemi bankar formal nuk i ofron për këta klientë, si kreditimi, kursimet, sigurimi, dhe të tjera të ngjashme. Këto shërbime ju sigurojnë mundësi njerëzve me të ardhura të ulëta të devijojnë familjet e tyre nga segmenti i varfërisë duke i orientuar në përmirësimin e standardeve të jetesës përmes gjenerimeve të biznesit, punësimit të qëndrueshëm dhe duke konverguar në një zhvillim të qëndrueshëm ekonomik. Schreiner dhe Colombet (2001, p.339) e përkufizojnë mikrofinancën si një "përpjekje për përmirësim të aksesit në huamarrje dhe në depozita për familje të varfra të lëna mbas dore nga ana e bankave". Megjithatë, pionieri i krijimit të konceptit të mikrofinancës dhe që e vuri në zbatim këtë program ishte Dr. Mohammed Yunus nga Bangladeshi, i cili ka udhëhequr skemën pilot të huadhënies për njerëzit e varfër. Nga ky grup pilot u krijua ajo që quhet sot Banka Grameen, e cila tani më përbën më shumë se 2.4 milion klientë (94% e tyre janë femra), që është model për shumë vende në të cilat zbatohet mikrofinanca. Prej shumë viteve njihet rëndësia e mikrofinancës dhe institucioneve mikrofinanciare si kontribuues në zhvillimin e vendeve ku është aplikuar ky sistem. Ditët e sotme ky koncept është zhvilluar në mënyrë të dukshme duke njohur një zhvillim të madh. Nisur nga impakti që IMF-të kanë pasur në vendet në zhvillim dhe rëndësinë e saj në zbutjen e varfërisë, ka nxitur studime të ndryshme të cilat kanë evidentuar akoma më shumë rëndësinë e mikrofinancës. Mikrofinanca kryesisht është fokusuar në ato veprimtari të cilat e kanë të pamundur që të marrin kredi nga institucionet bankare, pra, lehtësia e gjetjes së kredive në shuma të vogla mund të ketë ndikuar si faktor i rëndësishëm në uljen e varfërisë për njësitë familjare dhe përmirësimin e kushteve të jetesës.

1. Microfinanca dhe situata aktuale e saj ne Shqiperi.

Sikurse ka ndodhur në shumë vende në zhvillim mikrofinanca është zhvilluar edhe në Shqipëri. Ditët e sotme vihet re një tendencë në rritje e pranisë së institucione bankare dhe mikrofinanciare që ofrojnë shërbime të ndryshme financiare në dobi të fermerëve dhe njerëzve të varfër, ndër të cilat mund të përmendim, Fed Invest SHKK, BESA, Shoqëria e parë Financiare, NOA Vision Fund, Credins dhe ProCredit

Bank. Kjo nxitje ndikon pozitivisht në zhvillimin e vendit, pasi në këtë mënyrë do të kemi rritje të prodhimit vendas, nxitje për hapjen e ndërmarrjeve të vogla apo zgjerim të fermave etj. Shumë nga institucionet e mikrofinancës kanë kontribuar në reduktimin e varfërisë dhe zhvillimin ekonomik në përgjithësi dhe atë bujqësor në veçanti

Fillimet e mikrofinancës në Shqipëri u shfaqën në zonën rurale në fillim të viteve '90. Kjo lidhet me faktin se Shqipëria është një vend ku rreth 50 për qind e popullsisë jeton në zonat rurale dhe sepse shumica e njerëzve të varfër, si në shumë vende në zhvillim, jetonin në këto zona. Në këtë kohë, pas ndryshimit të sistemeve u krijuan më shumë se 400 mijë ferma të vogla që prodhonin vetëm për konsum të brendshëm dhe ndesheshin me shumë vështirësi për fillimin dhe financimin e aktiviteteve që gjenerojnë të ardhura.

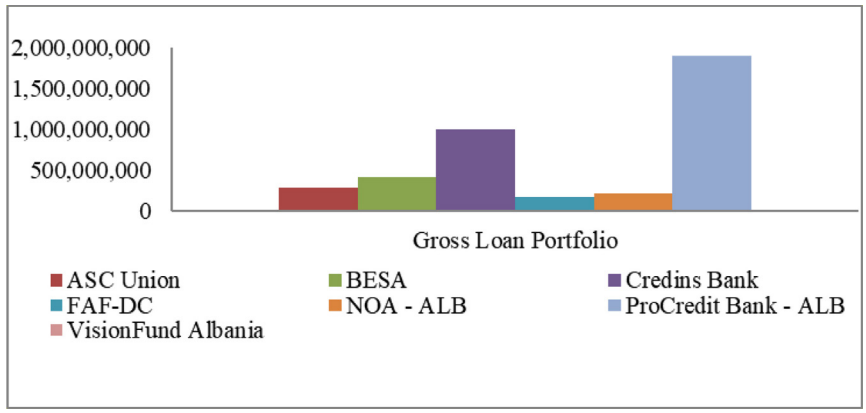
Mikrofinanca u fokusua në dhënien e kredive të vogla individëve që nuk kishin mundësi të merrnin hua në bankat klasike, qoftë për shkak të shumës së vogël të kredisë që ata mund të përballonin, qoftë për shkak të mungesës së kolateralit. Mikrofinanca filloi kryesisht në formën e projekteve të zhvillimit të bashkëfinancuara nga Qeveria Shqiptare dhe Banka Botërore.

Mikrofinanca është një mjet shumë i rëndësishëm për të arritur një rritje të balancuar ekonomike, duke u siguruar mbështetje financiare bizneseve të vogla dhe të mesme, jetësore për rritjen ekonomike afatmesme dhe afatgjatë. Krahasuar me disa vende të tjera në rajon, mikrofinancat në Shqipëri kanë shfaqur norma më të larta rritjeje me cilësi të mirë. Megjithatë, ka hapësira të mjaftueshme për t'i zhvilluar ato më tej. Mbajtja e një mjedisi të qëndrueshëm makroekonomik, dhe përmirësimi i nivelit për një ligj dhe rregulla më të mirë, të drejta pronësore dhe konkurrencë e lirë, janë të gjithë faktorë shumë të rëndësishëm, të cilët do të përmirësojnë financimin e biznesit në Shqipëri. Mikrofinanca vazhdon të mbetet një nga instrumentet më të rëndësishëm në kreditimin e sipërmarrjeve të vogla dhe ekonomive të varfra rurale.

Ndër vite, institucionet e mikrokredisë që operojnë në vendin tonë, kanë kredituar mbi 350.000 fermerë, sipërmarrës dhe familje shqiptare duke injektuar në ekonominë kombëtare mbi 1 miliard dollarë. Kjo eshte e rendesishme pasi kreditimi nga sektori bankar per sektorin rural eshte i ulet, Huadhenia e sistemit bankar per sektorin rural asnjehere nuk ka kaluar 2 % te totalit të kredive të akorduara. Vetëm ne vitin 2014 IMF kane kredituar 65,104 sipermarres, feremerë me një vlere totale 16,1 miljarde ALL. IMF kanë 150 degë dhe janë të punësuar 1050 punonjës në Shqiperi. Mikrofinanca po njeh zhvillim vitet e fundit kryesisht në zonat rurale. Gjatë vitit 2016 Banka e Shqipërisë në bashkëpunim me Bankën Botërore dhe palët e interesit, hartoi ligjin "Për shoqëritë e kursim-kreditit dhe unionet e tyre" i cili u miratua në Kuvendin e Republikës së Shqipërisë në muajin Maj 2016. Synimi kryesor i këtij ligji

ishte konsolidimi i tregut të shoqërive të kursim-kreditit dhe forcimi i mbikëqyrjes së këtij sektori në kushtet kur këto subjekte kanë tashmë detyrim për t'u përfshirë edhe në skemën e sigurimit të depozitave. Ndryshimet ligjore po sjellin një konsolidim më të madh të Shoqërive të Kursim Kreditit (SHKK). Nga viti ne vit IMF kane zgjeruar veprimtarine e tyre ku totali i aktiveve te sektorit financiar jobankar llogaritet ne rreth 5.6 % te aktiveve te gjithe sistemit financiar te vendit ose 4.8 % te PBB. Disa te dhena paraqiten ne grafiket e meposhtem:

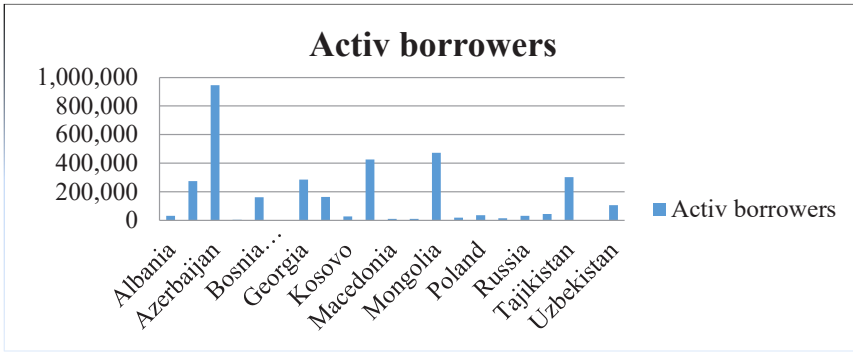
Grafiku 1. Portofoli i huave i akorduar nga institucionet financiare nga 1999-2013



Burimi: Cross- Market Analysis, MIX Market, llogaritje te autoreve

Ndersa një panorama krahasuese të klienteve huamarres të IMF me vendet të tjera jepet në grafikun e meposhtëm:

Grafiku 2. Numri i huamarresve nga Europa Lindore dhe Azia qendrore, viti 2013



Burimi: Cross- Market Analysis, MIX Market, llogaritje te autoreve

Shihet që numri i huamarresve nga IMF ne krahasim me vendet e tjera eshte ende i ulët.

2. Metodologjia dhe gjetjet kerkimore

Matja e ndikimit te mikrofinances realizohet me metoda te ndryshme por bazuar ne objektivin kryesor te punimit: Vleresimin e impaktit te mikrofinances ne nivelin e te ardhurave dhe shpenzimeve vjetore te familjeve fermere.

Siç mund të shikojmë janë disa metoda ekonometrike, por në studimin tonë është përdorur metoda Fillip Peron, e cila është sikurse Dicky Fuller e thjeshtë, por që si variabël i varur është D (yield on gross portfolio) dhe variabël i pavarur është yield on gross portfolio me vonesë dinamike, por në trajtim të problemit ka konstante.

Ndërkohë, për vlerësimin e impaktit që programet e mikrofinancës kanë pasur në treguesit ekonomik dhe social të klientëve të IMF-ve, është përdorur metoda e vlerësimit të efektivitetit apo impaktin të një programi "para dhe pas" (paried t-test) dhe modeli logit. Analiza e treguesve është realizuar nëpërmjet përdorimit të metodave statistikore dhe ekonometrike.

Shqyrtimi, përpunimi dhe analiza e të dhënave të kërkimit është kryer nëpërmjet përdorimit të programeve statistikore: Eviews, SPSS etj

Analiza e problemit të kërkimit për matjen e impaktit të mikrofinancës sipas gjetjeve kërkimore është hartuar si më poshtë:

Si fillimi, është vlerësuar impakti ekonomik që kanë pasur programet e mikrofinancimit në përmirësimin e nivelit të ardhurave dhe shpenzimeve vjetore për klientët e IMF-ve, konkretisht ekonomitë familjare.

Së dyti, është vlerësuar impakti ekonomik që kanë pasur programet e mikrofinancimit tek klientët e IMF-ve, konkretisht mikrondërmarrjet, në përmirësimin e nivelit të ardhurave, shpenzimeve vjetore dhe investimeve.

Në të dy rastet matja është realizuar duke u bazuar në vlerësimin statistikor të ndryshimit të nivelit vjetor të ardhurave, shpenzimeve dhe investimeve para dhe pas përfshirjes së të anketuarve në programet e mikrofinancës. Gjithashtu, një element i rëndësishëm i punimit ka qenë edhe matja e impaktit social të mikrofinancës, i cili është përqendruar në një vlerësim probabilitar të dhënave, pra, mbi mundësinë se përfshirja në programet e mikrofinancimit ka ndikuar në përmirësimin e statusit social të anketuarve.

Analiza e të dhënave është realizuar bazuar në metodat dhe procedurat e kontrollit të hipotezave statistikore dhe ekonometrike si dhe duke përdorur programet e përshtatshme statistikore si SPSS

Burimi i te dhenave: Punimi bazohet ne te dhena cilesore qe jane mbledhuar permes realizimit te 160 pyetesoreve kliente te IMF.

3. Analiza e problemit

Në këtë seksion paraqesim dhe vërtetojmë ndikimin ekonomik që mikrofinanca ka pasur "para dhe pas" përfshirjes të ekonomive familjare në programet e mikrofinancimit. Për këtë arsye janë mbledhur të dhënat lidhur me të ardhurat vjetore, shpenzimet vjetore para dhe pas mikrofinancimit.

Pyetja kërkimore: A ka pasur ndikim përfshirja në programet e mikrofinancës në ndryshimin e nivelit të ardhurave dhe shpenzimeve vjetore për ekonomitë familjare të marra në analizë?

Për të analizuar pyetjen nëse mikrofinancimi ka pasur ndikim në rritjen e të ardhurave dhe shpenzimeve familjare, është përdorur procedura e kontrollit të hipotezave statistikore "paired t-test". Në vijim të analizës statistikore dhe pyetjes kërkimorë janë formuluar hipotezat :

Impakti në nivelin e të ardhurave vjetore:

H_0: Procesi i kredidhënies nuk ka pasur ndikim të rëndësishëm në nivelin e të ardhurave vjetore $\{x_1 = x_2\}$

H_1: Procesi i kredidhënies ka pasur ndikim të rëndësishëm në nivelin e të ardhurave vjetore $\{x_1 \neq x_2\}$

Nga analiza statistikore përfitojmë modelin si më poshtë:

Tabela 1. Impakti në nivelin e të ardhurave vjetore

		Paired Differences					T	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Ardhurat_pas_kredisë Ardhurat_para_kredisë	4.192	6.978	.6192	2.966	5.417	6.77	126	.000

Impakti në nivelin e shpenzimeve vjetore:

H_0: Procesi i kredidhënies nuk ka pasur ndikim të rëndësishëm në nivelin e shpenzimeve vjetore {$x_1 = x_2$}

H_1: Procesi i kredidhënies ka pasur ndikim të rëndësishëm në nivelin e shpenzimeve vjetore {$x_1 \neq x_2$}

Nga analiza statistikore përfitojmë modelin si më poshtë:

Tabela 2. Impakti në nivelin e shpenzimeve vjetore

		Paired Differences					T	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Ardhurat_pas_kredisë Ardhurat_para_kredisë	1.786	3.177	280	1.23	2.342	6.36	127	000

Vlera Sig(2-tailed) për të dy rastet e studimit të nivelit të ardhurave vjetore dhe shpenzimeve vjetore rezulton më e vogël se niveli i rëndësisë $\alpha = 0.05$, që do të thotë se procesi i kredidhënies ka pasur ndikim të rëndësishëm në ndryshimin e nivelit të ardhurave dhe shpenzimeve vjetore për ekonomitë familjare të përfshira në programin e mikrofinancimit. Pra, ndërmjet dy kushteve "para dhe pas" ka diferencë statistikisht të rëndësishme.

Ndryshimi pozitiv i nivelit të ardhurat vjetore dhe shpenzimet vjetore mbas përfshirjes së klientëve të saj në programet e mikrofinancës vërtetohet së është statistikisht i rëndësishëm.

Nga analiza e mësipërme arrijmë në përfundimin se procesi i kreditimit dhe pjesëmarrja në programet e mikrofinancimit ka pasur ndikim të rëndësishëm në nivelin e të ardhurave familjare duke i rritur ato dhe për pasojë edhe niveli i shpenzimeve familjare është rritur. Nëpërmjet kësaj analize vërtetojmë statistikisht hipotezat, pra, impakti i mikrofinancës ka qenë i rëndësishëm për familjet e anketuara duke ndikuar në rritjen e të ardhurave dhe shpenzimeve vjetore të këtyre familjeve.

Duke qenë se arritëm të vërtetojmë hipotezat kërkimore, arrijmë në përfundimin t'u përgjigjemi edhe pyetjes kërkimore, pra, pjesëmarrja në programet e mikrofinancës ka ndikuar në rritjen e të ardhurave dhe shpenzimeve vjetore të familjeve të

anketuara. Konkretisht, shuma e kredive të marra në institucionet e mikrofinancës ka pasur impakt të rëndësishëm tek familjet e anketuara sepse pasi ato janë përfshirë në këto programe kanë pasur përmirësim në nivelin e jetesës (rritje të të ardhurave) e cila është shoqëruar me rritje të shpenzimeve që mund të përkthehet edhe si rritje e shpenzimeve për konsum familjar.

4. Konkluzione dhe rekomandime

❖ Përfundimet dhe gjetjet kërkimore sipas analizës përshkruese:

Lidhur me rëndësinë që mikrofinanca ka pasur tek të anketuarit mund të arrijmë në përfundimin se mbi 81% e të anketuarve kanë pasur informacion mbi programet e mikrofinancës dhe 88 % e tyre kanë përdorur institucionet e mikrofinancimit për të marrë kredi. Gjithashtu, lidhur me preferencës për t'u përfshirë në programet financiare të ofruara nga institucionet financiare qofshin banka apo ato të mikrofinancës, rezultoi se 74 % e të anketuarve kanë preferuar institucionet e mikrofinancës. Gjithashtu mund të themi se mikrofinancimi është zgjedhur si burimi kryesor i financimit të aktivitetit të anketuarve. Pavarësisht se të anketuarit kanë marrë mikrokredi edhe nga bankat tregtare, ata kanë preferuar më shumë IMF-të si institucione financiare për t'u financuar krahasuar me bankat e nivelit të dytë, një fakt i cili është shoqëruar nga arsye të ndryshme:

Një element i rëndësishëm i të dhënave të anketës ka qenë edhe krahasimi i preferencave të anketuarve ndërmjet programeve të IMF-ve dhe bankave të nivelit të dytë.

Nga rezultatet e arritura mund të themi se të anketuarit preferonin IMF-të për shumat e vogla nga 300 mijë lekë deri në 600 mijë lekë dhe bankat tregtare për shuma nga 2 deri në 5 milion lekë. Sigurisht që edhe afatet e maturimit që ata preferonin ishin mbi 12 muaj, si për IMF-të ashtu dhe për bankat e nivelit të dytë.

Ndërkohë lidhur me përgjigjet e dhëna mbi vështirësitë që ata kanë hasur gjatë procesit të kredisë, shumica prej tyre janë përgjigjur se nuk kanë hasur vështirësi gjatë procesit të kredimarrjes me institucionet e mikrofinancës.

❖ Përfundimet dhe gjetjet kërkimore sipas analizës regresive:

Është vërtetuar statistikisht se individët dhe ndërmarrjet që kanë përfituar kredi nga IMF-të kanë patur përmirësim të situatës së tyre financiare; përmirësim të nivelit të ardhurave, shpenzimeve dhe investimeve vjetore. Për të matur më mirë impaktin e mikrofinancës para dhe pas përfshirjes së të anketuarve në këtë program është

përdorur metoda e vlerësimit të dhënave të çiftëzuara. Sipas të dhënave mund të themi se programi i mikrofinancës ka ndikuar në:

Rritjen e nivelit vjetor të ardhurave si për ekonomitë familjare ashtu dhe mikrondërmarrjet/ndërmarrjet e vogla, pra, konstatohet një ndryshim pozitiv në nivelin e të ardhurave para dhe pas përfshirjes në këto programe.

Rritjen e shpenzimeve vjetore, si për ekonomitë familjare ashtu dhe për mikrondërmarrjet/ndërmarrjet e vogla, pra, konstatohet ndryshim në nivelin e shpenzimeve të kryera gjatë një viti pas përfshirjes së tyre në këto programe.

Rritjen e investimeve vjetore, pra, shumat e investuar në kapital apo asete konstatohet se kanë ndryshuar pozitivisht me përfshirjen e tyre në programet e mikrofinancimit.

Sipas të dhënave të analizës regresive logjistike arrijmë në përfundimin se sa më e madhe të jetë mundësia që të anketuarit të përfshihen në programet e mikrofinancës, konkretisht, nëpërmjet shumave të marra hua, aq më i madh është probabilitetit që ato të kenë rritje të ardhurave, zbutje të varfërisë, rritje të konsumit, numrit të punonjësve dhe rritje të investimeve. Gjithashtu, sipas të dhënave të marra nga analiza e metodës 2SLS u vërtetua statistikisht lidhja ndërmjet shumës së marrë hua pranë IMF-ve dhe impaktit pozitiv të saj social. Pra, nëpërmjet kësaj analize arritëm të tregonim dhe të vlerësonim statistikisht rëndësinë që mikrofinanca ka pasur në përmirësimin e nivelit të jetesës për klientët e këtyre programeve duke; rritur nivelin e të ardhurave, reduktuar varfërinë, rritur konsumin dhe rritur investimet.

Nëpërmjet analizave statistikore të matjes së impaktit të mikrofinancës arritëm të tregonim se marrja pjesë e të anketuarve në programet e mikrofinancës rrit mundësinë që të përmirësojnë statusin social dhe ekonomik.

LITERATURA

Armendáriz de Aghion, B., & Morduch, J. (2005). The Economics of Microfinance MIT Press. Cambridge, Massachusetts .

Bank of Albania. (2016). Annual Report. Tirane: Bank of Albania. https://www.bankofalbania.org/web/Raporti_Vjetor_2611_1.php

Bank of Albania. (2016). Annual Report of Supervision. Tirane: Bank of Albania. https://www.bankofalbania.org/web/Raporti_Vjetor_i_Mbikeqyrjes_2016_7809_1.php?kc=0,8,6,0,0

Bank of Albania. 2016). Financial System. Tirane: Bank of Albania. https://www.bankofalbania.org/web/pub/7_sistemi_financiar_copy_1_8737_1.pdf

Coudouel, A., Hentschel, J. S., & Wodon, Q. T. (2002). Poverty measurement and analysis. A Sourcebook for poverty reduction strategies 1 , 27-74.

Hulme, D. (1997). Impact assessment methodologies for microfinance: A review. AIMS. Impact assessment methodologies for microfinance: A review. AIMS .

Hulme, D. (2000). Impact assessment methodologies for microfinance: theory, experience and better practice. World development 28.1 , 79-98.

MIX Market : https://www.themix.org/mixmarket/countries-regions/albania

Mylsym, O. (2010). Econometrics with its aplication. Tiranë.

Morduch, J. (1999). The microfinance promise. Journal of economic literature 37.4 , 1569-1614.

Salko, D., Vathi, J., & Nikolla, D. (a.d.). Rural financial institution and Albania reality.

Schreiner, M., & Colombet, H. H. (2001). From urban to rural: Lessons for microfinance from Argentina. Development policy review, 19(3), 339-354.

Vathi, J., Mane, A., & Pagria, I. (2012). Statistics 1. Tirane.

Vathi, J., Mane, A., & Pagria, I. Statistics 2. Tirane.

TAKSAT MBI BIZNESIN E VOGËL DHE NDIKIMI I TYRE NË INFORMALITETIN NË PUNËSIM

MSc. Albert GAJO, Universiteti "Mesdhetar i Shqiperisë"

ABSTRAKT

Në Shqipëri, taksat mbi biznesin e vogël përgjithësisht janë përdorur për dy qëllime kryesore. Së pari, për të ndikuar në nxitjen dhe stimulimin e biznesit të vogël me qellim rritjen e punësimit dhe zvogëlimin e varfërisë dhe së dyti, si një mundësi për të rritur disponibilitetin financiar të buxheteve të njësive të pushtetit vendor, pasi në pjesën më të madhe të tyre të ardhurat e siguruara kanë shërbyer si të hyra të buxheteve vendore. Në fakt, në Shqipëri efektet e pritshme të krijuara nga sistemi i lehtësuar fiskal për biznesin e vogël në punësim dhe rritje të të ardhurave familjare, janë zvogëluar nga presioni i remitancave mbi sektorin formal vecanërisht në atë të sherbimeve, ku dhe biznesi i vogël është pothuajse dominant. Në këtë ese do të bëhet një përmbledhje e perfundimeve që kanë arritur se fundmi ekonomistë të tjerë që kanë studiur efektin e remitancave në mjaft vende në zhvillim, vecanerisht në rritjen e informalitetit dhe deviacionin e burimeve të rritjes ekonomike në sektorët jo produktive të ekonomisë, ose sic njihet ndryshe si sëmundja hollandeze, duke i ballafaquar këto përfundime me situatën në Shqipëri.

Fjalët kyce: Informalitet, punësim, taksa mbi biznesin e vogël, semundja hollandeze

1. HYRJE

Informaliteti në Shqipëri si dhe në mjaft vende të tjera që po kalojnë ose kanë kaluar tranzicionin post socialisht, ka ardhur kryesisht prej dy faktorëve të qënësishëm (shiko Gajo 2001). Së pari, tranzicioni u shoqërua me mbyllje masive të sektorëve prodhues si atë industrial, duke shënuar në këtë mënyrë një ndryshim të strukturës së punësimit nga sektori i prodhimit në atë të shërbimeve dhe ndërtimit. Nga ana tjetër këto dy sektorë, të cilët morrën përparësi në periudhën e parë të tranzicionit, ishin lehtësisht të pa kontrollueshëm dhe lehtësisht ato u zhvilluan në një mënyrë

informale, duke krijuar një numër relativisht të lartë të punësuarish të pa regjistruar. Së dyti, lëvizjet e popullsisë që ndodhën menjehere pas shëmbjes së murrit shqiptar të ambasadave në korrik të vitit 1991 dhe mundësisë për të lëvizur lehtesisht pa leje administrative brenda vendit, bëri që në Shqipëri të kishte një lëvizje masive të popullsisë brënda vendit, të cilat kanë ndikimin e tyre në gjenerimin e mjaft problemeve sociale për riintegrimin e kësaj popullsie në zona të reja urbane, duke ndikuar në mënyrë të drejpërdrejtë në tregun e punës në Shqipëri.

Lëvizjet migratore të popullsisë ndikoj jo vetëm në riurbanizimin informal të një pjese të mirë të Tiranës dhe një pjesë të mirë të zonës bregdetare të Shqipërise, por krijoj një masë të madhe të një fuqie puntore të lirë të pa trajnuar dhe të pa mundur për tu riintegruar në tregun e punës. Si e tillë kjo masë e rëndësishme e kësaj fuqie puntore ju drejtua për punësim sektorëve që nuk kërkonin kualifikime të mirëfillta si ndërtimi apo shërbimet, dhe në dhjetëvjecarin e fundit në sektorin e fasonerisë dhe call centerave.

Nga krahu tjetër masa e popullsisë që lëvizi jashtë vendit, kryesisht në Greqi, Itali dhe vendet të tjera të Evropës perëndimore krijuan premisat për dërgimin e remitancave që do të shërbenin si mjetë jetesës për një pjesë të mirë të popullsisë shqiptare që jetonin në Shqipëri. Këto remitanca në një periudhë më të vonshëm kohe shërbyen edhe si kapital fillestar për të filluar një ekonomi të vogël familjare kryesisht në sektorin e sherbimeve, tregtisë bar dhe restoranteve, të cilat nuk kërkonin një kapital fillestar të qënësishëm.

Pikërisht këta dy faktorë kanë qenë objekt studimi i majft studiuseve ekonomistë për ndikimin e tyre mbi sektorin informal vecanërisht mbi punësimin informal. Përgjithësisht studiusit e ndryshëm kanë analizuar dhe kanë testuar një lidhje pozitive ndërmjet remitancave dhe ekonomisë informale. Kjo lidhje e cila është portretizuar me shprehjen idiomatike Sëmundja Hollandeze, krijon jo vetëm presion mbi ekonominë formale, duke shtyrë jashtë nga sektori prodhues një pjesë të mirë të forcave të punës dhe duke i devijuar ata në sektorë të tjerë jo produktive, sic janë ata sektorë që lidhet me aktivitetin e shërbimeve kafe bar restorant dhe sektorin e tregtisë me pakicë në përgjithësi etj.

Për Shqipërinë nuk ka studime të mirëfilltë për të analizuar këtë lidhje ndërmjet remitancave dhe sektorit informal, kur dihet pesha e madhe që kanë patur remitancat në ekujlibrimin e bilancit të pagesave, si dhe ekzistencën e një ekonomie informale permanete gjatë gjithë periudhës së tranzicionit që ka variuar nga 30 deri 60% të GDP në vartësi të metodës së llogaritjes. Në këtë artikull jo vetëm do të trejtohet kjo marrëdhenie, por do të analizohet edhe ndikimi që kanë patur politikat fiskale vecanerisht taksa mbi biznesin e vogel ne sektoret ku kjo takse me se shumti perfshin ate te sherbimeve dhe aktiviteteve te tjera jo prodhuese.

2. METODA E STUDIMIT

Nga një veshtrim i shpejte i literatures bashkekohere mund të vihet re se ekonomistet e analizojnë lidhjen ndermjet remitancave mbi punesimin informal ne drejtimet e meposhtme:

Së pari, analiza fokusohet tek efektet tek perfituesi i remitancave. Nen ndikimin e ketij burimi te rendesishem financiar, perfituesi behet i painteresuar per te marre pjese ne tregun e punes duke u terhequr si force pune ose duke ndjekur rrjedhen e vetepunesimit informal.

Drejtimi i dytë i rendesishem eshte ndikimi qe kane remitancat ne krijimin e mundesive per krijimin e bizneseve te reja, ne kushtet e nje dobesie te tregut te kredive dhe pamundesise per të mundësuar mbështetje financiare nga burime formale.

Drejtimi i trete i analizes eshte ne nivel makro duke perdorur modelin e ekujlibrit te pergjithshem ekonomistët kanë analizuar remitancat në kushtet e një ekonomie te mbyllur dhe te hapur.

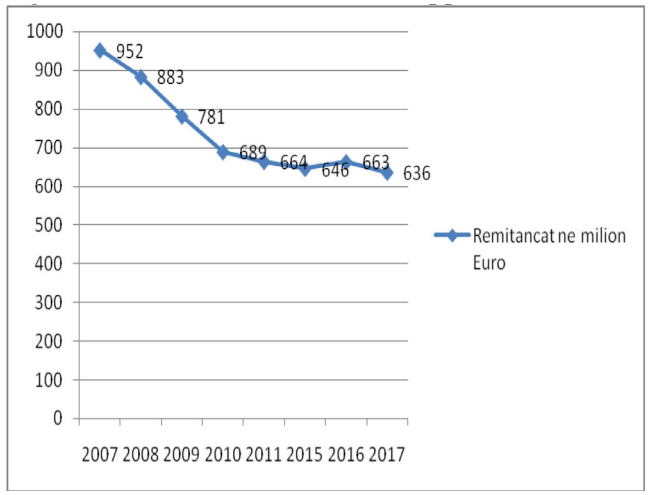
Në artikullin e botuar në vitin 2014, analizohen remitancat dhe ekonomia informale bazuar në të dhënat mbi 6 vende në tranzicion të mbledhura nga studimi i UNDP së, në kuadër të anketës mbi Përfshirjen Sociale. Ivlevs nënvizon se remitancat në mënyrë të qënësishme ndikojnë në punësimin informal të përfituesve të këtyre remitancave. Për më tepër ky studim analizon edhe efektin e remitancave mbi të punësuarit të cilët nuk përfitojnë drejpërsëdrejti nga remitancat.

Në këtë artikull metoda e studimit do të bazohet duke analizuar të dhënat mbi ecurinë e remitancave në nivel makro ne dhjetë vitet e fundit, si dhe ecuria e takses mbi biznesin e vogël. Këto të dhëna do ndihmojne të kuptojmë ndyshimin e strukturës se ndërmarrjeve te vogla përfshirë edhe ato mikro, si dhe shpërndarja e tyre sipas degëve të prodhimit për gjatë viteve të fundit. Në këtë mënyrë do të arrijme te kuptojme ndikimin e remitancave dhe kësaj takse mbi informalitetin dhe punesimin sipas sektorëve të ekonomisë.

3. ANALIZA E TË DHËNAVE

Remitancat në Shqipëeri kanë patur një peshë të rëndësishme për shkak te migrimit masiv ne fillim te viteve 90. Por këto remitanca akoma kane një peshë të rëndësishme edhe ne dhjete vitet e fundit, sic tregohet ne Figurën 1 të mëposhtme.

Figura 1: Ecuria e remitancave ne Shqipëri 2007 - 2017



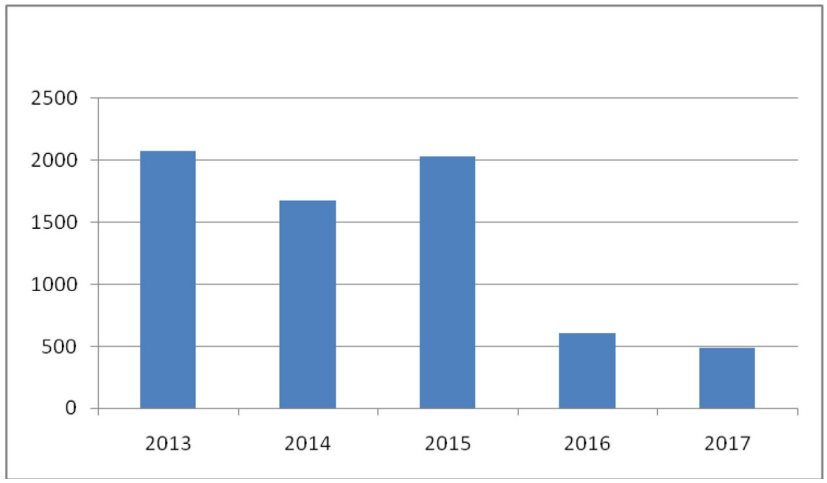
Burimi: Banka e Shqipërisë

Sic shikohet në figurën e mësipërme, remitancat në fund të vitit 2017 kanë shënuar rënien më tëmadhe historike prej 636 milionë Euro, nga 952 Milion Euro që ishin këto remitanca në vitin 2007. Tendenca për uljne e këtyre remitanca ka qenë e fortë që nga viti 2007 deri në vitin 2010 dhe pas këtij viti verehet një stabilizim të këtyre remitancave ne nivelin prej rreth 650 milionë Euro.

Kjo rënie e remitancave prej rreth 35% pasi vitit 2007 shpjegohet me dy faktorë. Së pari ajo është reflektim i integrimit më të madhe të madh të kesaj force prodhuese migratore ne vendet në të cilët ata janë vendosur. Dhe së dyti dhe më e rendesishsme, është se viti 2007 shënon edhe krizën më të madhe të shënuar ne vendin si Greqia ku është edhe përqendrimi më i madh i Shqiptarëvë që kanë emigruar pas viteve 90.

Në Figurën 2 të mëposhtme tregohet ecuria e taksës mbi biznesin e vogël për gjatë viteve 2013 – 2017. Sipas dispozitave ligjorenë fuëi kjo taksë vendoset mbi biznesin e vogël, e cila klasifikohet si i tillë sipas xhiros së deklaruar dhe vlerësuar nga organet tatimore përkatëse. Bizneset që janë subjekt i kësaj takse janë të përjashtuar nga taksat e tjera mbi biznesin, si taksa mbi fitimin, si dhe ato në pjesën më të madhe nuk jane subjket i deklarimit te taksës mbi vlerën e shtuar.333

Figura 2: Taksa mbi biznesin e vogël, 2013 - 2017, në milionë lekë



Burimi: Ministria e Financave

Nga të dhënat e siguruara nga Ministria e Financave shikohet se volumi i mbledhjes se taksave mbi biznesin e vogël në vitin 2012 ishte rreth 2 miliard leke, e cila përbente një shumë pothuajse të papërfillshëme ne volumin e taksave të mbledhura ne Shqipëri prej rreth 0.4% të tyre. Kjo peshë u zvogëlau akoma më shumë në vitin 2017, ku niveli i përgjithshem i taksës mbi biznesin e vogël arriti në 481 milion lekë, ose 0.17% të peshës tatimore për vitin 2017.

Sipas projekt propozimit të paketës fisklae për vitin 2018 qeveria parashikohet që taksa mbi mbi biznesin e vogël të behet zero, duke nxitur vetëm perfshirjen e ne skemen e tatimit mbi vleren e shtuar te një numri të kufizuar të këtyre biznesve.

Nga hulumtimet e deri tanishme nuk u arrit te sigurohej nga Ministria e Financave numri i bizneseve që ishin subjket i tatimit te biznesit të vogël, i shpërndarë kjo në vite dhe sipas sektorëve. Por në mungesë të këtyre të dhënave më poshtë ne do të analizojme efektin e ndryshimit të remitancave dhe poltikave fiskale vecanërsiht efekti i mbajtjes se një takse mbi biznesin e vogël te përfshirë ne skemë sipas xhiros së deklaruar, nëpermjet paraqitjes statistikore të shpërndarjes statistikore të ndermarjeve të vogla dhe atyre mikro sipas viteve dhe sektorëve, duke presupozuar në këtë mënyre se pjesa më e madhe e mikro ndërmarrjeve qe kanë punësuar 1- 4 punëtore janë edhe subjekt i biznesit të vogël.

Në Tabelën 1 të mëposhtme tregohet shpërndarja enumrit të bizneseve sipas madhësisë dhe aktivitetit ekonomik në fund të vitit 2016

Tabela 1: Shpërndarja e bizneseve sipas madhësise dhe aktivitetit ekonomik, 2016

Aktiviteti ekonomik	Gjithsej Total	Grupuar sipas numrit të të punësuarve Group by the number of employed			
		1-4	5-9	10-49	50+
Gjithsej	**160,679**	**145,456**	**7,631**	**5,902**	**1,690**
Prodhuesit e të mirave	**48,585**	**44,179**	**1,865**	**1,877**	**664**
Bujqësia, pyjet dhe peshkimi	32,659	32,493	80	66	20
Industria	11,302	8,581	1,163	1,072	486
Ndërtimi	4,624	3,105	622	739	158
Prodhuesit e shërbimeve	**112,094**	**101,277**	**5,766**	**4,025**	**1,026**
Tregtia	51,245	47,661	2,083	1,358	143
Transporti dhe magazinimi	6,548	6,112	215	176	45
Akomodimi dhe shërbimi ushqimor	22,785	20,470	1,757	523	35
Informacioni dhe komunikacioni	2,530	2,205	166	124	35
Shërbime të tjera	28,986	24,829	1,545	1,844	768

Aktiviteti ekonomik	Gjithsej Total	Grupuar sipas numrit të të punësuarve Group by the number of employed			
		1-4	5-9	10-49	50+
Gjithsej	**100**	**91**	**5**	**4**	**1**
Prodhuesit e të mirave	**30**	**91**	**5**	**4**	**1**
Bujqësia, pyjet dhe peshkimi	67				
Industria	23				
Ndërtimi	10				
Prodhuesit e shërbimeve	**70**	**90**	**5**	**4**	**1**
Tregtia	46	47			-
Transporti dhe magazinimi	6	6			-
Akomodimi dhe shërbimi ushqimor	20	20			-
Informacioni dhe komunikacioni	2	2			
Shërbime të tjera	26	25			

Burimi: Instituti i Statistikave

Nga Tabela e mësipërme shikohet se rreth 91% e bizneseve në Shqipëeri, ose 141 mijë, janë mikro ndëermarrje që kanë punësuar nga 1 – 4 punonjës. Pjesa më e madhe e ketyre biznseve të vogla qe presupozohen se janë subjekt i biznesit të vogël, operojnë ne aktivitetin ekonomik të tregtise 47% dhe 20% në ate të ushqimit, ose bar restorante. Një numër i kufizuar i këtyre bizneseve operojnë në sektorë të rëndësishëm të shërbimeve si transporti apo teknollogjia e informacionit.

Tabela 2 jep një informacion të rëndësishëm mbi dinamikën e ndryshimit të punësuarve sipas aktivitetit aktivitetit ekonomik në vitet 2006 deri në vitin 2016, sipas sektorëve. Pas vitit 2013 klasifikimi statistikor sipas sektoreve pësoj ndryshime, prandaj edhe ne tabelën e mëposhme nuk ka një konsistencë në paraqitjen e të dhënave.

Tabela 2: Të punësuarit sipas aktivitetit ekonomik, 2006 -2016

Sektori/vitet	2006	2007	2008	2009	2015	2016	%2016/2006
Industri	68,705	75,939	77,898	77,642	101,054	116,874	170
Ndertim	28,689	29,667	35,456	36,777	74,976	76,373	266
Transport. Komunikim	18,315	20,454	22,356	23,924	248,834	281,194	274
Tregti	49,778	58,598	64,320	67,548			
Sherbime	34,343	37,979	39,597	45,909			
	102,436	117,031	126,273	137,381			

Burimi: Instituti i Statistikave

Nga Tabela e mësipërme tregohet se pas vitit 2009 kemi një rritje të rëndesishme të punësuarve të tre sektoret e ekonomisë, industri, ndërtim dhe shërbime, respektivisht me 170, 266 dhe 274%. Kjo rritje me sa shikohet nuk i dedikohet rritjes ekonomike dhe shtimit te numrit tëndërmarrjeve, por përgjithësisht rritjes se masave shtënguese te qeverise kundër informalitetit ne tregun e punësimit, por edhe uljes së peshës se remitancave gjë qe i ka shtyrë përfituesit të tyre ti drejtohen tregut të punës.

Gjithashtu tabela tregon se rritjen me të madhe të të punesuarv e gjejme në sektorin e shërbimeve me 240% të rritjes së punësimit, duke presupozuar në baze të te dhënave të shpërndarjes së bizneseve sipas aktivitetit ekonomi, që ky numër tëpunësuarisht të jenë në sherbimet e tregtise me pakicë dhe bër restorante, të cilët nga natyra e tyre jane sektorë jo prodhues, të influencuar kjo nga favorizimi që ato ndjejnë nga përfshirja në skemën e taksës mbi biznesin e vogël.

4. Konkluzione

Nga analiza e të dhënave të mësipërme nisur edhe nga studimi i remitancave ne tregun formal dhe informal ne vende te tjera me dinamike te ngjashme te zhvillimit si Shqipëria, mund të arrihet në konluzionet e mëposhtme:

a. Remitancat në Shqipëri kanë krijuar efekte dytësore mjaft të rëndësishme si në nxitjen e punësimit informal ashtu eshte në krijmin e vendeve të punës kryesisht në sektorin e sherbimeve trgatere dhe ndërtimit.

b. Rënia e remitancave sidomos pas viteve 2010 coi në uljen e presionit mbi sektorin formal duke ulur informalitetin dhe rritjen e punësimit sidomos ne sektorët e sherbimeve.

c. Niveli relativisht i ulët i taksës mbi biznesin e vogël ka nxitur e rritjen numrit të biznesve në sketorët jo produktive të ekonomisë, duke mos u bërë një motivim për rritjen e numrit të punonjësve dhe rritjen e eficences së ndërmarrjeve të vogla.

Propozimi për heqjen e tatim fitimit për bizneset e vogela do krijojë nxitje të mëtejshme për moblizimin e faktoreve të prodhimit vecanërisht të forcave aktive të punës në sektorët jo produktive.

LITERATURA

Gajo, Albert, Shqipëria Demokraci në Deficit, Tirane 2001

Ivlevs, Artjoms, Remittances and Informal Economies, evidence from transition economies, University of West England, UK 2014

VLERËSIMI I PERFORMANCËS SË PROTOKOLLEVE NË RRJETAT MANET DUKE PËRDORUR SIMULATORIN NS3

Albina Toçilla, MSC, Universiteti Mesdhetar i Shqipërisë

albina.tocilla@umsh.edu.al/albinatocilla@yahoo.com

Enxhia Sala, MSC, Universiteti Mesdhetar i Shqipërisë

enxhia.sala@umsh.edu.al

ABSTRAKT

Rrjeti Ad-hoc është një koncept në komunikimet kompjuterike, që do të thotë që përdoruesit duke dashur të komunikojnë me njeri tjetrin, formojnë një rrjet të përkohshëm, pa ndonjë formë administrimi të centralizuar. Çdo nyje që hën pjesë në rrjet sillet edhe si host edhe si router dhe për pasoje duhet t'i përcjellë paketat nyjeve të tjera. Për këtë qëllim është i nevojshëm një protokoll rrugëzimi.

Janë zhvilluar një numër i konsiderueshëm protokollesh rrugëzimi për MANET nga studiuesit e rrjeteve dhe dizenjuesit për të bërë të mundur përmirësimin e performancës së MANET. Të kuptuarit mirë të efekteve të secilit nga këto protokolle rrugëzimi në një rrjet tipik IEEE 802.11 do të ndihmonte në dizenjimin eficent dhe zhvillimin e MANET-eve të përshtatshme.

Në këtë punim do të studiojmë performancën e evolimit dhe krahasimin midis tre protokolleve të rrugëzimit të këtyre rrjetave: AODV, OLSR dhe DSDV, duke simuluar në NS3 varësinë e karakteristikave të tyre nga ndryshimet e ndryshme në rrjet.

Fjalë kyçe: *Rrjetat MANET, protokoll rrugëzimi, matës performance, nyje*

HYRJE

Fusha e komunikimeve wireless dhe atyre mobile ka pësuar një zhvillim të menjëhershëm dekadën e fundit. Pajisjet që e garantojnë këtë po behën gjithnjë e më të vogla, më të lira, më miqësore dhe më të fuqishme. Ky evolim po çon në një mënyrë alternative për komunikimet mobile, ku pajisjet krijojnë një rrjet të vet-organizuar dhe të vetë-administruar wireless, të quajtur ad hoc. Mungesa e infrastrukturës dhe

natyra dinamike e këtyre rrjeteve kërkon një set strategjish për t'u implementuar, në mënyrë që të sigurohet komunikimi end-to-end. Këto rrjeta, MANET, janë bërë objekt studimi nga shumë organizata dhe institute. Rrugëzimi në këto rrjeta është një problematikë e theksuar, e cila ka tërhequr vëmendjen e shumë studiuesve. Kjo ka çuar në zhvillimin e disa protokolleve rrugëzimi. Nuk mund të përcaktohet me saktësi se cili prej tyre performon më mirë e cili më keq, pasi kjo varet nga karakteristikat e rrjetit, si edhe kushtet, ku mund të evidentojmë densitetin e nyjeve dhe trafikun, apo shpejtësinë e lëvizjes së tyre.

AI. MOTIVIMI

Shtrirja dhe aplikimi i rrjetave MANET në veprimtari të ndryshme njerëzore, i bën këto rrjeta objekt studimi dhe interesi në shumë raste. Sfida me të cilën përballen këto studime konsiston në gjetjen e rrugëzimit të duhur. Kyi fundit është "meritë" e protokolleve specifike, tre prej të cilëve do të jenë fokusi i studimit tone në këtë detyrë, siç do të trajtohen në seksionet në vazhdim. Seksioni i parë i dedikohet një panorama të përgjithshme të rrjetave MANET, avantazhet dhe disavantazhet e tyre, si edhe fushat ku ato gjejnë aplikim më së shumti. Në vijim, seksioni i dytë i kushtohet prezantimit të protokolleve të rrugëzimit dhe njohje me logjikën e funksionimit të secilit prej tyre. Më tej, do të njihemi me simulatorin NS3, përmes së cilit është bërë i mundur realizimi i simulimeve të kësaj detyre. Seksioni pasardhës përfshin analizën e performancës së protokolleve AODV, DSDV dhe OLSR, duke analizuar ndikimin e ndryshimeve te rrjetit tek ato, si edhe shoqëruar me shpjegimet përkatëse për çdo rast. Në përfundim të kësaj detyre janë dhënë në mënyrë të përmbledhur pikat kyçe të nxjerra si rezultat i punës në tërësi, të cilat duhet të mbeten ne mëndjen tonë lidhur me rrjetat MANET.

BI. Rrjetat MANET

Rrjetat ad hoc janë një alternativë shumë e mirë krahasuar me rrjetat fikse(të lidhura) në disa situate operacionale, porn jë analizë lidhur me avantazhet dhe disavantazhet që ajo ofron do të na shërbejnë që të kuptojmë aplikacioni dhe situatat në të cilat janë më mirë të përdoren.

Ndër ***avantazhet*** e Manets janë:

• ***Instalimi i shpejtë:*** niveli i fleksibilitetit për krijimin e Manets është i lartë, pasi nuk kërkon ndonjë instalim të mëparshëm ose infrastrukturë dhe, në këtë, mund të krijohen dhe të prishen në kohë shumë të shkurtër.

• ***Topologji Dinamike:*** nyjet mund të lëvizin arbitrarisht (në mënyrë rastësore) nëpër rrjet dhe mund të zhduken përkohësisht nga Manet-i, kështu grafiku i topologjisë së rrjetit mund të jetë vazhdimisht në ndryshim me shpejtësi të papërcaktuar.

• ***Lidhshmëria***: përdorimi i pikave të centralizuara ose portave nuk është e nevojshme për komunikimin brenda Manet, për shkak të bashkëpunimit midis nyjeve në detyrën e dhënies pako.

• ***Lëvizshmëria***: nyjet mobile pa tel mund të lëvizin në të njëjtën kohë në drejtime të ndryshme. Edhe pse algoritmet e routimit merren me këtë çështje, simulimet e performancës tregojnë se ka një nivel pragu të lëvizshmërisë së nyjeve ku operacioni i protokollit fillon të dështojë.

• ***Kosto***: Manets mund të jetë më ekonomike në disa raste duke qenë se ato eliminojnë kostot e infrastrukturës fikse dhe reduktupjnë konsumimin e energjisë në nyjet mobile.

• ***Mundësia e ripërdorimit të Spektrit*** : për shkak të lidhjeve të shkurtra të komunikimit (nyje në- nyje në vend të nyjeve në një stacion bazë qendrore), nivelet e emetimeve radio mund të mbahen në nivel të ulët. Kjo rrit mundësinë e ripërdorimit të spektrit ose mundësinë e përdorimit bandave palicencuara.

Disa nga ***problemet*** që Manets kanë:

• ***Kufizimet në Bandwidth***: kapaciteti i lidhjeve pa tel është gjithmonë shumë më e ulët se në homologët Wired. Në të vërtetë, disa Gbps janë në dispozicion për Wired LAN, ndërsa, në ditët e sotme, aplikimet komerciale për LAN pa tel punojnë zakonisht rreth 2 Mbps.

• ***Aftësia e Procesimit***: shumica e nyjeve të AND janë mjete pa një CPU të fuqishme. Për më tepër, detyrat e rrjetit të tilla si routimi dhe transmetimi i të dhënave nuk mund të konsumojnë burimet e fuqisë(ushqimit) të pajisjeve, të destinuara për të luajtur ndonjë rol tjetër, të tilla si funksionet e sensing.

• ***Kufizimet e energjisë***: fuqia e baterive është e kufizuar në të gjitha pajisjet, të cilat nuk lejojnë kohë të paimituar për operacionet e nyjeve. Prandaj, energjia nuk duhet të shpërdorohet dhe kjo është arsyeja pse zbatohen disa algoritme për ruajtjen eenergjisë (COMPOW (Narayanaswamy, Kawadia, Sreenivas, dhe Kumar, 2001), Paro (Gmez, Campbell, Naghshineh, dhe Bisdikian, 2001) dhe MBCR (Toh , 2001) janë disa shembuj). Një studim I kursimit të energjisë dhe përmirësimin e kapacitetit potencial të kontrollit të energjisë në rrjetat multihop pa tel është bërë në (Monks, Ebert, Wolisz, dhe Hwu, 2001).

• ***Latency i lartë***: kur një dizajn i ruajtjes së energjisë zbatohet, kjo do të thotë se nyjet janë duke fjetur ose të papuna(idle), kur nuk kanë për të transmetuar ndonjë të dhënë. Kur shkëmbimi i të dhënave në mes të dy nyjeve shkon nëpër nyjet që janë duke fjetur, vonesa mund të jetë më i lartë nëse algorithmi i routimit vendos që këto nyje duhet të zgjohen.

• ***Gabimet e transmetimit:*** dobësimi dhe interferencat janë efekte të tjera të lidhjeve pa tel që rrisin normën e gabimit.

• ***Siguria***: (. Lundberg, 2000) analizon disa nga dobësitë dhe sulmet nga të culat mund të vuajnë Manets.

IV. Rrugëzimi në rrjetat MANET

Problemet me rrugëzimin në MANET janë si më poshtë:

- ***Lidhjet asimetrike:*** Shumica e rrjeteve me kabuj mbështeten në lidhje simetrike të cilat janë gjithmonë fikse. Por nuk është e njejta gjë për MANET duke qenë që nyjet janë mobile dhe e ndryshojnë pozicionin në mënyrë të vazhdueshme.

- ***Overhead-i i rrugëzimit:*** Në rrjetat wireless ad hoc, nyjet e ndryshojne shpesh vendndodhjen nëpër rrjet. Kështu gjenerohen në tabelën e rrugëzimit të cilat cojnë në një overhead rrugëzimi të panevojshem.

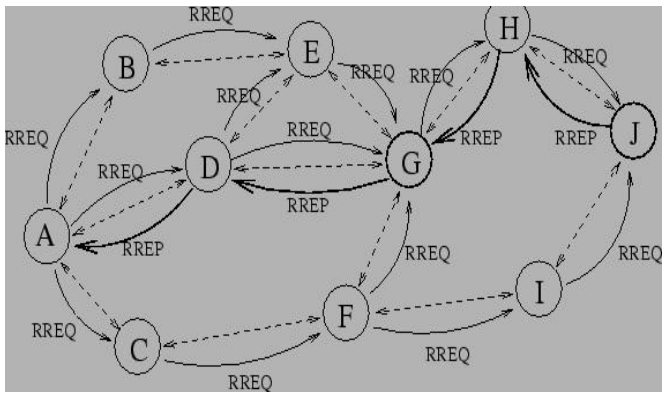
- ***Interferenca :*** Ky është problemi më i madh i rrjetave mobile ad hoc meqë lidhjet vijnë e ikin në karakterisikat e transmetimit, një transmetim mund të interferojë me një tjetër dhe nyjet mund të dëgjojnë transmetime të nyjeve të tjera dhe mund ta korruptojnë të gjithë transmetimin.

- ***Topologjia dinamike:*** kjo gjithashtu është problemi më i madh i rrugëzimit në ad hoc duke qenë se topologjia nuk është konstante. Nyja mobile mund të lëvizë apo të ndryshojë karakteristikat . Tabelat e rrugëzimit duhet t'i reflektojnë këto ndryshime në topologji dhe algoritmet e rrugëzimit duhet të përshtaten.

o Protokolli Ad-hoc On-Demand Distance Vector (AODV)

AODV është një protokoll rrugëzimi shumë i thjeshtë, eficent dhe efektiv për rrjetat mobile ad-hoc të cilat nuk kanë topologji fikse. Ky algoritëm është motivuar nga bandwidth-i i limituar që është në mjetet e komunikimit të përdorura për komunikimet wireless. Ka marrë konceptet që përbëjnë më shumë avantazh nga algoritmet DSR dhe DSDV. AODV është një protokoll reaktiv kështu që rrugët janë të krijuara dhe shfrytëzohen kur është e nevojshme. Tabela e rrugëzimit ruan informacion mbi hopin e rradhës për të shkuar në destinacion dhe numrin sekuencial i cili është marrë nga destinacioni. Gjithashtu dhe informacioni për fqinjët aktive merret nga

zbulimet e hostit destinaacion. Kur një route prishet, fqinjët mund të njoftohen. AODV është një protokoll rrugëzimi për rrjetat mobile ad hoc me një numër të madh nyjesh mobile. Algoritmi i protokollit krijon rrugë midis nyjeve vetëm kur këto rrugë kërkohen nga nyja burim, duke i dhënë kështu rrjetit fleksibilitetin për të lejuar nyje të hyjnë apo të dalin nga rrjeti. Këto rrugë qëndrojnë aktive vetëm për sa kohë që paketat e të dhënave po udhëtojnë nga burimi në destinacion. Kur burimi ndalon se dërguari paketa, rruga lidhëse do të bëjë Time Out dhe do të mbyllet. AODV suporton edhe unicast-in dhe multicast-in.



Avantazhet e AODV

» Nuk ka nevojë për sistem administrativ qëndror për të përballuar procesin e rrugëzimit. Protokollet reaktive si AODV kanë tendencë të reduktojnë overheadin e mesazheve të kontrollit në mënyrë që të zvogelojë vonesen në gjetjen e rrugëve të reja.

» Perpiqet të mbajë të vogël overheadin e mesazheve. Nëse hosti e ka informacionin e rrugëzimit në tabelen e rrugëzimit për routet aktive në rrjet, atëherë overhead-i i proceseve të rrugëzimit do te jetë minimal. AODV ka mjaft avantazhe në overhead krahasuar me protokollet e thjeshtë që duhet të mbajnë të gjithë rrugën nga nyja burim në atë destinacion në mesazhet e tyre. Mesazhet RREQ dhe RREP, të cilat janë përgjegjëse për zbulimin e rrugëve nuk e rrisin në mënyrë të dukshme overheadin. AODV reagon shpejt nga ndryshimet e rrjetit dhe bën ndryshimin vetëm për hostet qe mund të jenë prekur nga ndryshimet, duke përdorur mesazhet RRER. Mesazhet Hello, që janë përgjegjës për mirëmbajtjen, gjithashtu janë të limituara dhe nuk krijojnë overhead të panevojshëm në rrjet.

Disavantazhet e AODV

» Kërkesat në mjedisin broadcast: Algoritmi pret/kërkon që nyjet në mjedisin broadcast të mund të dedektojnë broadcastin e njëra tjetrës.

» Nuk ka ripërdorim të informacionit të rrugëzimit: Informacioni i rrugëzimit sigurohet gjithmonë nëpërmjet kërkesave, edhe kur bëhet fjalë për raste të zakonshme trafiku.

» Eshtë i prekshëm nga keqpërdorimi: Mesazhet mund të keqperdoren për sulme të brendshme duke përfshirë edhe përcarjen e rout-it, izolimin e nyjes dhe konsumimin e burimeve.

» Vonesë e madhe në zbulimin e rrugëve: AODV është një protokoll reaktiv.

- **Protokolli Destination Sequences Distance Vector (DSDV)**

DSDV është marrë nga Routing Information Protocol(RIP) tradicional për rrugëzimin në rrjetat ad hoc. Ky protokoll shton një atribut të ri : numrin sekuencial. Duke përdorur numrin sekuencial më të ri të shtuar, nyjet mobile mund të dallojnë nyjet e vjetra nga ato të reja. Tabela e rrugëzimit DSDV: Cdo nyje do të mbajë një tabelë ku listohen të gjitha nyjet e tjera që mund të njihen direkt apo me anë të nyjeve fqinjë. Cdo nyje ka një hyrje të vetme në tabelen e rrugëzimit. Hyrja do të ketë informacion për adresen IP të nyjes, numrin e fundit sekuencial të njohur, dhe numrin e hopeve për ta arritur këtë nyje. Së bashku me këto detaje tabela mban gjithashtu gjurmët për fqinjin që ndodhet një hop larg nyjes destinacion, kohën kur është bërë update i fundit për këtë nyje.

Mesazhet e update-t të DSDV konsistojnë në tre fusha: Adresa Destinacion, Numri Sekuencial dhe Numri i Hopeve. Cdo nyje përdor 2 mekanizma për të bërë update. Ata janë: 1- Update periodik. Update-t periodike kryhen pas cdo m_ periodicUpdateInterval (default:15s). 2- Trigger updates. Janë update të vogla të cilat bëhen midis update-ve periodike. Këto update kryhen cdo herë që një nyje merr një pakete DSDV e cila shkakton një ndryshim në tabelën e rrugëzimit

Avantazhet e DSDV

» DSDV garanton rrugë të lira.

» Mund te shmangim trafikun extra me rritjen e update-ve në vend të update të plotë.

» Zgjedhja e path-it (rrugës): DSDV shfrytëzon vetëm path-in më të mirë në vend të shfrytëzimit të shumë path-eve për te secili destinacion. Me këtë, pjesa më e madhe e hapësirës në tabelen e rrugëzimit është reduktuar.

Disavantazhet e DSDV

» Shpërdorimi i bandwidth-it për shkak të informacionit të panevojshëm të rrugëzimit edhe kur nuk kemi ndryshime në topologjinë e rrjetit.

» DSDV nuk e suporton rrugëzimin e multipathit.

» Eshtë e veshtirë të përcaktohet vonesa në kohë për njoftimet e rrugëzimit.

» Eshtë e vështire të mbahet tabela e rrugëzimit për rrjete të mëdha. Cdo host në rrjet duhet të mbajë një tabele rrugëzimi për njoftimet. Por për rrjetet e mëdha kjo do të conte në overhead, i cili konsumon më shumë bandwidth.

» DSDV supozon që të gjithë lidhjet wireless në rrjetat ad hoc janë bidireksionale. Mirëpo kjo nuk është e vërtetë në realitet. Mjedisi wireless është ndryshe nga rrjetat me tela për shkak të asimetrisë së lidhjeve, linjave. Linjat një-drejtimëshe janë më të perhapura në rrjetat wireless.

- **Optimized Link State Protocol (OLSR)**

Optimized Link State Protocol (OLSR) është një protokoll rrugëzimi proaktiv, kështu që "nyjet" janë gjithmonë të disponueshme kur duhen. Ndryshimet topologjike shkaktojnë "përmbytjen" e informacionit topologjik të të gjithë host-eve të disponueshme në rrjet. Për të zvogëluar overhead-in e mundshëm në rrjet, protokolli përdor Multipoint Relays (MPR). Një reduktim është gjetja e rrugës më të shkurtër. OLSR përdor dy tipe mesazhesh kontrolli: **Hello** dhe **Topology Control (TC)**. Meszhet Hello përdoren për të gjetur informacionin rreth statusit të link-ut dhe fqinjëve të host-eve.

Mesazhet TC përdoren për të shpërndarë informacionin rreth fqinjëve që "vetë reklamohen", e cila përfshin të paktën listen e Selektorit MPR.

Avantazhet e OLSR

» OLSRështë një protokoll i sheshtë, nuk ka nevojë për një sistem administrativ qëndror për të përballuar proceset e tij të rrugëzimit.

» Natyra reaktive ndaj ndryshimeve topologjike mund të përshtatet duke ndryshuar intervalin e kohës për shpërndarjen e mesazhit Hello.

» Lehtësia e OLSR në përdorimin e ndërfaqeve, ofron lehtësi në integrimin e protokollit të rrugëzimit në sistemin operativ ekzistues, pa i ndryshua formatin e header-it mesazhit IP.

» OLSR përshtatet shumë mire në aplikacionet që nuk lejojnë vonesa të mëdha në transmetim.

Disavantazhet e OLSR

» Përdorim konstant i gjerësisë së brezit.

» Rruga që ofrohet nuk është domosdoshmërisht rruga më e shkurtër.

» OLSR ka vonesa në rrugëzim dhe bandwithoverhead tek nyjet MPR, duke qënë se ato veprojnë si routera lokalë.

» Madhësia e tabelave të rrugëzimit rritet jolinealisht dhe mesazhet e kontrollit mund të bllokojnë paketat aktuale.

VI. Shtrimi i problemit (Metodologjia dhe parametrat e simulimit)

Simulimet e këtij artikulli bazohen në ekzekutimin e skripteve përkatëse të protokolleve AODV, DSDV dhe OLSR në simulatorin NS3 dhe analizimin e vlerave rezultante. Për analizen e këtyre protokolleve manet, janë përzgjedhur kushtet e simulimit që përdoren kryesisht në jetën reale, në mënyrë që analiza të jetë sa më afër përdorimeve të përditshme të këtyre rrjeteve. Ndryshimet e këtyre parametrave na japin një ide akoma më të qartë në lidhje me sjelljen e secilit protokoll dhe eficencën e tyre.

Nepërmjet vlerave të parametrave të paraqitur në tabelë është analizuar fillimisht throughput i secilit protokoll gjatë kohë së simulimit prej 200 sek. Nepërmjet ekzekutimit të skriptit përkatës me komandën

./waf --run script, është gjeneruar file.csv e cila përmban të dhëna që lidhen me numrin e paketave të marra në cdo sek të simulimit nga secila nyje, si dhe throughputin. Duke u bazuar te vlerat rezultante të përmbajtura në file.csv ësht

realizuar paraqitja grafike me gnuplot. Si vlera për paraqitjen grafike me gnuplot është përdorur *lines with point* duke marrë vetëm vlerat cdo 10 sekonda të simulimit. Sigurisht pjesa prej 50 sek nuk është marrë në konsideratë në throughput pasi është konsideruar si koha e startimit që nevojitet për vendosjen e lidhjes. Paraqitja grafike e throughput-it të secilit protokoll nepërmjet gnuplot na mundëson pamje vizuale më të qartë të sjelljes si dhe lehtëson analizën. Pas paraqitjes së throughput gjatë kohës së ekzekutimit, janë ndryshuar disa nga parametrat e mësipërm për të analizuar sjelljen e protokolleve dhe ndikimin në përdorimit të tyre për secilin rast. Më poshtë është paraqitur tabela me parametrat e simulimit dhe vlerat e tyre fillestare:

Parametrat e simulimit	Vlerat
Numri i nyjeve	50
Numri i nyjeve sink	10
Tipi i lëvizjes	Random
Sipërfaqja e lëvizjes	300x1500
Protokollet	AODV,DSDV,OLSR
Shpejtësia DSSS	11Mbps
Përmasa e paketave	64 byte
Shpejtësia e nyjeve	20 m/s
Fuqia trasmetuese	7.5dBm
Koha e simulimit	200 sek

Tabela 2: Parametrat e simulimit

Në tabelën më poshtë janë përmbledhur parametrat të cilat janë ndryshuar dhe vlerat përkatëse të tyre ë janë marrë në shqyrtim:

Parametrat e ndryshuar	Vlerat e shqyrtuara
Numri i nyjeve	20, 40, 60, 80
Shpejtësia e nyjeve	10, 20, 30, 40 (m/s)
Fuqia transmetuese	5, 7, 9, 11 (dBm)

Tabela 3: Ndryshimi i parametrave

Ndryshimi i këtyre parametrave është analizuar se si ndikon në numrin e paketave të marra dhe rrjedhimisht në throughput. Paraqitja e këtyre ndryshimeve është paraqitur nepërmjet grafikëve të ndërtuar në programin Excel.

VII. Rezultatet

Për të analizuar rezultatet e nxjerra nga simulimet, i jemi referuar aspektit teorik të funksionimit të secilit protokoll rrugëzimi. Në këtë pjesë të detyrës ne kemi studiuar varësinë e throughputit nga faktorë të ndryshëm të rrjetit, si psh: numri i nyjeve, shpejtësia e lëvizjes së tyre apo fuqia. Në kushtet e simulimit të evidentuara në

seksionin e mësipërm, kemi arritur të përftojmë rezultatet e mëposhtme:

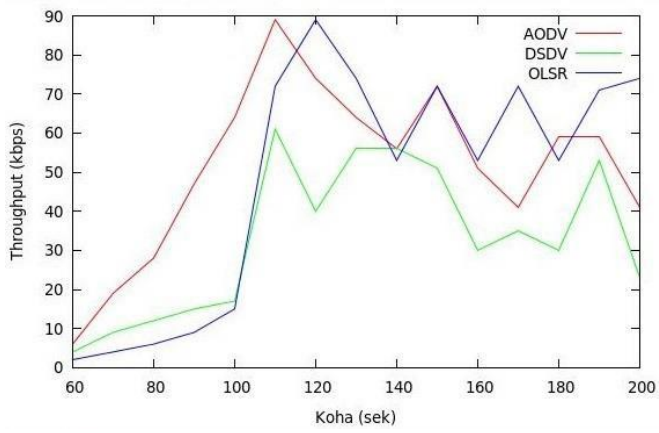


Figura 4: Throughput-i i tre protokolleve gjatë kohës së simulimit

Throughput është një karakteristikë tepër e rendësishme për analizën e performacës që i bëhet protokolleve apo rrjeteve në përgjithsi. Throughput shpreh numrin e paketave të marra gjatë kohës së simulimit, pra shpejtësinë mesatare të marrjes së paketave. Në grafikun e mësipërm është paraqitur përkatësisht throughput-i i AODV, DSDV dhe OLSR gjatë kohës së simulimit prej 200 sekondash. Kushtet paraprake të realizimit të simulimit si për shembull numri i nyjeve, përmasa e paketave, shpejtësia e levizjes së nyjeve, fuqia apo edhe sipërfaqja e paracaktuar se ku lëvizin nyjet ndikojnë në performancën e këtyre protokolleve. Nga grafiku vihet re lehtësisht throughput i ulët i protokollit DSDV në raport me AODV dhe OLSR. Meqënëse DSDV është protokoll pro-aktiv, secilës nyje i duhet të memorizojë në një tabelë informacionet në lidhje me rrugëzimin si dhe ti rifreskojë informacionet në mënyrë periodike. Kjo është avantazh në rastet kur numri i nyjeve është i madh pasi reduktohet koha e rrugëzimit meqenëse dihet adresa e destinacionit. Ndërsa në rrjetet me jo shumë nyje, si në rastin tone me 50 nyje, kjo nuk përbën avantazh tek DSDV meqë duhet të memorizohet gjatë gjithë kohës informacioni i rrugëzimit ndërkohë që me protokollin AODV arrihet në destinacion në kohë të shkurtër meqë numri i hopeve është i vogël. Kjo është arsyeja pse DSDV ofron throughput më të ulët se AODV. Nga simulimi rezulton që throughput-i ndërmjet AODV dhe OLSR është i përafërt, me përmirsim të lehtë nga OLSR. Kjo i dedikohet faktit që edhe pse ashtu sikurse DSDV është protokoll proaktiv dhe i duhet të memorizojë informacionin rrugëzimit tek secila nyje, OLSR përdor Multipoint Relays (MPR) që ofron reduktim në overhead, gjetjen e rrugës më të shkurtër, vonesë më të shkurtër end-to-end, rrjellimisht edhe throughput më të lartë.

Ndikimi i numrit të nyjeve në performancën e protokolleve

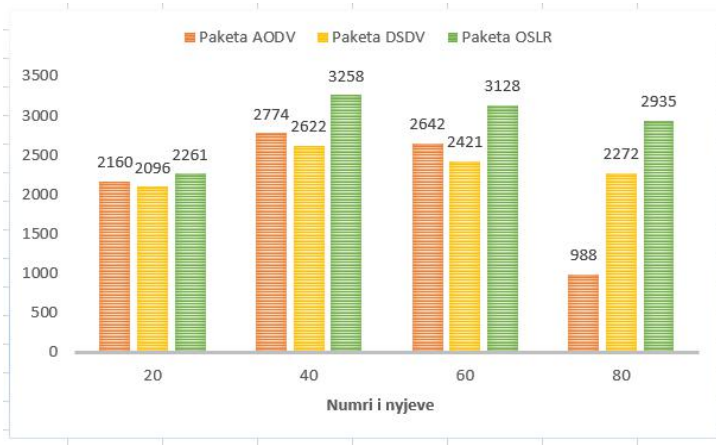


Figura 5: Varësia e numrit të paketave të marra nga numri i nyjeve të rrjeti

Theksojmë se throughput është një faktor shumë i rëndësishëm që ndikon në komunikimin dhe performancën e rrjetit. Këtë varësi e kemi shprehur në terma të numrit të paketave të marra, që sic vihet re nga grafiku më sipër, me rritjen e numrit të nyjeve te rrjetit, ndryshon edhe numri i paketave të marra, pra throughput për secilin protokoll rrugëzimi të përdorur. OLSR ka vlerën më të lartë të throughputit krahasuar me AODV dhe DSDV. Gjithashtu, mund të themi që AODV ka një ndjeshmëri më të lartë ndaj ndryshimit të numrit të nyjeve të rrjetit : throughputi i tij zvogëlohet ndjeshëm me rritjen e numrit të nyjeve. OLSR dhe DSDV janë më pak të ndjeshëm, cka nënkupton se për rrjete të vogla është më i përshatshëm AODV, pasi siguron një vlerë të konsiderueshme throughput, por me rritjen e numrit të nyjeve, performanca e tij zvogëlohet. Me pak fjalë, themi se AODV nuk ka kurrë throughputin më të madh, në 83.2% të rasteve OLSR performon më mirë se dy protokollet tjera, dhe vetëm në 16.8% të rasteve është DSDV ai që performon më mirë, për sa i perket throughputit. Kjo justifikohet nga vetë logjika e funksionimit të OLSR dhe natyra fleksible e rrugëzimit që ai ofron dhe përshtatshmëria e tij e menjëhershme me rrjetin për të siguruar rrugëzimin në momentin që i nevojitet rrjetit. Lidhur me AODV themi se me rritjen e numrit të nyjeve, do të gjenerohet më shumë trafik rrugëzimi (pasi AODV përdor flooding për zbulimin e rrugës), cka bën që të zvogëlohet throughputi me rritjen e numrit të nyjeve.

Ndikimi i shpejtësisë së lëvizjes së nyjeve

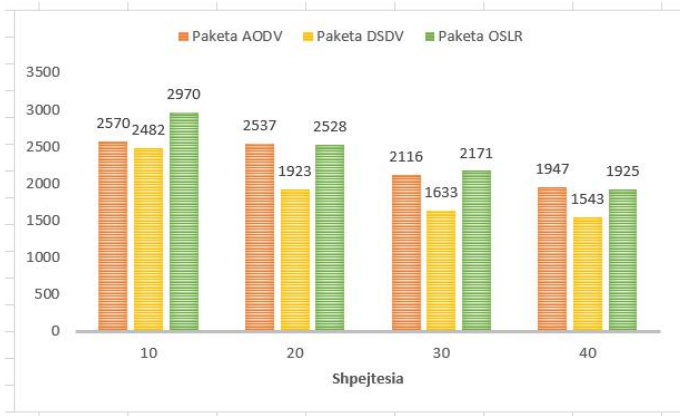


Figura 6: Varësia e numrit të paketave të marra nga shpejtësia e lëvizjes së nyjeve

Ashtu siç pritej, me rritjen e shpejtësisë së nyjeve, throughput zvogëlohet duke qenë se gjetja e rrënjëve kërkon shumë më shumë trafik rrugëzimi. Pra, gjithnjë e më pak nga kanali do të përdoret për transferim të dhënash, duke rezultuar kështu në një zvogëlim të throughputit total. Sic vihet re nga grafiku më sipër, për të tre protokollet e marra në shqyrtim, vihet re tendenca e zvogëlimit të throughputit. Nyje që lëvizin shpejt, nënkupton rritje të kompleksitetit të rrjetit dhe vështirësi në rrugëzim, ndaj edhe numri i paketave të marra zvogëlohet.

IX. Përfundime

Në këtë punim, u njohëm fillimisht me rrjetat MANET, karakteristikat e tyre dhe aplikimet e tyre në fushat e veprimtarisë së përgjithshme, si: shërbime emergjente, tregti, ushtri, etj. Evidentuam problemin e rrugëzimit tek këto rrjeta, si edhe prezantuam mënyrën e funksionimit të secilit prej tre protokolleve të marra në studim: AODV, DSDV dhe OLSR. Duhet të theksojmë se nuk mund të pohojmë me siguri se cili prej tyre konsiderohet si më i "miri", pasi janë shumë faktorë të tjerë të rrjetit që e përcaktojnë epërsinë e tyre ndaj njëri-tjetrit. Për efekt të kësaj detyre, ne simuluam një rrjet të modelit Random dhe trajtuam konkretisht varësinë e throughputit të secili protokoll ndaj ndryshimeve të rrjetit, si psh: numri i nyjeve, shpejtësia e lëvizjes së tyre apo fuqia. Në grafikun përmbledhës, vihet re se OLSR performon më mirë, gjithmonë përsa i përket throughputit, duke lënë pas DSDV. Gjithashtu, së fundmi u përqendruam tek ndikimi i ndryshimit të DSSS (shpejtësisë

së modulimit) tek performanca e protokolleve. Siç pritej, rezultatet e simulimit paraqesin rritje të numrit të paketave të marra të tre protokolleve AODV, DSDV dhe OLSR nën varësinë e rritjes të shpejtësisë së modulimit DSSS.

Edhe pse është realizuar një punë e madhe ndër vite për perfeksionimin e rrjetave Manet, akoma ekzistojnë disa sfida që duhen kapërcyer që lidhen me:

1) *Sigurinë*: Meqë Manet operojnë në lidhje wireless kjo rrezikon ato në lidhje me sulmet e ndryshme.

2) *Shpërndarjen*: Algoritmet e funksionimit të rrjetave Manet janë bazuar në rrjete me përmasa të vogla nyjesh. Por jo rrallë mund të kërkohet mbulim për mijëra nyje. Në këtë pjesë nevojiten rishqyrtime të algoritmave dhe perfeksionime ne te ardhmen.

3) *Rritja e jetëgjatësisë së baterive*

Mbetet ende për t'u pare mbi ecurinë e MANET...

X. Referencat

1. "Performance Comparison of Manet Routing

Protocols based on real-life scenarios", Samara Chrysoula, 2012.

2. "The Performance Comparison of an AODV, DSR,

DSDV and OLSR Routing Protocols in Mobile Ad-Hoc Networks", Journal of Computer Applications (JCA) ISSN: 0974-1925, Volume V, Issue 2, 2012.

3. "Survey and Simulation based Performance Analysis of TCP-Variants in terms of Throughput,

Delay and drop Packets over MANETs", Prakash B. Khelage, Dr. Uttam Koln.

AFTËSITË E FITUARA NË UNIVERSITETE DHE LIDHJA E TYRE ME TREGUN E PUNËS

Ariel ORA, MA, Kërkues, Kanada

Email: arieloraa@gmail.com

Anxhela FERHATAJ, MSc, Universiteti Europian i Tiranës, Shqipëri

Email: anxhelaferhataj@yahoo.com

Roland SAHATCIJA, PhD, Universiteti Mesdhetar i Shqipërisë, Shqipëri

Email: rsahatcija@rogers.com

ABSTRAKT

Projektimi i karrierës është një moment thelbësor për studentët. Ndërkohë vihet re se njohuritë e marra në universitete në shumë raste janë sipërfaqësore, jashtë kërkesave të kohës ose jo funksionale. Detyrë aktuale në ditët e sotme është rishikimi i programeve studimeve dhe përputhja e tyre me kërkesat aktuale të tregut të punës. Koordinimi i tyre ndikon direkt në fokusimin e studentëve drejt synimit që kanë ata për tregun e punës. Realiteti tregon se ka një mospërputhje midis punës që duan të bëjnë dhe punës që bëjnë aktualisht. Pritshmëritë nuk përputhen me realitetin.

Ky kërkim ka qëllim studimin e lidhjes midis aftësive të fituara në universitete me tregun e punës. Instrumenti kërkimor është pyetësori, i shpërndarë online. Pjesëmarrës janë 217 studentë nga universitetet shqiptare. Analiza e të dhënave u zhvillua me programet statistikore JASP-0.8.5.1 dhe SPSS 20.

Nga studimi rezulton se ekziston një lidhje rëndësishme statistikore midis aftësive të zhvilluara në universitete dhe tregut të punës. Vlerësimet e studentëve për aftësitë e rëndësishme për tregun e punës janë më të larta se vlerësimet për aftësitë e zhvilluara në universitete. Një pjesë e mirë e studentëve mendojnë se mund të gjejnë një vend pune në profilet që po studiojnë në universitete. Nga ky kërkim synohet të krijohet një tablo e qartë e aftësive që studentët mendojnë si të rëndësishme për asimilimin e dijeve të tyre.

Fjalë kyçe: aftësitë, universiteti, tregu i punës, studentë

I. Hyrje

Në ditët e sotme, problemi më i madh është ndërthurja e aftësive që merren në universitet me tregun e punës. Jetojmë në një mjedis dinamik e global, ku gjithçka zëvendësohet e ndryshon shumë shpejt. Mospërputhja e aftësive që studentët marrin në programin e studimit me tregun e punës ndikon negativisht tek studentet, duke i kthyer ata në të diplomuar që nuk arrijnë të gjejnë punë me aftësitë që kanë. Prandaj është thelbësore që programet e studimit të jenë të orientuara nga kërkesat e tregut. Ky problem haset nga të diplomuarit në vende të ndryshme të botës. E njëjta situatë është edhe në Shqipëri. Një student i sapodiplomuar e ka shumë të vështirë të gjejë punë me aftësitë e marra në universitet (Osmani, et al., 2015; Aamodt & Havnes, 2008). Pavarësisht politikave të ndërmarra nga institucionet përkatëse në këtë drejtim, mund të themi se vazhdon të ketë probleme. Analizimi i mendimit të studentëve për këtë temë është objektivi i studimit tone. Ky kërkim ka qëllim studimin e lidhjes midis aftësive të fituara në universitete me tregun e punës.

II. Rishikim Literature

Studiues të shumtë nga vende të ndryshme kanë analizuar kërkesat e tregut të punës dhe programet universitare (Osmani, et al., 2015; Teo, et al., 2012; Aamodt & Havnes, 2008). Rëndësia e temës bën që të jetë gjithmonë në qendër të politikave të vendeve të ndryshme. Papunësia e studentëve të diplomuar është një dukuri që gjendet kudo dhe deri diku në vende të ndryshme është kthyer në problem shqetësues për vetë vendin (Misraa & Khurana, 2017). Megjithatë norma e saj ndryshon nga vendi në vend në varësi të politikave që secili vend ndjek.

Nga kërkimet rezulton se aftësitë analitike dhe komunikimi janë dy nga aftësitë që kërkohen më tepër nga tregu punës (Pitan, 2015). Vlen të theksohet se edhe aftësitë e tjera kërkohen nga kompanitë (Selvadurai, Choy, & Maros, 2012; Misraa & Khurana, 2017). Sa më të zhvilluara të jenë aftësitë aq më të kërkuar janë këta individ në tregun e punës. Universitetet duhet të orientojnë programet e tyre drejt kërkesave të tregut (Jääskelä, Nykänen, & Tynjälä, 2016; Venkatraman, Wahr, Souza-Daw, & Kaspi, 2017; Cai, 2012)

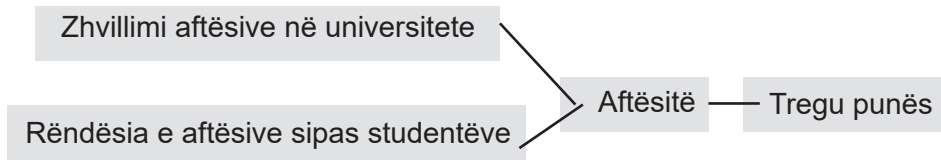
Pyetjet kërkimore të këtij studimi janë:

1. Cili është statusi aktual i punës së studentëve?
2. A mendojnë studentët se aftësitë e marra në universitet janë të duhurat për tregun e punës?
3. A mund të gjejnë punë studentët me programin studimor që po ndjekin në universitet?
4. A mendohet sektori shtetëror si një alternativë për të filluar punë?
5. Cilat janë arsyet që studentët do të punonin në sektorin publik?
6. Cilat janë arsyet që studentët do të punonin në sektorin privat?
7. Cilat janë aftësitë më të rëndësishme për tregun e punës sipas studentëve?
8. Cilat janë aftësitë që u kushtohet më tepër rëndësi në universitete sipas studentëve?
9. A ekzistojnë diferenca midis aftësive që studentët mendojnë si të rëndësishme për tregun e punës dhe zhvillimit të tyre në universitete?
10. Cili është niveli i pagës që studentët dëshirojnë të paguhen?

Hipotezat kërkimore të këtij studimi janë:

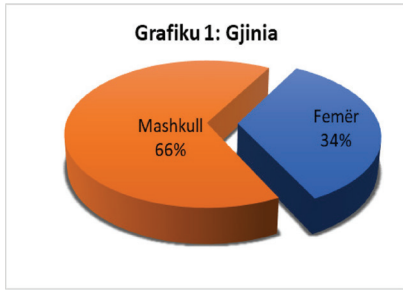
- H1:Ekziston një lidhje e rëndësishme statistikore midis zhvillimit të aftësive në universitete dhe tregut të punës (α=0.05).
- H2:Studentët kanë perceptim të njëjtë për aftësitë që mendojnë si të rëndësishme për tregun e punës (α=0.05).
- H2a:Studentët e gjinisë femërore dhe gjinisë mashkullore kanë të njëjtin perceptim për aftësitë që mendojnë si të rëndësishme për tregun e punës (α=0.05).
- H3:Studentët kanë perceptim të njëjtë për zhvillimin e aftësive nga universiteti (α=0.05).
- H3a:Studentët e gjinisë femërore dhe gjinisë mashkullore kanë të njëjtin perceptim për zhvillimin e aftësive nga universiteti (α=0.05).

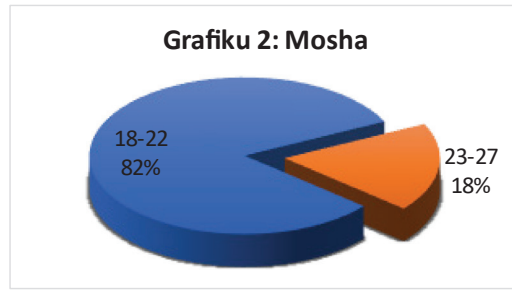
Nga rishikimi i thelluar i literaturës u arrit në këtë model konceptual:

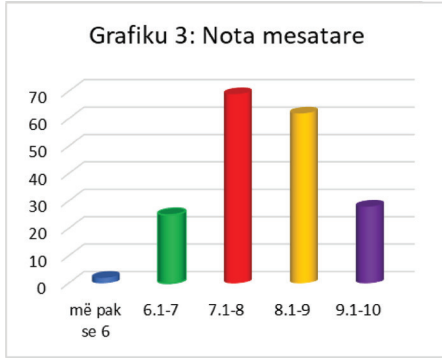


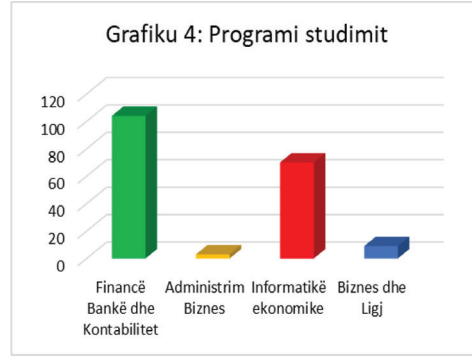
III. Metodologjia

Në këtë studim u përdor metoda deskriptive dhe metoda sasiore. Instrumenti kërkimor është pyetësori (Teo, et al., 2012) i shtjelluar në tri aspekte të ndryshme. Aspekti parë përmban pyetje rreth njohurive të fituara në tregun e punës. Aspekti dytë përmban pyetje rreth aftësive që studentët mendojnë si të rëndësishme për tregun e punës. Aspekti tretë përmban pyetje rreth nivelit të zhvillimit të aftësive në universitet. Pjesa e parë përfshin pyetje me alternativa. Pjesa e dytë dhe e tretë kanë pyetje me shkallën Likert, për vlerësimin e të cilave përdoren 5 pika, nga pika e parë "Aspak rëndësi" deri tek pika e pestë "Jashtëzakonisht e rëndësishme". Pyetësori u shpërnda online gjatë periudhës Mars 2018-Maj 2018. Kampioni i studimit përbëhet nga 217 studentë nga universitetet shqiptare. Pyetësor të vlefshëm për t'u përdorur për studimin janë 186. Norma e kthimit të përgjigjes është 86%. Të dhënat përshkruese për kampionin e studimit paraqiten në grafikët e mëposhtëm.









Për analizën e të dhënave u përdorën programet statistikore JASP-0.8.5.1 dhe SPSS 20. Nga rezultatet e analizës në tabelën 1 vihet re se koefiçienti i besueshmërisë Cronbach's α=0.879(>0.7). Konkludohet se të dhënat e grumbulluara nga pyetësorët janë të vlefshme e të besueshme për t'u përdorur në kërkim.

Tabela 1: Koefiçienti besueshmërisë Cronbach's α

scale	Cronbach's α
	0.879

Note. Of the observations, 186 were used, 0 were excluded listwise, and 186 were provided.

* minimum açeptable value 0.7.

IV. Rezultate dhe Diskutime

Cili është statusi aktual i punës së studentëve?

Nga të dhënat e tabelës 2 rezulton se 58 studentë punojnë aktualisht, nga të cilët 19 punojnë në pozicione pune që kanë lidhje me studimet që po ndjekin dhe 39 prej tyre në vende pune që nuk kanë lidhje me programin e studimit. Ndërkohë 41 studentë janë të fokusuar tek studimet universitare, 50 studentë janë në kërkim të një vendi pune, 20 studentë për momentin janë papunë por kanë punuar më parë dhe 17 studentë janë në kërkim të një pune për herë të parë. Nga analiza rezulton se pjesa më e madhe e studentëve janë në kërkim të një vendi pune.

Tabela 2: Statusi aktual i punës

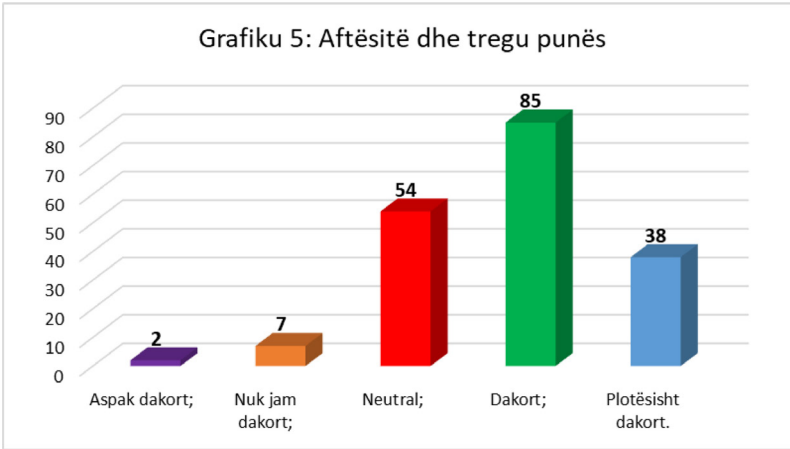
	Frequency	Percent
Punoj në pozicion që ka lidhje me studimet që po ndjek në universitet	19	10.2
Punoj në pozicion që nuk ka lidhje me studimet që po ndjek në universitet	39	21.0
Jam i/e fokusuar tek studimet	41	22.0
Jam duke kërkuar për një punë	50	26.9
Aktualisht papunë, por kam punuar më parë	20	10.8
Kërkoj punë për herë të parë	17	9.1
Missing	0	0.0
Total	186	100.0

A mendojnë studentët se aftësitë e marra në universitet janë të duhurat për tregun e punës?

Nga analiza e paraqitur në tabelën 3 rezulton se 9 studentë mendojnë se aftësitë e marra në universitete nuk janë të përshtatshme për tregun e punës. Ndërsa 54 studentë perceptojnë se aftësitë e marra në universitete janë të vlefshme mesatarisht për tregun e punës (edhe po edhe jo, pra neutral). Njëkohësisht 123 studentë shprehen se aftësitë e marra në universitete janë të vlefshme për tregun e punës. Nga studimi rezulton se pjesa më e madhe e studentëve perceptojnë se aftësitë e marra në universitete vlejnë për tregun e punës. Në grafikun 5 paraqiten vlerësimet e studentëve vizualisht.

Tabela 3: Aftësitë dhe tregu punës

	Frequency	Percent
Aspak dakort;	2	1.1
Nuk jam dakort;	7	3.8
Neutral;	54	29.0
Dakort;	85	45.7
Plotësisht dakort.	38	20.4
Missing	0	0.0
Total	186	100.0



A mund të gjejnë punë studentët, sipas programeve studimore që ndjekin në universitete?

Nga vlerat e tabelës 4 rezulton se nga 186 studentë, 83 perceptojnë se ka shumë mundësi pune në programet e studimit që ata ndjekin, 53 studentë mendojnë se gjen punë me diplomat që kanë, 40 studentë janë neutralë, pra mund të gjesh ose jo dhe 10 studentë shprehen se nuk gjen punë me diplomën që ata kanë. Nga analiza rezulton se një pjesë e studentëve perceptojnë se është e vështirë të gjesh punë në profilin që studion. Vlen të theksohet se shumë studentë të diplomuar, mund ta kenë të vështirë të fillojnë punë.

Tabela 4: Tregu punës dhe programi studimor

	Frequency	Percent
Nuk gjen	10	5.4
Neutral	40	21.5
Gjen	53	28.5
Ka shumë mundësi pune	83	44.6
Missing	0	0.0
Total	186	100.0

A mendohet sektori shtetëror si një alternative për të filluar punë?

Sektori publik, mendohet nga shumica e studentëve, si alternativë e mirë për të filluar punë. Nga ky studim rezulton se shumica e studentëve janë të gatshëm të punojnë në sektorin publik. Megjithatë ka studentë që nuk e mendojnë si alternativë. Konkretisht 15 studentë shprehen se nuk dëshirojnë të punojnë në sektorin publik. Vlen të theksohet se 87 studentë janë të pavendosur nëse duan apo jo të punojnë në sektorin publik. Ndërkohë 78 studentë duan të punojnë në sektorin publik. Ndërsa 6 prej tyre aktualisht punojnë në këtë sektor. Në mënyrë të detajuar vlerësimet e studentëve paraqiten në tabelën 5.

Tabela 5: Sektori publik

	Frequency	Percent
Po	78	41.9
Ndoshta	69	37.1
Nuk e di	18	9.7
Aktualisht punoj	6	3.2
Jo	15	8.1
Missing	0	0.0
Total	186	100.0

Cilat janë arsyet që studentët do të punonin në sektorin publik?

Nga ky kërkim rezultoi se arsyet që studentët duan të punojnë në sektorin publik janë:

1-Vijueshmërie e punës

2-Orari punës

3-Liri veprimi

4-Fleksibiliteti

5-Mjedis komod

6-Kushtet e punës

7-Më pak kontroll

8-Avancimi në karrierë

9-Zbatimi i pushimeve në festat zyrtare

10-Leje

11-Siguracionet

Cilat janë arsyet që studentët do të punonin në sektorin privat?

Nga ky kërkim rezultoi se arsyet që studentët duan të punojnë në sektorin privat janë:

1-Pagesa e lartë

2-Kushte komode

3-Konkurrenca

4-Shpërblimet

5-Trajnimet

6-Eksperienca

7-Vetëmenaxhimi biznesit familjar

8-Etika

9-Përgjegjësia

10-Avancim në karrierë

11-Puna në ekip

Cilat janë aftësitë më të rëndësishme për tregun e punës sipas studentëve?

Sipas vlerësimeve të studentëve aftësia më e rëndësishme është aftësia për të aplikuar njohuritë në praktikë me vlerësim mesatar 4.366. Në vend të dytë renditet zgjidhja e problemeve me vlerësim mesatar 4.355. Në vend të tretë renditet aftësia për të mësuar gjëra të reja me vlerësim mesatar 4.344. Në vend të katërt renditet aplikimi i njohurive themelore në praktikë me vlerësim mesatar 4.312. Në vend të pestë renditet rruga drejt suksesit me vlerësimit mesatar 4.242. Në mënyrë të hollësishme paraqiten në tabelën 6 e grafikun 6.

Tabela 6: Aftësitë më të rëndësishme sipas studentëve

	N	Mean
Aftësia për të aplikuar njohuritë në praktikë	186.0	4.366
Aplikimi i njohurive themelore në praktikë	186.0	4.312
Aftësia për të mësuar gjëra të reja	186.0	4.344
Zgjidhja e problemeve	186.0	4.355
Rruga drejt suksesit	186.0	4.242

Cilat janë aftësitë që u kushtohet më tepër rëndësi në universitete sipas studentëve?

Nga tabela 7 rezulton se aftësia që i kushtohet më tepër rëndësi në universitete janë njohuritë themelore në fushën e programit të studimit me vlerësim mesatar 3.914. Në

vend të dytë renditet njohuri themelore në informatikë me vlerësim mesatar 3.871. Në vend të tretë renditet puna në ekip me vlerësim mesatar 3.866. Në vend të katërt renditet aftësia për të menaxhuar informacionin me vlerësim mesatar 3.828. Në vend të pestë renditet aftësia për të mësuar gjëra të reja me vlerësim mesatar 3.812. Paraqitja vizuale jepet në grafikun 6.

Tabela 7: Aftësitë që zhvillohen më tepër në universitete

	N	Mean
Njohuri themelore të përgjithshme në fushën e programit të studimit	186.0	3.914
Njohuri themelore në informatikë	186.0	3.871
Aftësia për të mësuar gjëra të reja	186.0	3.812
Aftësia për të menaxhuar informacionin	186.0	3.828
Puna në ekip	186.0	3.866

Aftësi kritike	186	3.758	3.511
Aftësia për tu përshtatur në situata të ndryshme	186	4.231	3.618
Aftësia për të gjeneruar ide të reja	186	4.204	3.618
Zgjidhja e problemeve	186	4.355	3.57
Vendimmarrja	186	4.237	3.618
Puna në ekip	186	4.108	3.866
Zhvillimi i aftësive ndërpersonale	186	4.177	3.565
Lidershipi	186	3.952	3.596
Aftësia për të punuar në ekipe të struktuara dhe të disiplinuara	186	3.93	3.565
Aftësia për të komunikuar me individ të ndryshëm jo të fushës	186	3.914	3.634
Vlerësimi i diversitetit dhe multikulturave	186	3.667	3.532
Aftësia për të punuar në një kontekst ndërkombëtar	186	3.973	3.478
Njohja e kulturës dhe zakoneve të vendeve të tjera	186	3.72	3.301
Aftësia për të punuar në mënyrë të pavarur	186	4.118	3.581
Hartimi dhe menaxhimi i projekteve	186	4.086	3.618
Zhvillimi iniciativës dhe sipërmarrjes	186	4.21	3.5
Etika	186	4.091	3.661
Menaxhimi cilësisë	186	4.151	3.668
Rruga drejt suksesit	186	4.242	3.715

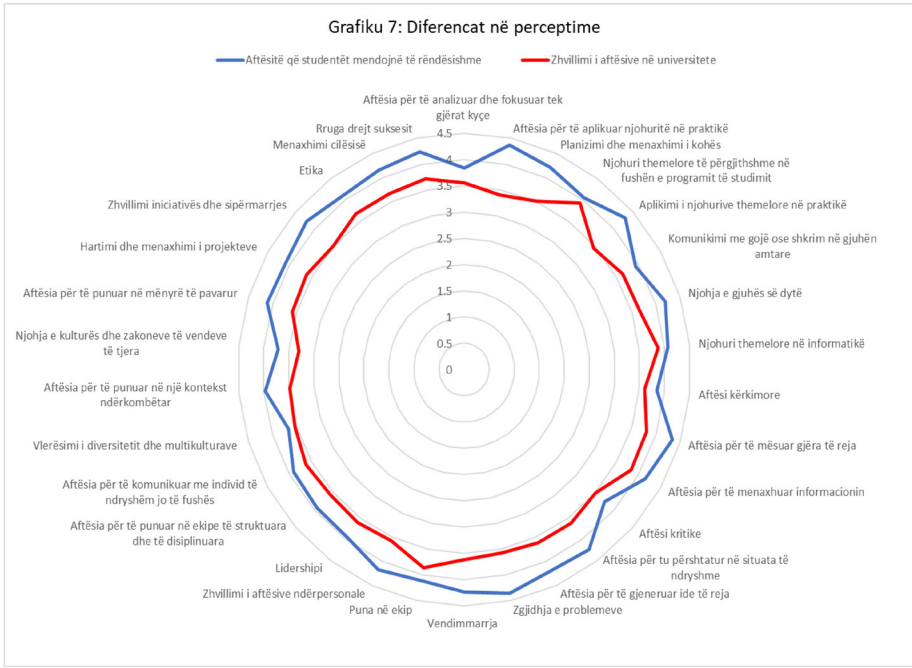
A ekzistojnë diferenca në vlerësime midis aftësive që studentët mendojnë si të rëndësishme për tregun e punës dhe zhvillimit të tyre në universitete?

Nga vlerësimet mesatare vihet re se studentët kanë vlerësime më të larta për aftësitë që ata mendojnë si të rëndësishme krahasuar me aftësitë që zhvillohen më tepër në universitete. Paraqitja e detajuar jepet sipas tabelës 8. Ndërkohë diferencat në vlerësime paraqiten qartë në grafikun 7, tek i cili vihen re ndryshimet që ekzistojnë midis aftësive të rëndësishme për studentët dhe aftësive të zhvilluara nga

universiteti. Si konkluzion del që, ekzistojnë diferenca në vlerësime midis aftësive që studentët mendojnë si të rëndësishme për tregun e punës dhe aftësive të zhvilluara në universitete.

Tabela 8: Vlerësimi studentëve për aftësitë më të rëndësishme dhe zhvillimi i tyre në universitet

	Vlerësimi studentëve për aftësitë më të rëndësishme		Zhvillimi aftësive në universitete
	N	Mean	Mean
Aftësia për të analizuar dhe fokusuar tek gjërat kyçe	186	3.833	3.554
Aftësia për të aplikuar njohuritë në praktikë	186	4.366	3.398
Planizimi dhe menaxhimi i kohës	186	4.215	3.516
Njohuri themelore të përgjithshme në fushën e programit të studimit	186	4.043	3.914
Aplikimi i njohurive themelore në praktikë	186	4.312	3.457
Komunikimi me gojë ose shkrim në gjuhën amtare	186	3.925	3.64
Njohja e gjuhës së dytë	186	4.204	3.661
Njohuri themelore në informatikë	186	4.075	3.871
Aftësi kërkimore	186	3.855	3.608
Aftësia për të mësuar gjëra të reja	186	4.344	3.812
Aftësia për të menaxhuar informacionin	186	4.161	3.828
Aftësi kritike	186	3.758	3.511
Aftësia për tu përshtatur në situata të ndryshme	186	4.231	3.618
Aftësia për të gjeneruar ide të reja	186	4.204	3.618
Zgjidhja e problemeve	186	4.355	3.57
Vendimmarrja	186	4.237	3.618
Puna në ekip	186	4.108	3.866
Zhvillimi i aftësive ndërpersonale	186	4.177	3.565
Lidershipi	186	3.952	3.596
Aftësia për të punuar në ekipe të struktuara dhe të disiplinuara	186	3.93	3.565
Aftësia për të komunikuar me individ të ndryshëm jo të fushës	186	3.914	3.634
Vlerësimi i diversitetit dhe multikulturave	186	3.667	3.532
Aftësia për të punuar në një kontekst ndërkombëtar	186	3.973	3.478
Njohja e kulturës dhe zakoneve të vendeve të tjera	186	3.72	3.301
Aftësia për të punuar në mënyrë të pavarur	186	4.118	3.581
Hartimi dhe menaxhimi i projekteve	186	4.086	3.618
Zhvillimi iniciativës dhe sipërmarrjes	186	4.21	3.5
Etika	186	4.091	3.661
Menaxhimi cilësisë	186	4.151	3.668
Rruga drejt suksesit	186	4.242	3.715



Cili është niveli i pagës që studentët dëshirojnë të paguhen?

Nga vlerat e tabelës 9 vihet re 92 studentë preferojnë të paguhen mbi 90.000 ALL. Në përgjithësi shumica e studentëve pëlqejnë të paguhen mbi 60.000 ALL. Kjo do të thotë se ata janë të specializuar dhe të gatshëm për t'u përshtatur me çfarëdo situate. Në mënyrë të hollësishme paraqiten në tabelën 12.

Tabela 9: Pagesa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
30.001-40.000	3	1.6	1.6	1.6
40.001-50.000	7	3.8	3.8	5.4
50.001-60.000	6	3.2	3.2	8.6
60.001-70.000	22	11.8	11.8	20.4
70.001-80.000	37	19.9	19.9	40.3
80.001-90.000	19	10.2	10.2	50.5
Mbi 90.000	92	49.5	49.5	100.0
Missing	0	0.0		
Total	186	100.0		

H1:Ekziston një lidhje e rëndësishme statistikore midis zhvillimit të aftësive në universitete dhe tregut të punës (α=0.05).

Nga tabela 10 vihet re se vlerë Adjusted R^2=0.212. Zhvillimi i aftësive në universitete

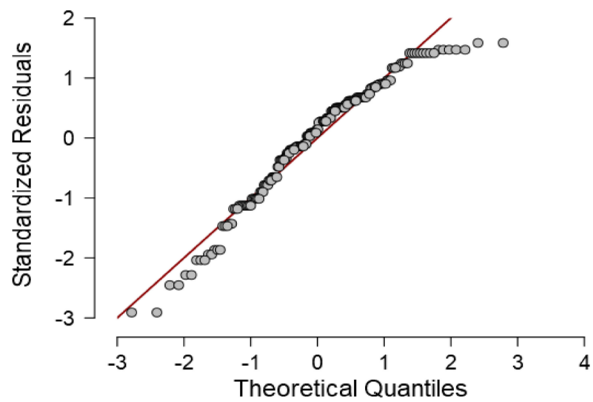
shpjegon 21.2% të variancës të tregut të punës me vlerë Adjusted R^2=0.212, F=50.81 dhe p<0.001. Vlera e p<0.001 do të thotë se ekziston një lidhje e rëndësishme statistikore ndërmjet dy variablave. Variablat kanë shpërndarje normale (grafiku 8). Variabli i pavarur (zhvillimi i aftësive në universitete) ka një lidhje të fortë pozitive me variablin e varur (tregu punës) me koeficient Beta=0.465, t=7128 dhe p<0.001(tabela 11). Aftësitë janë një nga faktorët që ndikojnë në tregun e punës. Konkludohet se midis variablave ekziston një lidhje e rëndësishme statistikore prandaj hipoteza H1 pranohet me interval besueshmërie 95%.

Tabela 10: Regresioni

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE	R^2 Change	F Change	df1	df2	p
1	0.465	0.216	0.212	0.826	0.216	50.81	1	184	< .001

Tabela 11: Regresioni midis zhvillimit të aftësive në universitete dhe tregut të punës

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
1	(Intercept)	2.428	0.245		9.892	< .001
	Zhvillimi aftësive në universitete	0.469	0.066	0.465	7.128	< .001



Grafiku 8: Zhvillimi aftësive në universitete dhe tregu punës

H2: Studentët kanë perceptim të njëjtë për aftësitë që mendojnë si të rëndësishme për tregun e punës (α=0.05).

Nga të dhënat e paraqitura në tabelën 12 vihet re se studentët kanë perceptime të ndryshme për aftësitë që mendojnë si të rëndësishme për tregun e punës. Vlera e p<0.001 më e vogël se α=0.05 do të thotë se ekzistojnë diferenca të rëndësishme statistikore në perceptimet e studentëve për aftësitë prandaj hipoteza H2 refuzohet.

Tabela 12: One Sample T-Test

	Vlerësimi studentëve për aftësitë më të rëndësishme			Zhvillimi aftësive në universitete		
	t	**df**	**p**	**t**	**df**	**p**
Aftësia për të analizuar dhe fokusuar tek gjërat kyçe	48.18	185	**< .001**	44.45	185	**< .001**
Aftësia për të aplikuar njohuritë në praktikë	67.22	185	**< .001**	36.72	185	**< .001**
Planizimi dhe menaxhimi i kohës	63.13	185	**< .001**	38.81	185	**< .001**
Njohuri themelore të përgjithshme në fushën e programit të studimit	57.92	185	**< .001**	53.15	185	**< .001**
Aplikimi i njohurive themelore në praktikë	64.47	185	**< .001**	36.77	185	**< .001**
Komunikimi me gojë ose shkrim në gjuhën amtare	60.86	185	**< .001**	40	185	**< .001**
Njohja e gjuhës së dytë	45.42	185	**< .001**	40.91	185	**< .001**
Njohuri themelore në informatikë	57.48	185	**< .001**	49.68	185	**< .001**
Aftësia për të mësuar gjëra të reja	54.35	185	**< .001**	38.23	185	**< .001**
Aftësi kërkimore	65.37	185	**< .001**	40.93	185	**< .001**
Aftësia për të menaxhuar informacionin	45.37	185	**< .001**	43.5	185	**< .001**
Aftësi kritike	59.7	185	**< .001**	40.82	185	**< .001**
Aftësia për tu përshtatur në situata të ndryshme	72.54	185	**< .001**	39.83	185	**< .001**
Aftësia për të gjeneruar ide të reja	65.86	185	**< .001**	38.63	185	**< .001**
Zgjidhja e problemeve	68.13	185	**< .001**	38.78	185	**< .001**
Vendimmarrja	63	185	**< .001**	40.56	185	**< .001**
Puna në ekip	51.39	185	**< .001**	47.74	185	**< .001**
Zhvillimi i aftësive ndërpersonale	63.88	185	**< .001**	37.1	185	**< .001**
Aftësia për të punuar në ekipe të struktuara dhe të disiplinuara	50.52	185	**< .001**	39.53	185	**< .001**
Lidershipi	51.54	185	**< .001**	41.17	182	**< .001**
Aftësia për të komunikuar me individ të ndryshëm jo të fushës	52.04	185	**< .001**	38.1	185	**< .001**
Vlerësimi i diversitetit dhe multikulturave	45.51	185	**< .001**	36.84	185	**< .001**
Aftësia për të punuar në një kontekst ndërkombëtar	54.21	185	**< .001**	38.13	185	**< .001**
Njohja e kulturës dhe zakoneve të vendeve të tjera	42.68	185	**< .001**	31.79	185	**< .001**
Aftësia për të punuar në mënyrë të pavarur	59.05	185	**< .001**	38.78	185	**< .001**
Hartimi dhe menaxhimi i projekteve	54.33	185	**< .001**	40.7	185	**< .001**
Zhvillimi iniciativës dhe sipërmarrjes	67.25	185	**< .001**	39.77	185	**< .001**
Etika	53.21	185	**< .001**	38.35	185	**< .001**
Menaxhimi cilësisë	59.09	185	**< .001**	43.03	183	**< .001**
Rruga drejt suksesit	62.98	185	**< .001**	45.06	185	**< .001**

H2a:Studentët e gjinisë femërore dhe gjinisë mashkullore kanë të njëjtin perceptim për aftësitë që mendojnë si të rëndësishme për tregun e punës (α=0.05).

Për vërtetimin e hipotezës H2a përdoret tabela 13. Nga të dhënat e tabelës 13 vihet re se ekzistojnë diferenca në perceptime ndërmjet gjinisë femërore dhe mashkullore për disa aftësi. Ekzistojnë diferenca për aftësitë: aftësia për të analizuar dhe fokusuar tek gjërat kyçe, planizimi dhe menaxhimi kohës, aftësia kërkimore, aftësia për të menaxhuar informacionin, aftësia kritike, aftësia për t'u përshtatur në situara të ndryshme, aftësia për të gjeneruar ide të reja, zgjidhja e problemeve, aftësia për të

punuar në një kontekst ndërkombëtar, njohja e kulturës dhe zakoneve të vendeve të tjera, aftësia për të punuar në mënyrë të pavarur, hartimi dhe menaxhimi i projekteve, etika, menaxhimi cilësisë dhe rruga drejt suksesit. Ndërsa për aftësitë e tjera nuk ekzistojnë diferenca në perceptime ndërmjet gjinisë femërore e mashkullore. Megjithëse ekzistojnë diferenca në perceptime hipoteza H2a hidhet poshtë.

Tabela 13: Bayesian Independent Samples T-Test

	Vlerësimi studentëve për aftësitë më të rëndësishme		**Zhvillimi aftësive në universitete**	
	BF_{10}	**error %**	**BF_{10}**	**error %**
Aftësia për të analizuar dhe fokusuar tek gjërat kyçe	1.282	2.224e -6	0.39	6.794e -6
Aftësia për të aplikuar njohuritë në praktikë	0.474	5.740e -6	0.598	4.658e -6
Planizimi dhe menaxhimi i kohës	6.05	3.858e -7	1.073	2.663e -6
Njohuri themelore të përgjithshme në fushën e programit të studimit	0.788	3.602e -6	0.171	1.303e -5
Aplikimi i njohurive themelore në praktikë	0.189	1.213e -5	3.168	8.316e -7
Komunikimi me gojë ose shkrim në gjuhën amtare	0.769	3.685e -6	38.557	3.247e -8
Njohja e gjuhës së dytë	0.258	9.541e -6	0.248	9.848e -6
Njohuri themelore në informatikë	0.205	1.139e -5	0.208	1.128e -5
Aftësia për të mësuar gjëra të reja	0.167	1.327e -5	0.29	8.684e -6
Aftësi kërkimore	1.008	2.833e -6	0.648	4.327e -6
Aftësia për të menaxhuar informacionin	65.875	1.473e -8	0.189	1.212e -5
Aftësi kritike	93.993	8.526e -9	0.209	1.123e -5
Aftësia për tu përshtatur në situata të ndryshme	3.705	6.941e -7	0.192	1.197e -5
Aftësia për të gjeneruar ide të reja	262.988	1.567e -9	0.19	1.204e -5
Zgjidhja e problemeve	5.37	4.461e -7	0.174	1.285e -5
Vendimmarrja	0.209	1.124e -5	0.21	1.119e -5
Puna në ekip	0.361	7.249e -6	8.585	2.493e -7
Zhvillimi i aftësive ndërpersonale	0.225	1.061e -5	1.058	2.702e -6
Aftësia për të punuar në ekipe të struktuara dhe të disiplinuara	0.513	5.352e -6	0.468	5.803e -6
Lidershipi	0.373	7.066e -6	0.172	1.127e -5
Aftësia për të komunikuar me individ të ndryshëm jo të fushës	0.301	8.429e -6	0.202	1.154e -5
Vlerësimi i diversitetit dhe multikulturave	0.444	6.079e -6	0.177	1.272e -5
Aftësia për të punuar në një kontekst ndërkombëtar	5.796	4.065e -7	0.194	1.187e -5
Njohja e kulturës dhe zakoneve të vendeve të tjera	2.844	9.405e -7	0.281	8.919e -6
Aftësia për të punuar në mënyrë të pavarur	1.548	1.827e -6	0.287	8.756e -6
Hartimi dhe menaxhimi i projekteve	1.555	1.819e -6	0.621	4.502e -6
Zhvillimi iniciativës dhe sipërmarrjes	0.511	5.373e -6	0.172	1.194e -5
Etika	44.514	2.637e -8	0.223	1.069e -5
Menaxhimi cilësisë	3.002	8.847e -7	0.31	8.225e -6
Rruga drejt suksesit	51.044	2.154e -8	0.446	6.053e -6

H3:Studentët kanë perceptim të njëjtë për zhvillimin e aftësive nga universiteti (α=0.05).

Bazuar tek të dhënat e tabelës 12 mund të themi se studentët perceptojnë se ka diferenca në zhvillimin e aftësive në universitete. Zhvillimi i aftësive në universitete nuk është i njëjtë. Disa zhvillohen më tepër dhe disa më pak. Vlera e $p<0.001$ më e vogël se $\alpha=0.05$ do të thotë se ekzistojnë diferenca të rëndësishme statistikore në perceptimet e studentëve për zhvillimin e aftësive nga universiteti prandaj hipoteza H3 refuzohet.

H3a:Studentët e gjinisë femërore dhe gjinisë mashkullore kanë të njëjtin perceptim për zhvillimin e aftësive nga universiteti (α=0.05).

Nga vlerat e paraqitura në tabelën 13 rezulton se për disa aftësi studentët e gjinisë mashkullore nuk kanë të njëjtin perceptim me gjininë femërore për zhvillimin e aftësive nga universiteti. Aftësitë për të cilat ekzistojnë këto ndryshime janë: planizimi dhe menaxhimi kohës, aplikimi i njohurive themelore në praktikë, komunikimi me gojë dhe me shkrim në gjuhën amtare, puna në ekip, zhvillimi i aftësive ndërpersonale. Nga analiza konkludohet se ekzsitojnë diferenca të rëndësishme statistikore për disa aftësi prandaj hipoteza H3a refuzohet.

V. Konkluzione dhe Rekomandime

Studentët e diplomuar vazhdimisht kanë vështirësi për të gjetur një vend pune. Nga ky studim rezulton se pjesa më e madhe e studentëve janë në kërkim të një vendi pune. Shumica e studentëve mendojnë se aftësitë që ata marrin në universitet vlejnë për të gjetur një vend pune. Ndërkohë ka studentë që mendojnë se këto aftësi nuk i ndihmojnë të gjejnë një vend pune. Megjithatë sipas studentëve edhe program studimit influencon në gjetjen e një vendi pune. Ka profile studimi që janë tepër të kërkuar nga tregu i punës dhe kanë kërkesë të lartë për të marr punonjës të rinj. Një alternativë e mirë punësimi sipas studentëve është sektori publik. Sipas vlerësimeve të studentëve aftësitë më të rëndësishme për tregun e punës janë: aftësia për të aplikuar njohuritë në praktikë, zgjidhja e problemeve, aftësia për të mësuar gjëra të reja, aplikimi i njohurive themelore në praktikë dhe rruga drejt suksesit. Ndërkohë aftësitë më të zhvilluara në universitete janë: njohuritë themelore në fushën e programit të studimit, njohuri themelore në informatikë, puna në ekip, aftësia për të menaxhuar informacionin dhe aftësia për të mësuar gjëra të reja. Ekzistojnë diferenca në vlerësime midis aftësive që studentët mendojnë si të rëndësishme për tregun e punës dhe aftësive të zhvilluara në universitete. Paga e dëshiruar nga studentët është mbi 60.000 ALL. Zhvillimi i aftësive në universitete shpjegon 21.2% të variancës të tregut të punës. Mund të themi se aftësitë janë një nga faktorët

ndikues në tregun e punës. Studentët kanë perceptime të ndryshme për aftësitë që ata klasifikojnë si të rëndësishme në tregun e punës dhe për aftësitë që zhvillohen nga universitetet. Gjinia është një faktor ndikues në perceptimin e studentëve për klasifikimin e aftësive të rëndësishme dhe zhvillimit të tyre në universitete.

Bazuar tek gjetjet e studimit rekomandojmë që universitetet t'i kushtojnë më tepër rëndësi aftësive të studentëve, në mënyrë që pritshmëritë të përputhen me realitetin. Nisur nga arsyet pse studentët duan të punojnë në sektorin publik ose privat rekomandojnë që institucionet drejtuese të implementojnë ligjin që punëdhënësi nuk mund t'i shqetësojë punonjësit gjatë ditëve të pushimit si dhe jashtë orarit të punës.

REFERENCA

» Aamodt, P., & Havnes, A. (2008). Factors affecting professional job mastery: Quality of study or work experience. Quality in Higher Education, 14(3), 233–248. Retrieved May 15, 2018

» Cai, Y. (2012). Graduate employability: A conceptual framework for understanding employers' perceptions. Higher Education, 65(4), 457-469. Retrieved April 26, 2018

» Jääskelä, P., Nykänen, S., & Tynjälä, P. (2016). Models for the development of generic skills in Finnish higher education. Journal of Further and Higher Education, 42(1), 130-142. Retrieved May 20, 2018

» Misraa, R. K., & Khurana, K. (2017). Employability Skills among Information Technology Professionals: A Literature Review. Procedia Computer Science, 122, 63-70. Retrieved May 3, 2018

» Osmani, M., Weerakkody, V., Hindi, N. M., Al-Esmail, R., Eldabi, T., Kapoor, K., & Irani, Z. (2015). Identifying the trends and impact of graduate attributes on employability: a literature review. Tertiary Education and Management, 21(4), 367-379. Retrieved April 22, 2018

» Pitan, O. S. (2015). An assessment of generic skills demand in five sectors of the Nigerian labor market. Public and Municipal Finance, 4(1), 28-36. Retrieved May 15, 2018

» Selvadurai, S., Choy, E., & Maros, M. (2012). Generic Skills of Prospective Graduates from the Employers' Perspectives. Journal of Asian Social Science, 8(12), 295-303. Retrieved April 28, 2018

» Teo, S. T., Segal, N., Morgan, A. C., Kandlbinder, P., Wang, K. Y., & Hingorani, A. (2012). Generic skills development and satisfaction with groupwork among

business students: Effect of country of permanent residency. Education + Training, 54(6), .472-487. Retrieved May 5, 2018

» Venkatraman, S., Wahr, F., Souza-Daw, A., & Kaspi, S. (2017). Integrating Generic Skills into Disciplinary Curricula. International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering , 11(1), 102-106. Retrieved April 10, 2018

NGA PAPUNËSIA NË PUNËSIM ME NDER

Dr. Arie Syvan

Programi DH & A Employability, Izrael

Qëllimi i këtij artikulli është të prezantojë një program të qëndrueshëm të Punësimit, të shpjegojë terminologjinë profesionale dhe të vendosë gurthemelin për të kuptuar nevojat dhe momentet për ndërtimin e një programi të tillë.

Programi ofron një udhërrëfyes që synon të ndihmojë qeveritë kombëtare, autoritetet lokale dhe agjencitë sociale në përpjekje për të ulur normat e papunësisë. Programi duhet të projektohet, përshtatet, mësohet dhe ri-përshtatet sipas nevojave dhe qëllimeve të çdo qeverie, rajoni dhe popullsie. Një ekip i dedikuar i DH & A ishte pjesë e dizejnimit të programeve të punësimit në programet dhe qendrat e punësimit në Holandë, Danimarkë, Belgjikë dhe Izrael etj.

Ne përdorim termin "Punësimi" që nënkupton jo vetëm marrjen e një pune, por kuptimin afatgjatë të zgjidhjes së pengesave në rrugën për t'u punësuar, përmirësuar aftësitë për një pozicion më të mirë, sigurimin e një pune të qëndrueshme me pagesë, mbajtjen e tij dhe mundësinë e promovimit , ose me të njëjtin punëdhënës ose duke kërkuar hapin e ardhshëm të përmirësuar në shkallën e punësimit.

- Çështjet kryesore për të programuar:
- Qendrat e Punësimit
- Pengesat për punësim.
- Shërbimet për Mbështetje të Punës.
- Partneritetet.

Qendra e punësimit:

1. Një vend qendror dhe i arritshëm publik ku programi administrohet për pjesëmarrësit e rajonit / qytetit.

2. Çdo Qendër i shërben një zone të caktuar me përgjegjësi për të gjithë pjesëmarrësit e mundshëm brenda zonës.

3. Qendra e Punësimit është një "Qendër One-Stop" ku ofrohen të gjitha shërbimet e nevojshme për programin (trajnimi i specifikuar profesional mund të jetë diku tjetër por i referuar nga Qendra e Punësimit).

4. Një vend ku nevojat e punëdhënësve të mundshëm plotësojnë nevojat e punonjësve potencialë.

5. Është vendi ku pjesëmarrësit janë caktuar me një Menaxher të Rastit që ka përgjegjësinë për t'i ndihmuar ata të gjejnë, pranojnë dhe mbajnë punësimin me shërbimet e nevojshme të "Mbështetjes së Punës".

6. Një vend ku pjesëmarrësit u përmirësuan, duke mësuar aftësitë e punës, duke çuar në përmirësimin e atraktivitetit të tyre në treg.

Menaxheri i çështjes

1. Zyrtari kryesor i kontaktit i ngarkuar për ta punësuar pjesëmarrësin.
2. Një punonjës me mendje shoqërore përgjegjës për të mbështetur pjesëmarrësit të klasifikuar si kandidatë për Programin e Punësimit.
3. Mbikëqyr, shoqëron dhe mbështet pjesëmarrësit dhe familjet e tyre derisa ata dalin me sukses nga programi.
4. Çdo drejtues i rastit është përgjegjës për 80-100 raste.
5. Menaxheri i çështjes duhet të jetë një person i cili ka përjetuar të qënurit i punësuar dhe gjithashtu i papunësuar, i respektuar, i pjekur, me aftësi të përshtatshme dëgjimi dhe gjetjes së zgjidhjeve.
6. Qendrat duhet të punësojnë lloje të ndryshme të Menaxherëve të Rasteve të cilët do të pasqyrojnë seksionin kryq të pjesëmarrësve që shërbejnë, kuptojnë gjuhën, kulturën dhe sfondin e tyre.

Pengesat për punësim:

1. Arsyet objektive ose subjektive përse një pjesëmarrës i programit nuk mund të punësohet lehtësisht.

2. Pengesat për punësim mund të ndryshojnë si: Mungesa e transportit të duhur publik nga zona e banimit në zonën e punësimit. Mungesa e faciliteteve të përshtatshme për kujdesin e fëmijëve. Mungesa e aftësive të intervistimit. Mungesa e aftësive profesionale etj.

3. Menaxheri i çështjeve duhet të ketë një kuptim të thellë të "pengesave për punësim" të pjesëmarrësve nën përgjegjësinë e tij dhe të gjejë brenda Qendrës së Punësimit zgjidhjet e përshtatshme nëpërmjet "Shërbimeve për Mbështetje të Punës".

Shërbimet për përkrahjen e punës:

1. Programe të zhvilluara dhe të kontraktuara nga "Qendra e Punësimit" me qëllim të ofrimit të zgjidhjeve për "Pengesat e Punësimit" të pjesëmarrësve.
2. Shërbimet për Mbështetje në Punë preferohen të kontraktohen nëpërmjet zonës së shërbyer nga Qendra e Punësimit dhe duke zgjeruar shërbimet e tyre sipas nevojave të programit që kanë nevojë për të punësuar pjesëmarrës të referuar nga Qendra e Punësimit.

Parimet e Programit

1. Puna duhet të çojë në vetë-mjaftueshmërinë financiare sa më shumë që të jetë e mundur.
2. Gjithkush duhet të punojë në mënyrën më të mirë të aftësive të veta për të mbështetur vetveten dhe familjet e tyre.
3. Të gjithë mund të bëjnë një punë konstruktive.
4. Pjesëmarrësit duhet të pranojnë çdo punësim në dispozicion, në varësi të shëndetit dhe gjendjes fizike të individit.
5. Programi duhet të inkorporojë mekanizma efektivë të frekuentimit dhe monitorimit.
6. Programi kërkon një partneritet gjithëpërfshirës të sektorit privat, organizatave arsimore të udhëhequr nga qeveria lokale / rajonale.

Partneriteti i Integruar i udhëhequr nga qeveria
SKEMA

Programi i suksesshëm ofron mundësi afatgjata për pjesëmarrësit:

- Mësimi i aftësive të punës. (asetet për të ardhmen)
- Sigurimi i të ardhurave.
- Kursimet afatgjata.

- ❖ Përshtatjet e udhëzuara për të jetën e punës .
- ❖ Zgjidhja e problemeve nga “Shërbimet për Mbështetje të Punës”
- ❖ Konsultime personale dhe familjare.

Programi kërkon nga pjesëmarrësit:

- ❖ Pjesëmarrje të plotë.
- ❖ Angazhim të plotë.
- ❖ Të punosh në gjetjen e punës.

PËRFUNDIME:

1. Programet e punësimit të qeverisë kanë qenë të suksesshme në shumë vende në 20 vitet e fundit. Programe të tilla arritën të ulnin papunësinë me 30% në ndonjëherë madje edhe 45% brenda 5-6 viteve.

2. Programe të tilla kanë efekte anësore si reduktimi ose “zbardhja” e punës së padeklaruar, zhvillimi i bizneseve të ligjshme me bazë në shtëpi, rritja e asimilimit social të popullatave të përjashtuara dhe përmirësimi profesional.

3. Për të patur sukses, një program i tillë duhet të planifikohet paraprakisht nga ekspertët e kontraktuar me bashkëpunim të plotë të liderëve të opinionit lokal nga sektori publik, privat dhe akademik.

4. Popullatat dhe rajonet e synuara duhet të rregullohen paraprakisht dhe duhet të dakordohen qëllime objektive.

5. Identifikimi publik për një program të tillë si një qëllim kombëtar duhet të promovohet.

SIPERMARRJA ITALIANE NE QARKUN E TIRANES

PhD. Arjeta VESHI, Universiteti Mesdhetar i Shqipërisë

email: a.veshi@yahoo.it

PhD. Ilda KASHAMI, Universiteti Mesdhetar i Shqipërisë

email: ilda.kashami@umsh.edu.al

ABSTRAKT

Ekonomia shqiptare konsiderohet si nje ekonomi e vendeve ne zhvillim, sipas studimeve te Fondit Monetar Nderkombetar dhe te Kombeve te Bashkuara, me gjithe veshtiresite e shumta per te arritur standartet Europiane. Tani Shqiperia i eshte nenshtruar nje rregjimi intensiv rikonstruksioni makro ekonomik, nen mbikqyrjen e Fondit Monetar Nderkombetar dhe Bankes Boterore, ne bashkepunim per politikat monetare me Banken Qendrore Shqiptare.

Key words: entrepreneurship, monetary policy, tourist sector, foreign investment

Persa i perket politikave te investimeve te huaj ne vendin tone, ato kane ardhur me nje ritem te larte ne fillim dhe pastaj u frenuan disi nga mungesa e infrastruktures publike dhe hapesira sociale.

Ne vitet e fundit te tranzicionit ekonomik kane filluar te perhapen e te zhvillohen kompanite e vogla dhe te mesme te sektoreve manifakture, te veshjes, prodhimit te kepuceve, disa kompani industriale te vogla dhe agroindustriale. Kompani te strukturuara si nga private shqipetare, ashtu edhe nga shoqeri te perbashketa, ose vetem kompani italiane, te ardhura mbi te gjitha nga rajoni i Pulias.

Pikat e forces se ketyre kompanive jane sigurisht: çmimet me te ulta ne taksa, ne pagesat e punetoreve (kujtojme se ato jane me te ultat ne rajon dhe paga e nje punetori eshte rreth 250 euro ne muaj).

Shqiperia ka nje pozicion gjeografik te favorshem, qe bashke me kushtet e

pershtatshme ekonomike, e kane kthyer ate ne nje baze per delokalizimin e disa proceseve te prodhimit te nje pjese te mire te sipermarresve italiane, te ndihmuar nga transporti ditor ne rruge ajrore dhe detare nga qytetet si Durres, Vlore drejt porteve si Bari, Brindisi, Ancona, Trieste ku garanohet nje fluks i shpejte dhe i vazhdueshem i mallrave. Ky oportunitet ekonomik imprenditorial, permbledh edhe krijimin e shoqerive te perbashketa (consorzi) midis shoqerive te mesme dhe te medha imprenditoriale. Gjithashtu nuk jane te pakta rastet kur jane mare me qira tokat bujqesore per te ringritur kooperativa agroalimentare sipas udhezimeve qe Europa jep per zhvillimin rural.

Me ligjin e ri per zhvillimin dhe pronen private ne Shqiperi, jane ne faze zhvillimi (ne linje me mesataren e Europes per pronen private) afro 400 deri ne 1000 hektar toke per zhvillimin e agriturizmit. Ne kete panorame nje zhvillim te madh ka mare sektori turistik me krijimin e shume agjensive turistike me standare perendimore. Revista *New York Time* e rendit Shqiperine si vendin e katert ne klasifikimin e 52 vendeve per tu visituar ne vitin 20016 dhe revista *The Ekonomiks*, shkruan se Shqiperia per vitin 2018 do te jete nje nga vendet me te visituara te rajonit Ballkanik.

Avantazh tjeter per krijimin e shoqerive te huaja ne Shqiperi, eshte normativa fiskale pasi sistemi fiskal ne Shqiperi, eshte i rregulluar nga nje seri ligjesh dhe rregullash ne veçanti nga ligji n.8438/1998, qe disiplinon taksat mbi te ardhurat si person fisik dhe juridik. Duke vazhduar kete analize eshte e rendesishme te vleresojme kontekstin ne te cilin sipermarresit italiane kane nisur aktivitetin imprenditorial ne anen tjeter te Adriatikut, pra ne vendin tone. Jane intervistuar 125 sipermarres te kompanive qe prezantojne 10% te sektoreve te ndryshem, te cilet zhvillojne aktivitetin e tyre ne qarkun e Tiranes. Kampioni eshte ndertuar ne menyre te shtresezuar (sipas numrit te kompanive te impenjuara ne sektore te prodhimeve te ndryshme) bazuar nga te dhenat administrative te marra nga Qendra Kombetare e Licensave te Shqiperise, e cila eshte ne gjendje te monitoroje shoqerite aktive. Ne fund te operazioneve si shperndarja e pyetesorit, ku te dhenat jane regjistruar dhe perpunuar nepermjet nje softwer S.P.S.S.versione 22, duke analizuar frekuencat e thjeshta dhe ato nder variabile, duke bere testimin dhe domethenien e relazioneve te tabeles me hyrje te dyfishte, eshte adoptuar teksi i X2 dhe vlera e P me e vogel se 00,5. Materiali i referohet nje popullate te ndertuar prej 87,2% meshkuj dhe 12,8% femra, ku 39.2% jane mosha midis 40 e 49 vjeç, duke u shoqeruar nga 29.6% nga ata me nje moshe te fashes 50 e 59 vjeç dhe ata te moshes over 60 te cilet jane 18.4% . Ajo ç'ka vihet re nga te dhenat, eshte se shume sipermarres, edhe pse ne nje moshe jo te re, kane mare persiper spostimin e kompanive te tyre ne anen tjeter te Adriatikut. Ky fenomen eshte i lidhiur me faktin qe mbi te gjitha keta sipermarres kane spostuar aktivitetin ekonomik te tyre ne Shqiperi, pasi nje pjese e tyre kane humbur vendin e punes ne Itali, kane hasur veshtiresite e nje falimentimi te mundshem, ose per te shtuar fitimet

e tyre ata kane delokalizuar nje pjese te procesit te prodhimit.

Pyetesori eshte i perbere nga nje liste pyetjesh ku perfshihen:

1- Karakteristikat socio-demografike, ku nga perpunimi i kerkimit doli se: 61,6% e individeve jane martuar, 20 % jane te pamartuar ose beqar dhe 18,4 jane te ndare ose te divorcuar. Vlen te theksohet fakti se, nga 77 persona qe deklarojne se jane te martuar ose bashkejetojne 22,1 % jane te martuar me shqiptare.

2- Shperndarja e te intervistuarve per rajone, duke analizuar te intervistuarit ne menyre specifike per 37,6 % te kampionit vijne nga rajoni i Puglias. Vihet re gjiyhashtu nje prezence interesante imprenditorie nga Lazio me 8,8 %, Campagna dhe Nord Italia.

3- Cilat kane qene problemet qe keta sipermarres kane hasur pasi erdhen ne Tirane.

Nga perpunimi i kerkimit doli se 31,5 % e te intervistuarve nuk ka pasur asnje problem, ne kundershtim me pjesen tjeter prej 62,1 % te cilet kane hasur veshtiresi si: pergatitja e dokumentave te ndryshme (personale, problemi i strehimit apo probleme burokratike ne zyrat e punes, etj). Si nje tjeter faktor negativ renditet mos njohja e gjuhes shqipe dhe e legjislatures shqiptare.

Grupi i fundit i pyetjeve eshte studiuar per te patur sa me shume informacion mbi raportin qe keta sipermarres kane me Italine, pra vendin e tyre per te kuptuar bilancin e pare te ekperiences se tyre me jeten ne Tirane. Nga te dhenat rezulton sse 64 % e te intervistuarve i dergojne te ardhurat e tyre ne Itali dhe mbajne lidhje me vendin e tyre nepermjet udhetimeve te shpeshta. Persa i perket te ardhmes, ideja per te investitura ne rikthimin e tyre ne Itali, prezanton nje pjese te mire te kampionit tone, me saktesisht 57,6%.

Nga pyetja se cilat ishin kushtet e punes se ketyre sipermarresve perapara se te transferoheshin ne Tirane, kemi nxjerre keto rezultate: nga 89 persona te intervistuar, 25,8% ishin sipermarres ne Itali ne sektorin e sherbimit te impresave, 18 % ne fushen e tregtise me shumice, te tjere sektore jane industria, manifaktura me 12,4 %, ai i tregtise ne detaj me 11,2 %, sektore qe meren me ndertim 9% dhe industria e veshjes me 6,7%.

Karakteristikat e kompanive dhe raporti me institucionet shqiptare.

Nga nje analize per sektor, vihet re nje perqendrim ne fushen e sherbimeve te kompanive me 21,2 %, tregti me shumice 21,6%, 15,2% sherbim ne persona, 12,8%

kompani te formuara ne sektorin e komunikimit dhe 17,2% ne sektore te tjere.

Relativisht sipas tipologjive te vijuara nga sipermarresit italiane te intervistuar kemi bere te mundur, te pasqyrojme ndryshimet per te pare raportin me bashkepunetoret e tyre dhe natyren e lidhjeve te tyre.

Ne 40,8% te rasteve jane shoqeri te kapitaleve te perbashketa, duke u ndjekur nga 26,4 % te ndermarrjeve individuale, dhe 25,6 % shoqeri personash, ndersa te tjerat jane me natyre familjare ose bashkeshortore. Spikat numri i shoqerive te perbashketa me aksionere italo shqiptare qe perbejne 45,6 % te kampionit.

Persa i perket aspektit tjeter si procesi i delokalizimit, ky i fundit ka ndodhur pjeserisht ose totalisht dhe justifikohet mbi te gjitha me krizen e thelle ekonomike qe ka perfshire tere Europen dhe shtetin italian ne veçanti. Numri i kompanive te reja pra te formuara per here te pare ne Tirane eshte 40,8% ndersa 28,0% eshte frut i nje procesi parcial i delokalizimit te forces se prodhimit. Domethenes eshte edhe numri i aktivitetit te impresave (gati 31,2 %) qe jane spostuar totalisht per te hapur ne Tirane, duke shfrytezuar keshtu nje sere lehtesimesh si kosto e ulet e pagave te punetoreve dhe kostot e uleta te menaxhimit te kompanive. Duke kaluar ne numrin e punetoreve te punesuar aty shohim tipologjine dhe karakteristikat e impresave italiane pra ndermarrje te vogla dhe te mesme, tregues ky i dobet ne nje treg konkurent siç eshte ai i Tiranes ku qendrojne ne krye te klasifikimit grupe te medha industriale dhe multinazionale. Ne 46,4 % te rasteve kompanite kane nje numer punetoresh qe variojne nga 3-15, duke vijuar 30,4 % kompani qe kane me shume se 15 punetore dhe pjesa tjeter jane shume te vogla pra mikro- kompani.

Nje tjeter aspekt si dimensioni dhe stabiliteti i kompanise perveç numrit te punetoreve dhe aksionereve te kompanise, eshte i lidhur me vitet qe keto kompani kane ne tregun shqiptar dhe te ardhurat e faturuara. Ketu kemi pasqyrim te kompanive relativisht te reja ku mesatarja eshte 3,38 vjeçare, duke menduar qe transferimi i ketyre kompanive eshte bere ne nje faze krize te thelluar ne Itali. Duke ju kthyer te dhenave shohim se 45,6% te sipermarresve te intervistuar kane te ardhura vjetore nga 20.000 deri ne 50.000 mije euro; qe shoqerohen nga ai grup sipermarresish qe kane te ardhura nen 100.000 euro plot 28,0% perqindja e atyre qe deklarojne te kene te ardhura te uleta deri ne 20.000 euro duke u shoqeruar me 13,6% te nje grupi me te forte dhe me nje eksperience vitesh ne Shqiperi me te ardhura mbi 100.000 euro qe jane 12,8%. Pavaresisht nga kushtet aktuale te veshtira te gjithe te intervistuarit kane deklaruar se pozicioni i tyre ekonomik ka ndryshuar pozitivisht me ardhjen e tyre ne Shqiperi.

Konsiderata konklusive

Shqiperia eshte nje shtet, i cili eshte konsideruar per vite me radhe si "Hirushja e Europes". Sot shteti i shqiponjave mbas 28 vitesh ne demokraci qendron mbi themele te forta dhe eshte e orientuar drejt nje zhvillim dhe integrimi rajonal ne rritje ne me te madhin kontekst Europian.

Ne aspektin ekonomik, Shqiperia eshte nje vend me nje potenzial ne rritje keto vite e fundit dhe ka bere hapa te rendesishme me nje ekonomi tregu moderne. Duke filluar qe nga viti 2009 vendi yne eshte prekur si gjithe vendet e tjera nga efektet e krizes ekonomike financiare.

Aktualisht vendi yne ka nje situate makroekonomike te stabilizuar, ndihmuar nga nje treg bankar dhe financiar i qendrueshem qe eshte ne gjendje ti rezistoje krizes, por e gjitha kjo eshte shoqeruar nga nje rritje e borxhit publik.

Italia, eshte partneri i pare tregtar i Shqiperise, i cili thith afro 52% te eksportit shqiptar dhe eshte furnizuesi kryesor me 29,8% mbi importin komplesiv, si edhe fuqia nvestuese e pare e huaj per numer kompanish dhe e treta per investim ne territorin tone deri ne vitin 2016.

Prezenca taliane eshte pothuajse e pa konsiderueshme ne sektoret strategjik te vendit tone si telekomunikacioni, siguracionet, sektoret finanziare etj., kjo per arsye se ekzistojne akoma paqartesi persa i perket te drejtes mbi pronen. Korrupsioni ne te gjitha fushat dhe mungesa e nje infrastrukture te qendrueshme prebejne gjithashtu elemente, te cilat kane ndikuar negativisht ne ardhjen e grupeve te medha te investitoreve me kapital te fuqishem.

Sot, Shqiperia eksporton ne Itali 9.2% te mallrave pra 7.7% me shume se ne 2017. Ndersa ne shkalle punesimi per popullsi te grup moshes nga 15-64 vjeç, shifrat prekin 58.2% ne terma vjetore, duke shfaqur keshtu nje tendence ne rritje krahasuar me nje vit me pare. Bazuar ne vleresimet e anketes se forces se punes bere mbi 1. 385 mije persona, femrat perbejne 42.6% te forces se punes dhe meshkujt 57.4%. Jane 1.195 mije personat e punesuar, ku femrat perbejne 43.2% te te punesuarve dhe meshkujt 56.8%. Numri i te papuneve vleresohet te jete 190 mije persona ku meshkujt zene 61% te totalit dhe femrat 39%. Sektori i sherbimeve dhe sektori bujqesor kane perqindje me te larte te te punesuarve me perkatesisht 42.4 dhe 38.2% te punesuar gjithsej. Shkalla e papunesise per te rinjte e moshes 15-29 vjeç eshte 25.9% ku 27% jane meshkuj dhe 24% jane femra. Pagat mesatare bruto eshte 48-967 leke, ku hendeku gjinor ne paga me i theksuar eshte mes punonjesve qe jane te punesuar ne sektorin ekonomik si industria nxjerrese, perpunuese, sektori

energjetik, ujesjellesi, menaxhimi i mbeturinave. Ne kete grup aktivitetesh, paga dhe hendeku mashkull femer eshte 35.3% . Duke e krahasuar me nje vit me pare ky hendek ka pesuar nje renie prej 2.5% .per vitin 2017. 29.6% e kontribueseve marrin nje page mesatare mujore nen niveliun e pages minimale zyrtare, por kete vit vlera e kesaj page arrin ne 24.000 leke te reja.

- Paga e ores se punes se nje punetori ne Shqiperi eshte 2.3 euro qe do te thote 12 here me e vogel se mesatarja e Europes dhe 2.7 me e vogel se e vendeve si Serbia, Mali i Zi dhe Maqedonia .

Persa i perket indeksit te besimit ne ekonomine Shqiptare, ka tendenca rritjeje ne 2018 sipas bankes qendrore te Shqiperise. Sipas ketij ndeksi kemi nje rritje ne 3.7% ku influenca pozitive ne arritjet si sektori komercial me plus 5.7% dhe ne ate te sherbimeve me 3,6% ,industria me plus 2.4% nje renie ne sektorin e ndertimit 1.4% e po ashtu besimi i konsumatoreve me minus 1.6% (burim ICE.)

Ne perfundim, mund te themi se nga intervistat e shumta resulton se vendi yne ka nje klime mikepritese, e shperndare kjo ne te gjitha nivelet, por ne te njejten kohe duhet te jemi ne ne gjendje te gjejme energjine e duhur per te kthyer ndihmat ne burime ekonomike sociale per mbare popullin. Italia, nga ana tjeter ka meriten e saj pasi ka arritur te transmetoje kulturen e punes nepermjet kompanive te shumta duke e bere vendin tone nje ure qe lidh jo vetem dy brigje te Adriatikut, por risjell gjithashtu lidhjet e hershme midis Perendimit dhe Lindjes. Shqiperia ka nje pozicion strategjik ne Ballkan, dhe si e tille ka nje rol te rendesishem, ate te ruajtjes se stabilitetit ne rajon. Vetem nepermjet nje shkembimi te ngjeshur reciprok ekonomik, politik, social dhe kulturor, te dy keta popuj mund te nxjerrin ne maksimum te mirat per secilin aspekt, ne perspektiven e nje zhvillimi te perbashket.

BIBLIOGRAFIA

» Alexiou C. – Toro D., 2006, *FDI Revisited: Empirical Evidence from Transition Economies - Case of Albania*, in Zagreb International Review of Economics and Business, vol. 9, n. 2, p. 59-94;

» Ambasciata d'Italia a Tirana, 2016, I rapporti bilaterali, http://www.ambtirana.esteri.it/Ambasciata_Tirana/Menu/I_rapporti_bilaterali/

» Ambasciata d'Italia a Tirana - Direzione Generale per la Promozione del Sistema Paese, 2014, (a cura), Rapporto Albania, www.infomercatiesteri.it;

» Ambrosini M., 2001, La fatica di integrarsi. Immigrati e lavoro in Italia, Il Mulino, Bologna;

» Ambrosini M. – Molina S., 2004, Seconde generazioni. Un'introduzione al futuro dell'immigrazione in Italia, Fondazione Giovanni Agnelli, Torino;

» Ancona G. – Botta F., 2002, (a cura), Sviluppo e impresa in Albania, Cacucci editore, Bari;

» Balardi C., 2003, Comunicazione interculturale e diversità, Carocci, Roma;

» Barbagli M. – Schmoll C., 2011, (a cura), La generazione dopo, il Mulino, Bologna;

» Barjaba K. – Dervishi Z. – Perrone L., 1992, *L'emigrazione albanese: spazi, tempi e cause*, in Studi Emigrazione, XXIX, n.107;

» Bassetti P., 1992, Migration and Asymmetric Interdependence: Italy's Albanian Episode, Federation of Italian Chambers of Commerce and Eurochambres, Trilateral Commission Working Group Papers;

» Besozzi E. – Colombo M. – Santagati M., 2009, (a cura), Giovani stranieri, nuovi cittadini. Le strategie di una generazione ponte, F. Angeli, Milano;

» Biagini A., 2005, Storia dell'Albania contemporanea, RCS Libri Spa, Milano, pp. 145-146;

» Biberaj E., 1989, Albania and China: a study of an unequal Alliance, Westtview Press, Boulder;

» Bitzenis A. P. - Nito E., 2005, *Financing problems and the lack of entrepreneurship in Albania: findings from small and medium enterprises*, in Global Business and Economics Review, vol. 7, n. 4, pp. 409-438;

» Bonifazi C., 1998, L'immigrazione straniera in Italia, Il Mulino, Bologna;

» Botta F. - Garzia I., 2004, (a cura), Europa adriatica. Storia, relazioni, economia, Editori Laterza, Bari;

» Caccamo D., 1997, *Albania '97: aspetti interni e internazionali*, in Rivista di studi politici internazionali, vol. 64, n. 4., pp. 560-574;

» Canti G., 2000, *Il sole sorge a occidente*, in Rivista Militare, n. 3, p. 62;

» Capriati, M. - Coniglio N. - Viesti G., 2005, *L'Italia nei Balcani: una internazionalizzazione di sistema*, in Rapporto ICE 2004-2005, Roma;

» Caritas di Roma, 2003, *Gli albanesi in Italia: considerazioni socio-statistiche*, in Melchionda U. (a cura), L'inserimento lavorativo e l'integrazione sociale degli albanesi in Italia, F. Angeli, Milano, pp. 21-52;

» Carletto C. - Davis B. - Stampini M. - Zezza A., 2006, *A Country on the Move:*

International Migration in Post-Communist Albania, in International Migration Review, Vol. 40, n. 4, pp. 767-785;

» Caruso I. – Venditto B., 2008, *I flussi migratori. Le migrazioni di transito nel Mediterraneo*, in Rapporto sulle economie del Mediterraneo, ISSM-CNR, il Mulino, Bologna, pp. 43-54;

» Cattaneo C., 2006, *The Determinants of Actual Migration and the Role of Wages and Unemployment in Albania: an Empirical Analysis*, in Liuc Papers, n. 196, Serie Economia e Impresa;

» Centro Studi e ricerche Idos, 2008, Gli albanesi in Italia. Conseguenze economiche e sociali dell'immigrazione, Edizioni Idos, Roma;

POLITIKAT QË NDIKOJNË NË BARAZINË GJINORE E SOCIALE NË TREGUN SHQIPTAR TË PUNËS

Arlind Gjoça, Jurist në F.A.F, aktivist për të drejtat e njeriut, asistent në Kuvendin e Shqipërisë.

arlindgjoca@gmail.com

Desli Shahini, Mjeke e përgjithshme, aktiviste në fushën e të drejtave të grave e femrave për edukim e punësim
desli.shahini@ymail.com

Barazia mes grave dhe burrave përbën një të drejtë themelore për të gjithë. Ajo është një vlerë thelbësore për demokracinë në Shqipëri dhe për integrimin e saj në BE. Në mënyrë që kjo të arrihet vërtet, barazia mes grave dhe burrave duhet jo vetëm që të njihet ligjërisht, por të zbatohet me efikasitet në të gjitha aspektet e jetës: politike, ekonomike, sociale dhe kulturore. Me gjithë përpjekjet e ndryshme për ta trajtuar barazinë gjinore, dhe përparimit të arritur në njohjen e saj formale, barazia e grave dhe burrave në jetën e përditshme ende nuk është një realitet: në praktikë, gratë dhe burrat nuk gëzojnë të njëjtat të drejta; dhe pabarazitë shoqërore, politike, ekonomike dhe kulturore vazhdojnë. Këto pabarazi janë rezultat i formësimeve shoqërore të bazuara në stereotipe të shumta gjinore të pranishme në familje, në proceset politike, në jetën publike, në procedurat administrative dhe në organizimin e shoqërisë. Ndryshimet thelbësore të bëra kohët e fundit në politika dhe struktura punësimi dhe qasja ndaj ndryshimeve gjinore në shoqërinë shqiptare janë thelb i këtij studimi i cili nxjerr në pah ndryshimet në politika dhe rezultatet pozitive që kanë sjellë këto ndryshime.

Fjalë kyce: barazi gjinore, struktura punësimi, ndryshime sociale, politika

Çështjet e barazisë gjinore janë në qendër të qeverisjes së mirë. Për të përmirësuar përgjigjen për të gjithë qytetarët, duhet të angazhohemi në analiza, planifikim, buxhetim, ofrimin e shërbimeve dhe monitorimin e ndjeshëm gjinor.

Elisabeth Klatzer, ekspert gjinor

HYRJE

Punësimi i femrës konsiderohet si një nga motorët thelbësorë të rritjes së qëndrueshme dhe gjithëpërfshirëse të shoqërive moderne. Kontributi i tij është potencialisht i madh në aspektin e zhvillimit socio-ekonomik, produktivitetit, efikasitetit, efektivitetit dhe barazisë gjinore. Për më tepër, pjesëmarrja e grave në aktivitete prodhuese mund të gjenerojë një efekt shumëfishues të dukshëm në tregjet lokale të punës duke kërkuar shifra specifike të punësimit, zakonisht të përmbushura nga gratë e tjera, në aktivitetet që lidhen me kujdesin shtëpiak dhe fëmijën.

Në Shqipëri, përgjatë dyzet e pesë viteve të regjimit socialist, zbatimi i politikës së plotë të punësimit të qeverisë i detyroi gratë të përfshiheshin në mënyrë aktive në tregun e punës. Suksesi relativ i inkorporimit masiv të grave në punë të paguar pa dyshim ishte i lidhur me zbatimin e politikave plotësuese si universalizimi i arsimit, disponueshmëria e kujdesit shëndetësor falas dhe shpërndarja e lehtësive për kujdesin e fëmijëve për të pajtuar punën dhe jetën familjare. Përkundër përpjekjeve të mirëqenies socialiste, procesi i fuqizimit të gruas ishte i kufizuar nga mbajtja e një ndarjeje të pabalancuar të kujdesit dhe detyrave shtëpiake brenda familjeve, me role gjinore tipike të shoqërive tradicionale patriarkale.

Zëri i grave, pjesëmarrja dhe mbikëqyrja publike

Dëshmitë kanë treguar se kur ka një masë kritike të grave pjesëmarrëse në vendimmarrje, kontributet dhe nevojat e grave kanë më shumë gjasa të njihen dhe adresohen. Pjesëmarrja politike e grave në Parlament dhe këshillat bashkiakë po rritet vazhdimisht në Shqipëri. Ndërsa vëmendja është përqendruar kryesisht në udhëheqjen e gruas dhe pjesëmarrjen në Parlament, ekziston një nevojë urgjente për të realizuar udhëheqjen e grave në proceset e politikës dhe vendimmarrjes në institucionet ekzekutive, qeverisje lokale, sektoriale dhe institucione të tjera jetike.

Barrierat qëndrojnë në dinamikën e pushtetit politik të mbizotëruar dhe të dominuar nga meshkujt në të gjitha nivelet, si dhe brenda partive politike. Roli i shoqërisë civile, mediave dhe organeve të mbikëqyrjes publike duhet të forcohet për t'i mbajtur autoritetet publike të përgjegjshme për zbatimin e angazhimeve të barazisë gjinore në punën e tyre të përditshme.

Futja e fundit e 50% të kuotës gjinore në zgjedhjet lokale ishte e rëndësishme në rritjen e përfaqësimit politik të grave në këshillat bashkiak me 35%, krahasuar me 12.2% në 2011 dhe 15% gra kryetare komunash krahasuar me 4.6% në 2011.

Pjesëmarrja e tregut të punës në Shqipëri është ndër më të ultat në rajon. Pjesëmarrja e grave është dukshëm më e ulët në 54.7% krahasuar me 74.4% për meshkujt.

Në fushën ekonomike ka një ndarje profesionale dhe sektoriale midis burrave dhe grave, ku gratë përbëjnë vetëm 9% të fuqisë punëtore në sektorët fitimprurës dhe me ndikim të ekonomisë së tregut, ende të urdhëruar nga burrat.

Gratë fitojnë vetëm 57% të të ardhurave mesatare të meshkujve. Ndërsa gratë e reja përballen me sfida të ngjashme me burrat kur mbarojnë shkollën e mesme ose të lartë për të hyrë në tregun e punës, ato rëndohen më tej nga pritjet gjinore që ata ndjekin për kujdesin familjar dhe për fëmijët.

Duke iu referuar Raportit të Progresit për Strategjinë e Zhvillimit Rajonal, në vitin 2015, numri i grave si specialist në qeverisjen vendore përbën rreth 21% të numrit të përgjithshëm të specialistëve, ndërsa gratë përbëjnë vetëm 1.6% të anëtarëve të këshillave vendore të cilët janë organe vendimmarrëse (Këshilli i Qarkut, 2015: 32).

Sfondi teorik

Vendimi për të marrë pjesë në aktivitetet e tregut të punës të paguar është kundër përfshirjes së plotë në aktivitete të tjera, siç janë punët e shtëpisë, arsimi ose dalja në pension. Në një nivel të agreguar, ky vendim ndikon në madhësinë dhe përbërjen e punësimit, që ka një efekt të rëndësishëm edhe në aktivitetet shtëpiake (të tilla si formimi i familjes), edukimi i mëtejshëm dhe programet e daljes në pension (në aspektin e kontributit në fondet e pensioneve).

Teoria ekonomike neoklasike sugjeron që vendimi i femrës për të hyrë në tregun e punës është rezultat i ndryshimeve në marrëdhënien kosto-përfitim të pagave në lidhje me aktivitete të tilla si puna e brendshme, prodhimi shtëpiak dhe koha e lirë. Analiza kosto-përfitim është e ndikuar nga ana e kërkesës dhe ofertës së tregut të punës. Nga ana e ofertës, individët konsiderohen aktorë të arsyeshëm që veprojnë për të maksimizuar përfitimet. Si pasojë, vendimi për të hyrë në tregun e punës ka për qëllim arritjen e një shpërndarje optimale të kohës, duke pasur parasysh se:

a) një sasi më e madhe e kohës së shpenzuar për punë është përkthyer në fitime më të larta, por gjithashtu në nivele më të ulëta të kënaqësisë dhe shfrytëzimit të tregut nga koha e lirë;

b) më shumë kohë të shpenzuar për aktivitetet e kohës së lirë rrit përdorimin e saj të tërthortë, por redukton të ardhurat. Rrjedhimisht, shpenzimi i kohës shtesë në punë ose kohë të lirë nënkupton një kosto të mundësisë për aktivitetin e lënë pas vetes. Pas deklaratave të kësaj teorie, paga prek ndarjen e kohës së individit midis punës dhe kohës së lirë. Sipas teorisë neoklasike, duke mbajtur kthim të pagave të barabarta, një grua që shpenzon shumicën e kohës në aktivitetet shtëpiake do të ketë më pak të ngjarë të hyjë në tregun e punës në krahasim me një grua tjetër që kushton më pak kohë për aktivitete të tilla.

Statusi i grave varet shumë nga burimet dhe pozicioni i tyre brenda shoqërive, veçanërisht kur rrjedha kryesore është patriarkale. Prandaj, qëllimi përfundimtar është zvogëlimi i pabarazive socio-ekonomike midis burrave dhe grave duke promovuar qasjen në punësim dhe të ardhura Kuptimi i punësimit të femrave në Shqipëri mbetet i ulët, pavarësisht tendencës sistematike të rënies së pjellorisë, është thelbësore për hartimin e ndërhyrjeve të politikave të bazuara në njohuri të ulë varfërinë dhe të rrisë barazinë dhe përfshirjen.

Të dhënat dhe metodat

Qëllimi kryesor i këtij punimi është të analizojë faktorët që ndikojnë në punësimin e femrave në Shqipëri duke përdorur të dhënat e vendit përkatës të Raundit të 6-të të Sondazhit Social Evropian (ESS6-2012 / 13). ESS është një sondazh shoqëror i ndërsektorial i orientuar nga akademia, i dizajnuar për të hartuar dhe shpjeguar ndërveprimin midis modeleve të sjelljes në ndryshim të popullatës së saj të ndryshme.

Variablat e përdorur në analizat janë pjesë e modelit bazë të pyetësorit, i cili përfshin karakteristikat relevante socio-demografike dhe ekonomike të respondentit dhe disa në lidhje me prindërit dhe partnerin e saj. Procedura e marrjes së mostrave shqiptare pasoi një kornizë me dy faza dhe një dizajn stratifikuar me tri faza të probabilitetit të marrjes së mostrave.

Përpjekja e parë ishte përdorimi i burimeve të tjera kombëtare të të dhënave, por për shkak të kufizimeve të ndryshme të rëndësishme, analizat u zhvilluan duke përdorur të dhënat e ESS6 shqiptare. Për fat të keq, të gjitha grupet e të dhënave në dispozicion publike (që mund të zvogëlohen nga faqja e internetit e INSTAT-it3) mungojnë disa informata thelbësore për analizën e punësimit të femrave në Shqipëri. Për shembull, në grupin e të dhënave prej 3% të mostrave të regjistrimit të fundit të Regjistrimit (2011) në lidhje me aktivitetin dhe statusin e punësimit mungojnë, ndërsa një situatë e ngjashme mund të gjendet në grupin e të dhënave të Anketës së Fuqisë Punëtore 2013 në lidhje me praninë e fëmijëve në familjes.

Analiza e punësimit të grave në Shqipëri fokusohet në dy situata të punësimit të mundshëm: të punësuar ose jo të punësuar në shtatë ditët para sondazhit.Gendered employment profiles in Albania

Mosha mesatare e personave të pa punësuar është e balancuar gjinore: rreth 26 vjet për burrat dhe gratë. Në vend të kësaj, gratë e punësuar janë përafërsisht 3 vjet më të vjetër se homologët e tyre meshkuj, me një moshë mesatare prej 42 vjeç. Më shumë se gjysma e individëve janë të martuar, por ka disa dallime të rëndësishme që meritojnë të theksohen. Së pari, përqindja më e ulët e individëve të martuar i përket atyre që nuk janë të punësuar. Së dyti, ndër të punësuarit pjesa e grave të

martuara është më e madhe (76.3%) sesa burrat (69.5%). Një shpërndarje e ngjashme vërehet tek njerëzit që jetojnë me fëmijë. Ky tipar i përbashkët mund t'i atribuohet marrëdhënies së fortë dhe të drejtpërdrejtë që ekziston ende midis martesës dhe pjellorisë në Shqipëri. Madhësia e familjes është pak më e lartë në kategoritë e pa punësuar.

Ligji specifik për barazinë gjinore dhe dhunën në familje

» • Ligji nr. 9970, datë 24.07.2008 "Për barazinë gjinore në shoqëri"

» • Ligji Nr. 9690, datë 18.12.2006 "Masa kundër dhunës në familje" (e ndryshuar),

» • Ligji Nr.10221, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga diskriminimi"

» • dhe disa ligje të tjera përkrahëse ose legjislacion sekondar.

Qeveria shqiptare aktualisht ka 10 gra ministre që përfaqësojnë 52% të të gjithë anëtarëve të kabinetit qeveritar (19), duke e bërë Shqipërinë një nga pak vendet evropiane me një përfaqësim të tillë në nivelin qendror. Ekzistojnë 10 gra zëvendësministre në Shqipëri nga gjithsej 29, ose 34.4% Përfaqësimi i grave në këshillat bashkiak si këshilltarë është deri në 34.6% (nga 12% në zgjedhjet lokale 2011) dhe 9 gra (14.7%) u zgjodhën si kryetarë komunash nga gjithsej 61 komuna.

» Rritja e shkallës së përfitimit të grave sipërmarrëse përmes granteve të financuara nga buxheti i shtetit.

» Gjithsej 40 ndërmarrje drejtohen nga gratë dhe kanë përfituar nga fondi i konkurrencës, fondi për ekonominë krijuese dhe fondi i fillimit.

» Masat për të promovuar iniciativat e zhvillimit të grave në zonat rurale.

Me miratimin e Udhëzimit Nr.4 / 2014 "Për procedurat dhe menaxhimin e programit për bujqësi dhe zhvillim rural", sugjerohet sistemi i vlerësimit sipas kritereve konkurruese, 15 nga 21 skema me përfitime të përcaktuara me 5 pikë shumë, nëse aplikantët do të ishin gra fermerët. Ai vazhdoi mbështetjen për fuqizimin e grave, nëpërmjet programeve të Shërbimit të Zgjerimit. Sipas të dhënave të fundit, 7,000 fermerë gra janë informuar dhe janë kontaktuar nga Shërbimi i Zgjerimit, 465 fermer gra dhe përfitues nga Skemat Kombëtare.

Sa i përket karakteristikave ekonomike, niveli më i lartë arsimor i arritur tregon dallime të qëndrueshme ndërmjet personave të punësuar dhe të pa punësuar. Përqindja e atyre me arsim të lartë është dukshëm më e lartë për grupin e parë. Për më tepër, ekziston një diferencë prej shtatëmbëdhjetë përqindësh që favorizon gratë: pothuajse 40% e tyre kanë arritur arsimin terciar. Nuk ka divergjenca të të ardhurave ndërmjet burrave dhe grave të papunë, por ato mbajnë nivele më të ulëta

të të ardhurave sesa ato të punësuar. Brenda grupit të fundit, 46.3% e femrave të punësuara kanë një nivel të ardhurash midis deciles 6 dhe 10, ndërsa shifra për meshkujt e punësuar është 23% më e ulët.

Rezultatet tregojnë se një burrë në Shqipëri në 2012/2013 kishte një shans 46% të punësimit, ndërsa një grua kishte një shans 22%. Sipas këtyre vlerave, një burrë në Shqipëri ka pothuajse 2 herë më shumë gjasa të punësohet si një grua (46.1% krahasuar me 22.2%).

Meqenëse ndryshimet në profilet e grave të punësuara dhe të papërfshira në Shqipëri mund të kushtëzohen me përbërjen unike socio-ekonomike, demografike dhe kulturore, është thelbësore për të testuar rëndësinë e saj statistikore nëpërmjet një modeli multivariat.

Shërbimi Kombëtar i Punësimit për vitin 2015 ka ndarë një fond prej 450 milionë lekësh për zbatimin e programeve aktive në tregun e punës.

Në total janë 5,631 përfitues, të cilët sipas karakteristikave individuale kanë rezultuar:

» - 72% janë femra, mbizotërimi shihet në të gjitha llojet e programeve të zbatuara. Kjo lidhet me llojin e kompanive të përfshira në projekte, ku industria e rrjedhës së rrymës zë mbi 55%.

» - 57% janë të rinj deri në 29 vjeç dhe 22% janë mbi 40 vjeç

» - 46% janë me arsim deri në 9 vjeç, pjesëmarrja shkon deri në 60%.

Përkundër përpjekjeve për të futur sa më shumë punëkërkues të papunë si përkrahës të të ardhurave, vetëm 7% e pjesëmarrësve janë jashtë këtyre skemave për shkak të refuzimit të tyre për të marrë pjesë në program.

Punësimi në sektorin e shërbimeve përbënte 36.1 për qind të totalit të punësimit, ndërsa punonjësit e industrisë përbënin 16.5 për qind të të gjithë punëtorëve, kështu që burrat kanë më shumë se dyfishin e probabilitetit për t'u punësuar në industri krahasuar me gratë.

Në të njëjtën kohë, këto reforma thelbësore nuk janë përkthyer në ndërmarrësi, nisje, regjistrim të tokës ose dhënie kredie për gratë, duke treguar pengesat kryesore që gratë nuk kanë mundësi për burime të pasura prodhuese dhe të bëhen pjesë e zhvillimit dhe ekonomike, së bashku me burrat. Sipërmarrja e grave duhet të ndërtohet në plane më të gjera zhvillimore si një parakusht për punësim të përmirësuar dhe një ekonomi kombëtare konkurruese dhe të orientuar drejt rritjes ekonomike. Për të arritur këtë qëllim, duhet të ndërmerren hapa për të arritur një kuptim më të gjerë, i cili do të çojë në përmirësimin e kushteve që përcaktojnë sipërmarrjen e grave qe marrin pjesë në program.

Sistemi shqiptar i mbrojtjes sociale përbëhet nga programe të shumta, të cilat ofrojnë mbrojtje kundër varfërisë, pleqërisë, paaftësisë, papunësisë, sëmundjes afatshkurtër dhe maternitetit. Mbulimi nga sigurimi social, i raportuar nga Instituti i Sigurimeve Shoqërore, është përkatësisht 266,954 meshkuj dhe 287,148 femra.

Sidoqoftë, lidhja reciproke ndërmjet nivelit të arsimit dhe shpërblimit të pagave nuk qëndron për gratë. Gratë e arsimuara vazhdojnë të gjejnë punë në sektorin shtetëror të shërbimeve sociale (si specialistë, punonjës të rregullt dhe nëpunës civilë në sektorin e arsimit, shëndetësisë dhe administratës shtetërore), ndërsa në përgjithësi, burrat dominojnë në pozita si ligjvënës, zyrtarë të lartë dhe udhëheqës . Së dyti, mungesa e mbështetjes dhe oferta e kujdesit të kufizuar shtetëror i kthejnë gratë në karrierat kryesore për fëmijët, të sëmurët dhe të moshuarit.

Si rezultat i faktit se gratë janë përgjegjëse për lindjen dhe kujdesin e fëmijëve, si dhe politikat e dobëta në lidhje me ofrimin e kujdesit për fëmijët, fuqia punëtore femërore karakterizohet nga mungesa e vazhdimësisë së punësimit, veçanërisht gjatë lindjes së fëmijës, gjë që çon në mesatarisht në pesë vjet më pak përvojë pune gjatë ciklit jetësor aktiv sesa meshkujt. Një gjë e tillë ndikon më tej dhe ndikon pozitivisht pozitën e grave në tregun e punës. Një faktor tjetër, që ka një ndikim në nivelin e ulët të shpërblimit femëror, është përfshirja e tyre e ulët në bizneset private si vetë punëdhënës.

Në tregun e punës, gratë kanë mesatarisht rreth 1.3 vjet shumë arritje arsimore, krahasuar me meshkujt. Përkundër kësaj, ata e marrin atë pagë më të ulët. Në vitin 2008, hendeku gjinor në paga ishte rreth 18%. Krahasuar me të dhënat e NHL-së në vitin 2008, hendeku kombëtar gjinor në paga është rritur me dy pikë përqindje që nga ajo kohë, gjë që mund të jetë pjesërisht për shkak të krizës ekonomike, duke dëshmuar kështu që gratë janë më të ndjeshme ndaj tregut të punës. Ndër faktorët e tjerë, si pasojë e një edukimi shtesë ose kyçja / shkyçja e mundshme nga tregu i punës për t'u kujdesur për fëmijët, gratë e angazhuara në punë kanë mesatarisht rreth 3.5 vjet më pak përvojë pune. Rrjedhimisht, me më pak vite përvojë pune janë më pak të shpërblyera në tregun e punës, duke formuar kështu një pjesë të rrogave gjinore të pagës.

Gratë që punojnë kanë mesatarisht më pak fëmijë të vegjël, të moshave 0 deri në 5 vjeç dhe, si rezultat, janë pjesë e familjeve më të vogla në përmasa. Sipas Studimit të Përdorimit të Kohës 2010-11, gratë kryejnë 86% të punës së tyre të papaguar në Shqipëri dhe janë pothuajse tërësisht përgjegjëse për detyrimet familjare (96%) 31 Mungesa e lehtësirave të përshtatshme për kujdesin ndaj fëmijëve dhe programet e ri-hyrjes në treg, lindja e lindjes, si dhe aktivitetet e papaguara për përkujdesjen familjare (duke përfshirë kujdesin e fëmijëve) dhe të moshuarit) ndikojnë negativisht në pjesëmarrjen e grave në punën e forcave. Kështu, gratë që nuk janë të punësuar

ose që nuk marrin pjesë në tregun e punës, kanë më shumë fëmijë dhe të rinj krahasuar me gratë që punojnë.

Vendimet politike:

Vullneti politik do të thotë që udhëheqësit politikë e bëjnë barazinë gjinore një përparësi në axhendën politike. Vlen të dallojmë vullnetin politik dhe vullnetin burokratik. Të dy kërkojnë lidership, por vullneti politik nënkupton që lidershipi i jep përparësi barazisë gjinore në proceset politike, ndërsa burokratike do të thotë se lidershipi i kushton burimet e nevojshme për të siguruar që harmonizimi gjinor të zbatohet në të gjitha proceset, politikat dhe programet e qeverisë

Përfshirja e politikës gjinore:

Kjo do të thotë të siguroheni se të dy, gratë dhe burrat janë të përfshirë në të gjitha fazat e bërjes së politikave, nga politikë-bërja deri te zbatimi dhe vlerësimi dhe se politikat e nivelit lokal - veçanërisht politikat e zhvillimit lokal - përcaktojnë qartësisht barazinë gjinore si një objektiv politik. Kjo kërkon një analizë të çështjeve të politikave të ndryshme - nga infrastruktura, uji dhe higjiena publike në sigurinë publike, zhvillimin ekonomik dhe arsimin - për të përcaktuar nevojat dhe prioritetet e ndryshme të grave dhe burrave, vajzave dhe djemve. "Analiza gjinore" është instrumenti kryesor për të përcaktuar këto nevoja të ndryshme, si dhe ndikimin e ndryshëm të politikave mbi gratë dhe burrat për shkak të marrëdhënieve, qëndrimeve dhe ideve gjinore.

Financimi i barazisë gjinore në nivel lokal:

Zbatimi efektiv i politikave gjinore kërkon burime financiare për të mbuluar shpenzimet e vetë ndërhyrjeve, si dhe stafin profesional për t'i koordinuar ato. Iniciativat pjesëmarrëse sic janë buxhetimi me pjesëmarrje të ndjeshme gjinore, janë nisma të rëndësishme për të përcaktuar se cilat duhet të jenë prioritetet e buxhetit të qeverisjes vendore.

Planifikimi i Veprimeve Gjinore në Nivel Lokal:

Politikat kombëtare ofrojnë një orientim të rëndësishëm për zhvillimin socio-ekonomik dhe rritjen ekonomike. Por ato nuk mund të përfshijnë të gjitha realitetet dhe rrethanat specifike të qytetarëve në komuna të ndryshme. Qeverisja e decentralizuar u jep NJQV-ve mandatin për të zhvilluar politika lokale që pasqyrojnë specifike socio-ekonomike. Planet Lokale të Veprimit Gjinor - bazuar në dëshmi të bazuara në dëshmi dhe të certifikuara përmes konsultimeve me qytetarët, gratë dhe burrat - duhet të përdoren për të zhvilluar ndërhyrje për të adresuar pabarazitë gjinore specifike gjinore në komunitete.

Mbrojtja e të Drejtave të Grave në Nivel Lokal:

Përpjekjet e mësipërme për të integruar qeverisjen me përgjegjësi gjinore do të shkelen nëse të drejtat e grave, mbi të gjitha, nuk respektohen, mbrohen dhe përmbushen, si në shtëpi dhe në komunitet. Mekanizma dhe aktivitete të veçanta janë të nevojshme për të luftuar fenomene të tilla si dhuna në baza gjinore, një nga shkeljet më të përhapura të të drejtave të njeriut që vazhdojnë në vend.

Barazia gjinore përfaqëson "trajtim të drejtë sipas gjinisë, e cila mund të jetë trajtim i barabartë ose trajtim i ndryshëm, por i cili konsiderohet ekuivalent në aspektin e të drejtave, përfitimeve, detyrimeve dhe mundësive.

Pa barazi në politikë, ekonomike dhe në çdo formë tjetër të vendimmarrjes, nuk ka mundësi që barazia gjinore të integrohet në politikëbërjen e qeverisë. Pa pjesëmarrjen aktive të grave në procesin e ndërtimit të shoqërisë sonë si një vend modern, europian, i profilizuar dhe demokratik, nuk është e mundur të realizohet demokracia, barazia e progresit shoqëror

KONKLUZIONE:

Punësimi jo vetëm që gjeneron pavarësinë ekonomike të grave dhe përforcon elasticitetin socio-ekonomik të familjeve, por gjithashtu krijon bazat për një shoqëri më të barabartë gjinore. Për të rritur punësimin e grave në Shqipëri, qeveritë kombëtare dhe lokale duhet të punojnë së bashku nëpërmjet zbatimit të politikave të punës dhe familjes. Rezultatet e këtij dokumenti tregojnë se përfaqësuesit kulturorë janë përcaktues të rëndësishëm, prandaj, për të rritur punësimin e grave në Shqipëri, është e nevojshme që gradualisht të ndryshohet ndarja tradicionale e roleve gjinore brenda familjes.

Punësimi i femrave është pozitivisht i lidhur me nivelet më të larta të arsimit dhe të ardhurat e familjes, një rezultat që duhet të shoqërohet padyshim nga krijimi i vendeve të punës për gratë e arsimuara. Megjithatë, kjo masë duhet të jetë vetëm plotësuese për një program më gjithëpërfshirës që synon reduktimin jo vetëm të pabarazisë gjinore, por edhe pabarazitë socio-ekonomike midis nënpopullimeve të grave. Duke ndjekur këtë vijë, mund të jetë e dobishme të gjurmohen gratë e reja në zgjedhjet e tyre edukative, duke i orientuar drejt shtigjeve më efektive arsimore që ofrojnë mundësi dhe paga më të larta punësimi.

Për të rritur kërkesën e punësimit të femrave, politikat publike mund të veprojnë jo vetëm duke mbështetur aktivitetet sipërmarrëse të grave, por edhe duke krijuar avantazhe krahasuese për ndërmarrjet private që punësojnë gratë në epokat e tyre riprodhuese. Gratë që punojnë kanë një kapacitet më të madh shpenzimesh dhe kanë tendencë të delegojnë detyrat e tyre shtëpiake (punët e shtëpisë, kujdesi për

fëmijët dhe pleqtë) tek lëndët e tjera. Prandaj, do të ishte gjithashtu e rëndësishme të krijoheshin subvencione ose përfitime për gratë e punësuara që vendosin të punësojnë kujdestarët, duke institucionalizuar një figurë të tillë në tregun formal të punës.

Edhe në politikë, si në fushat e tjera të jetës publike dhe rolin shoqëror të grave është lënë në hije. Për të zgjidhur probleme të tilla ka një luftë të përbashkët të të gjitha strukturave, qeveritare apo jo, dhe më e rëndësishmja bashkëpunimi dhe pjesëmarrja e gjithë shoqërisë, burrave dhe grave.

REFERENCES

» Beluli, J. K. (n.d.). Gender economic status and gender economic inequalities: Albanian case.

» International Conference: Gender, Policy and Labor, the experiences and challenges for the

» region and EU, pp. 5. Retrieved from URL:

» http://www.wdn.org/sites/default/files/Albania%20Gender%20Report.pdf

» ESS Round 6. (2012). European Social Survey Round 6 Data. Data file edition 2.2.

» Norwegian Social Science Data Services, Norway – Data Archive and distributor of ESS data

» for ESS ERIC.

» Gjonca, A. ; Aassve, A.; Mencarini, L. (2008). Albania: Trends and patterns, proximate

» determinants and policies of fertility change. Demographic research, vol. 19, p. 261.

» Kapllanaj, M., Pino, S., & Haxhiymeri, E. (2016). Mother Employment And The Role Of Care

» Services In Albania. European Scientific Journal, vol.12, No.5, pp. 1-11.

» Miller, C.; Razavi, S. (1995). From WID to GAD: conceptual shifts in the Women and

» Development discourse. UNRISD Occasional Paper, vol. 1.

» Mincer, J.; Polacheck, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings

of women.

» In Economics of the Family: Marriage, Children, and Human Capital. University of Chicago

» Press, pp. 397-431.

» Parpart, J. L.; Barriteau, E. (2000). Theoretical perspectives on gender and development.

» International Development Research Centre, IDRC: Canada, pp. 217.

» Parpart, J. L. (2003). Gender, development and the "vulnerable groups".

» Feminism/postmodernism/development, pp. 221.

» Pettit, B.; Hook, J. (2005). The structure of women's employment in comparative perspective.

» Social Forces, vol. 84, n. 2, pp. 779-801.

» Rathgeber, E. M. (1990). WID, WAD, GAD: Trends in research and practice. The Journal of

» Developing Areas, 1990, vol. 24, no 4, pp. 489-502.

» UNICEF. (2007). Women and children in Albania. Double dividend of gender equality. Social

» Research Center, INSTAT, pp. 33.

NXITJA E INISIATIVAVE TË PUNËSIMIT DHE SIPËRMARRËSE TË TË RINJVE NËPËRMJET ZHVILLIMIT TË POLITIKAVE AKTIVE TË PUNËSIMIT.

Prof.Asoc.Dr. Arlinda Ymeraj

Universiteti Europian i Tiranës

1.ABSTRAKT

Sa më shumë zhvillimi përparon, aq më shumë vihen në dukje kontradiktat e tij. Rritja ekonomike nuk prodhon vetëm pasurim, por edhe papunësi. Ajo ofron mundësi të pakufizuara, gjithashtu ende çon drejt vështirësive dhe pabarazive. Debati ekonomik-politik ka disa vjet që është bazuar mbi problemet që ka krijuar globalizimi i tregjeve dhe debati lidhur me mirëqenien sociale duket se është shfuqizuar nga ndryshimet të cilat kanë ndodhur në sferën ekonomike.

Konflikti social në epokën e djeshme ishte një konflikt midis atyre të vendosur sipër dhe atyre të vendosur poshtë të ardhurave të sigurta dhe/ose pragut të mirëqënies. Konflikti në shoqërinë e sotme është, në të kundërt, më shumë i tipit "nga brenda" se "nga jashte", me fjalë të tjera është konflikti midis përfshirjes dhe përjashtimit. Dikush mund të përjashtohet edhe pse është i vendosur mbi atë prag; kjo nuk është aspak një e re e parëndësishme. Dhe kështu pyetja e rradhës është: a kemi më shumë detyrim moral për të ruajtur ata që janë "nën" ose ata që janë "jashte"?

Në fakt nuk mjafton të garantosh të drejtën për të jetuar. Secili ka nevoje të garantojë të drejtën për të jetuar në shoqëri me çdo gjë që kjo përfshin. Sot në botën e zhvilluar dhe të qytetëruar, faktorët përjashtues më të fuqishëm janë nga njëra anë pabarazia në shpërndarjen e mirëqenies (jo vetëm në shpërndarjen e të ardhurave) dhe nga ana tjetër sistemi i trajnimit dhe formimit si një i tërë i cili dështon në lejimin e fryteve të teknologjive të reja të informimit të ndahen në mënyrë të barabartë midis të gjithë qytetarëve.

Që shoqëria të plotësojë detyrimet e saj në lidhje me mbrojtjen e atyre "që janë jashtë" duhet në radhë të parë të ndërgjegjësohet për misionin e saj. Ashtu si A.Margalit[10]

10 Margalit, A. (1998), The Decent Society, pg.87.

observon, “nuk është e mjaftueshme të kërkosh një botë të drejtë; ajo çka duhet të dëshirojmë akoma më me forcë është një shoqëri e denjë, një shoqëri që nuk i poshtëron anëtarët e saj duke u shpërndarë atyre mallra dhe shërbime gjatë kohës që mohon njerëzinë e tyre”.

Gjetja dhe krijimi në praktikë i mekanizmave ligjore, institucionalë e socialë, që nëpërmjet ofrimit të ndihmës dhe mbështetjes sociale gjithëpërfshirëse e zhvilluese, jo vetëm siguron mirëqenien sociale të individit nëpërmjet garantimit të së drejtave dhe lirisë së tij, por edhe kontribuon në zhvillimin e qëndrueshëm ekonomik e shoqëror të vendit, është motivi kryesor udhëheqës në këtë punim.

Artikulli “Nxitja e inisiativave të punësimit dhe sipërmarrëse të të rinjve nëpërmjet zhvillimit të politikave aktive të punësimit” nëpërmjet përshkrimit të eksperiencave të punësimit, trajton çështjen e ndërtimit të politikave efektive të punësimit të të rinjve, mbështetur tek bashkëpunimi institucional e solidariteti social. I konceptuar si gërshetim i objektivave studimore akademike dhe të atyre të politikave publike të punësimit, dokumenti kalon kufijtë e misionit përshkrues. Në këtë dokument, analizohen dhe vlerësohen mundësitë e zbatimit të eksperiencave në kushtet e vendit tonë, gjë që konkretizohet me përshkrimin dhe analizën e modeleve konkrete të punësimit dhe sipërmarrjes.

Fjalë Kyçe: Papunësia e të rinjve, Biznesi social, Sipërmarrja sociale, Përgjegjshmëria sociale.

2.HYRJE

Papunësia e të rinjve ka patur dhe vazhdon të ketë një ndikim të thellë tek të rinjtë si edhe tek shoqëria në të cilën ata jetojnë. Papunësia e të rinjve është një problem global, kombëtar dhe lokal, që kërcënon “fabrikën sociale” të të gjithë shoqërisë. Më shumë se 18 përqind e forcës aktive për punë, është e papunë në Shqipëri (LFS 2014, INSTAT), ndërsa 33,9 përqind të saj e përbëjnë të rinjtë, 15 deri 29 vjeç. Faktorët që ndikojnë në papunësinë e të rinjve duhen kërkuartek problemet e sistemit arsimor si edhe pamjaftueshmëria e politikave mbështetëse ndaj të rinjve.

Për t’iu përgjigjur një nevoje të tillë kritike, qeveria ka trajtuar me prioritet politkat e reformimit të tregut të punës, në veçanti politikat e nxitjes të punësimit të grupeve të përjashtuara, në përputhje me vizionin strategjik të BE si edhe Strategjinë e Punësimit 2020. Kështu, Strategjia e Aftësimit dhe Punësimit 2014-2020 përcakton drejtimet e zhvillimit të politikave të formimit profesional dhe punësimit me qëllim jo vetëm zgjidhjen e problemeve shqetësuese të funksionimit të tregut të punës, por harmonizimin e politikave të punësimit me zhvillimin ekonomik e social të vendit.

Shqipëria është një nga vendet në zhvillim që përpiqet të diskutojë mënyrat e mbrojtjes dhe integrimit të të rinjve të papunë. Eksperienca botërore njeh mjaft modele të sukseshme, të zbatuara si në vendet e zhvilluara ashtu edhe në ato në zhvillim. Edhe në vendin tonë, kjo eksperiencë nuk është e panjohur. Tashmë ka praktika të cilat janë zbatuar ose janë në zbatim, kryesisht në nivel lokal, të cilat dëshmojnë për mundësitë e integrimit social të të rinjve të përjashtuar nëpërmjet rritjes së kapaciteteve, aftësimit për jetën, arsimimit dhe integrimit në tregun e punës.

Punimi "Nxitja e inisiativave të punësimit dhe sipërmarrëse të të rinjve nëpërmjet zhvillimit të politikave aktive të punësimit" trajton çështjen e identifikimit dhe propozimit të modeleve më të përshtatshme të punësimit, me qëllim përfshirjen sociale të të rinjve të përjashtuar nëpërmjet rritjes së kapaciteteve të tyre vetëvepruese. Modelet e propozuara udhëhiqen nga qëllimi themelor i "Zhvillimit të aftësive të të rinjve të përjashtuar për punësim dhe vetëpunësim, për të nxitur përfshirjen sociale dhe pjesëmarrjen qytetare të tyre", sepse vetëm ndërgjegjësimi i vetë të rinjve dhe aftësimi i tyre, do t'i shndërrojë ata në faktor konkurence në treg dhe në të njëjtën kohë do të sigurojë edhe përfshirjen sociale të tyre.

Të gjitha modelet e paraqitura janë rezultat i analizës së literaturës bashkëkohore mbi Politikat aktive të punësimit në rajonin tonë dhe në BE. Rezultatet e analizës së eksperiencave të hulumtuara janë krahasuar me eksperiencat shqiptare për të konkluduar mbi mundësitë e zhvillimit të të njëjtës politikë e ndërtimit të të njëjtit model edhe në vendin tonë.

Analiza e krahasuar e çdo modeli nxjerr në pah anët pozitive, dobësitë, mundësitë dhe rreziqet që kërcënojnë suksesin e modelit në kushtet e tregut shqiptar të punës si edhe në kontekstin e zhvillimit ekonomik e shoqëror të vendit. Në secilin nga modelet e paraqitura në skedat përkatëse, është përshkruar jo vetëm vlerësimi i modelit, por edhe masat legjislative e institucionale që duhet të ndërmerren me qëllim që modeli të zbatohet. Masat që duhet të ndërmerren janë organizuar në formën e një plani të thjeshtë veprimi, që organikisht lidh institucionin përgjegjës me detyrën përkatëse.

Raporti mbyllet me disa vlerësime e rekomandime, që synojnë marrjen e masave me qëllim që politikat e propozuara të zbatohen me sukses në vendin tonë.

3. MODELE TË POLITIKAVE TË NXITJES SË PUNËSIMIT

3.1. Ndërmarrjet dhe Kooperativat Sociale

Organizimi një aktiviteti ekonomik jo fitimprurës, për sigurimin e një shërbimi të kërkuar social, për sigurimin e të cilit kontribuon një bashkësi individësh të përjashtuar nga konkurenca e tregut quhen Ndërmarrje&Kooperativa Sociale. Krijimi i këtyre Ndërmarrjeve udhëhiqet nga nevoja për të mbështetur krijimin e vendeve të punës për individëve ose grupe të përjashtuara (të papunë të pakualifikuar, të papunë afatgjatë, të papunë pa eksperiencë - të rinj në tregun e punës, individë me aftësi të kufizuar etj.)

Këto ndërmarrje karakterizohen nga:

- ✓ Aktiviteti ekonomik është rezultat i organizimit në bashkësi dhe funksionimit.
- ✓ Produkti i prodhuar është shërbim, për të cilin ekziston kërkesa por jo oferta.
- ✓ Deri 30% e burimeve njerëzore përbëhet nga individë të grupeve të përjashtuara.
- ✓ Hyrja në treg dhe përballimi i konkurencën lehtësohet nga politikat mbështetëse, nëpërmjet reduktimit të taksave të punës, përdorimit efektiv të pagesave publike të mbështetjes/mbrojtjes sociale.
- ✓ Mundësi potenciale për zbatim në sektorë jo tradicionalë dhe "të rinj", si Ekonomia e gjelbër, Industria e Komunikimit e Teknologjisë, Shërbimet dhe kujdesi shëndetsor.

Ndërmarrjet sociale gjithnjë e më shumë po tërheqin vëmëndjen e hartuesve të politikave si edhe të grupeve të interesit për fleksibilitetin ligjor e mundësinë e harmonizimit të rregullave të konkurencës së tregut me objektivat sociale.

Eksperiencat tregojnë se mund të krijohen e funksionojnë në sektorë të shërbimeve për publikun, shërbimeve të kujdesit shëndetsor, shërbimeve sociale, turizmin, ambientin dhe mirëmbajtje e zhvillim të institucioneve të interesit kombëtar (institucione kulturore), institucione të përdorimit lokal si edhe infrastrukturë e sigurimit të të mirave të dobishmërisë publike.

Tabela 1 paraqit në mënyrë të përmbledhur anët pozitive të këtyre ndërmarrjeve si edhe problemet e tyre.

Tabela 1: Ndërmarrjet sociale

Anë pozitive:	Probleme:
a. Mundësi për arritjen e kombinuar të objektivave ekonomike e sociale. b. Larmishmëri modelesh, mundësi aplikimi në sektorë të jo tradicionalë të tregut. c. Larmishmëri shërbimesh të siguruara.	a. Aksesi tek kapitalet fillestare. b. Mungesa e legjislacionit shoqëruar me njohjen e mundësive për krijimin e ndërmarrjeve sociale. c. Përmirësimi i strukturave mbështetëse për ndërmarrjet sociale. d. Zhvillimi i sistemeve rregullatore e instrumentave politikë. e. Përshtatja e aftësive të të rinjve me kërkesat e punëdhënësve, f. Mungesa e eksperiencës së punës.

Ndërmarrjet dhe sipërmarrjet sociale në Shqipëri përfaqësojnë një eksperiencë të re. Një model i tillë është "Mirëqenia Sociale Mikse e Vendeve të Adriatikut" projekt i mbshtetur nga BE, programi IPA (2012/2016) dhe që u zbatua në Shqipëri, (Tiranë dhe Durrës), Itali (Rajoni Marche, Mali i Zi (Ulqin), Kroaci (Zagreb) dhe Bosnje Hercegovinë(Sarajevë). Modeli i "Mirëqenies Sociale Mikse", modeli më premtues i Europës së sotme Jug Lindore, nxit idenë e ofrimit të shërbimeve efektive shoqërore si rezultat i bashkëpunimit të aktorëve dhe grupeve të interesit, pavarësisht nga natyra e marëdhënieve institucionale apo tipologjia e organizimit shoqëror. Institucionet "mikse" i bashkon misioni dhe synimi i përbashkët: sigurimi i mbështetjes për funksionimin e shërbimeve shoqërore efektive, ndërsa dekoncentrimi i fuqisë dhe kompetencave drejt qeverisjes vendore, konsiderohet si mekanizmi më i përshtatshëm. Tabela 2 paraqit informacion më të detajuar rreth këtij modeli.

Tabela 2: Mirëqenia Sociale Mikse e Vendeve të Adriatikut

Baza Legjislative:	Baza Institucionale:	Organizimi Praktik:
Mungon	Marëveshje bashkëpunimi në parim ndërmjet partnerëve: qeveri qendrore, qeveri lokale, shoqata jo qeveritare, kooperativa sociale.	Njësi zbatimi projekti për secilin nga institucionet pjesëmarrëse. Bashkia Tiranë në rolin e koordinatorit të përgjithshëm.
Përfundime nga praktikat e deritanishme(brenda vendit):		
Anë pozitive:	Probleme:	
a. Model efektiv për sigurimin e shërbimeve sociale për grupe të përjashtuara. b. Sigurimi i shërbimeve dhe formimi profesional i siguruesve të shërbimeve zhvillohen paralelisht. c. Nxit sipërmarrjen e të rinjve.	a. Qëndrueshmëria e shërbimeve. b. Mbulimi i kostos së investimit fillestar.	

Në Shqipëri kooperativat sociale mund të mbështeten dhe të funksionojnë në industrinë e Shërbimeve të kujdesit shëndetsor, shërbimeve të përkujdesit social komunitar, në industrinë e Turizmit (Turizëm familjar) si edhe në Industrinë ricikluese.

3.2. Biznesi Social

Organizimi i një aktiviteti ekonomik për të ofruar një shërbim të kërkuar nga tregu, nga një individ apo bashkësi individësh, të cilët pranojnë që përfitimet ekonomike të përdoren për rritjen e aktivitetit të organizatës konsiderohet Biznes Social. Mbështetja e krijimit të vendeve të punës për individë ose grupe të përjashtuara (të papunë të rinj të pakualifikuar, të papunë afatgjatë, individë me aftësi të kufizuar etj.), të organizuar si punëmarrës në një organizatë biznesi, që operon në kushtet e ekonomisë së tregut të lirë udhëheq veprimtarinë e bizneseve sociale.

Biznesi social karakterizohet nga:

- ✓ Lloji i organizatës nuk është i rëndësishëm për funksionimin si biznes social, por preferohen bashkësitë.
- ✓ Bashkësia e anëtarëve themelues duhet të pranojë parimin themelor të funksionimit: fitimi përdoret për zhvillimin/rritjen e aktivitetit.
- ✓ Mund të operojë në sigurimn e çdo lloj shërbimi, mjaft që të kërkohet nga tregu.
- ✓ Të punësuarit janë kryesisht nga grupe të përjashtuara.

Mbështetja sigurohet nga fondet publike si edhe nëpërmjet reduktimit të taksave të punës. Tabela 3 paraqit cilësitë dhe problemet e aktiviteteve të organizuara si Biznese Sociale

Tabela 3: Biznesi social

Anë pozitive:	Probleme:
a. Mundësi për arritjen e kombinuar të objektivave ekonomike e sociale. b. Larmishmëri shërbimesh të siguruara.	a. Aksesi tek kapitalet fillestare. b. Mungesa e legjislacionit shoqëruar me njohjen e mundësive për krijimin e bizneseve sociale. c. Menaxhimi në vazhdimësi i biznesit. d. Përshtatja e aftësive të të rinjve me kërkesat e punëdhënësve, e. Monitorimi financiar dhe i aktivitetit. f. Promovimi.

Kooperativa YAPS është biznesi i parë social në Shqipëri. Kooperativa YAPS si Biznes Social filloi aktivitetin në 1 qershor 2001. Rreth 40 të rinj kryesisht nga shtëpia e fëmijës, të rinj me aftësi të kufizuar dhe me prejardhje minoritare u punësuan në këtë aktivitet, duke arritur pothuajse të gjitha aspektet e biznesit nën administrimin e qendrës Don Bosco.

Kooperativa kryesisht operon në fushën e shërbimit postar, sidomos ndërmjet institucioneve. Megjithatë, shërbimet e ofruara janë rritur duke përfshirë shërbimet e përqëndruara të pastrimit nëpër hotele e institucione të tjera, si edhe shërbime riparim e mirëmbajtje (lyerje, vendosje hidrosanitare, riparime defektesh elektrike etj).

Vetëm gjatë 5 vjetëve të fundit numri i punonjësve është thuajse dyfishuar(nga 70 në 120).

Gjatë 10 vjetëve, vëllimi i shërbimeve postare është rritur 8 herë (nga 15.000 shërbime në vitin 2005 në 120.000 shërbime në vitin 2015), ndërsa numri i klientëve për shërbimet e pastrimit dhe mirëmbajtjes është rritur 3, 5 herë (nga 25 klientë në 2005 në 84 klientë në 2015). Vëllimi i xhiros është rritur në mëse 3 herë, nga US$250,000 në vitin 2005 në 800,000 në vitin 2015.

Kooperativa ka punësuar të rinj të përjashtuar ose në rrezik përjashtimi përkatësisht nga komuniteti rom&egjiptian, të rinj të sapo larguar nga qendrat residenciale të kujdesit për fëmijë jashtë kujdesit prindëror, të rinj me aftësi të kufizuar etj. Së fundmi, kooperativa ka nënshkruar kontratë me shërbimin e provës për të rinjtë që kryejnë dënime alternative. Totali i të rinjve që kanë punuar gjatë viteve në YAPS është 380 vetë.

Tabela 4: YAPS, karakteristika specifike

Baza Legjislative: Ligji mbi Biznesin Social. Megjithatë duhet të nënvizohet se ligji ekzistues mbi biznesin social është një version hibrid i modelit të Ndërmarrjeve Sociale dhe Bizneseve Sociale.	Institucionale: Krijimi i Këshillit Mbikqyrës, me pjesëmarrjen e institucioneve të cilët ndihmuan në krijimin dhe zhvillimin e YAPS. UNICEF mbuloi kostot e investimit fillestar si edhe të kualifikimit e formimit profesional të kapaciteteve njerëzore. UNICEF realizoi studimin e tregut. UNICEF organizoi fushatën promocionale të marketingut të produktit dhe marëdhëniet me publikun.	Organizimi Praktik: Kooperativa është vendosur në territorin e Qendrës Sociale Don Bosko. Nën udhëheqjen e UNICEF, disa kompani të fuqishme biznesi si edhe institucione të rëndësishme u bashkuan për të ndihmuar në krijimin e kooperativës së Biznesit Social YAPS.
Përfundime nga praktikat e deritanishme(brenda vendit): YAPS u krijua dhe u zhvillua në sajë të mbështetjes së fuqishme të UNICEF.		
Anë pozitive: a. Qëndrueshmëria financiare në treg. b. Arritja e objektivave sociale nëpërmjet zhvillimit ekonomik. c. Ri-integrimi social i të rinjve.		Probleme: a. Nuk paraqitet problem vetëm aksesi tek kapitali fillestar financiar. b. Problemet janë komplekse sepse për shkak të natyrës së biznesit, duhet të përgatitet plan i menaxhimit strategjik të biznesit, në të cilin duhet të analizohen komponentët financiarë, socialë, menaxherialë dhe administrativë.

Bizneset sociale në Shqipëri mund të zhvillohen në zonat rurale për të siguruar "Shërbimet e mirëmbajtjes të paisjeve elektrike, mekanike e makinerive" , në zona urbane dhe rurale për të siguruar prodhime artizanale të artikujve të zbukurimit/ luksit si edhe në industrinë e shërbimeve të kujdesit residencial për të moshuar.

4.VLERËSIME PËRFUNDIMTARE DHE REKOMANDIME.

4.1. Vlerësime

Tashmë në Shqipëri, kryesisht në sajë të mbështetjes nëpërmjet projekteve të institucioneve ndërkombëtare dhe donatorëve të huaj, jo vetëm njihen por edhe janë zbatuar modele të ndryshme të punësimit të të rinjve apo të nxitjes së punësimit të tyre, përfshirë këtu edhe të rinjtë e përjashtuar. Rishikimi i ligjit mbi Nxitjen e Punësimit, Rishikimi i ligjit mbi Arsimin dhe Formimin profesional, e gjithë reforma e politikave aktive të puënsimit, Ligji mbi Zejtarinë etj, tregojnë se qeveria dhe grupet e interesit janë seriozisht e tërësisht të përfshira në reformimin real të

politikave të nxitjes së punësimit dhe në zbatimin e masave efektive e me rezultate të qëndrueshme.

Megjithatë, modelet e analizuara e të përshkruara tregojnë se grupet e interesit dhe e gjithë shoqëria duhet të përfshihet në hartimin dhe zbatimin e politikave gjithëpërfshirëse, që ndikojnë në rritjen e kapacitetit arsimor, jetësor, kultural e shoqëror të të rinjve të përjashtuar ose në rrezik përjashtimi, në formimin dhe aftësimin e tyre profesional, për të arritur deri në krijimin dhe funksionimin e formave të qëndrueshme të sipërmarrjes, të cilat në kuadrin e plotësimit të kritereve të biznesit, arrijnë të realizojnë qëllimet sociale.

Çështja e shtruar për zgjidhje sot është se cili duhet të jetë pozicioni i qeverisë, pozicioni i politikave qendrore kombëtare në raport me eksperiencat e sugjeruara. Që qeveria është e interesuar të nxisë punësimin e të rinjve, kjo është qartësisht e nënvizuar në programin e saj. Në cilën mënyrë? Nëpërmjet cilave politika? Me cilët aktorë? Cili duhet të jetë raporti ndërmjet qeverisë vendore dhe qendrore? Këto janë vetëm një pjesë e pyetjeve që kërkojnë përgjigje, nëse duhet të ndërtohet një plan strategjik ndërhyrjeje efektive.

Organizimi, zhvillimi, mbështetja dhe realizimi i shërbimeve të punësimit për të rinj të përjashtuar shërben për të zgjidhur një problem kritik social. Ky problem nuk mund të zgjidhet nëpërmjet vetëm politikave kombëtare të punësimit, as ato aktive dhe as ato pasive, sepse në shumicën e rasteve shoqëria përballet me të rinj të përjashtuar, të cilëve iu mungojnë edhe shprehitë fillestare të komunikimit dhe arsimimit. Nënkuptohet se politikat tradicionale të punësimit e kanë të vështirë të konsiderojnë përfitues një grup të tillë, për shkak të kostos të lartë të punës. Ky përjashtim shoqërohet me përjashtim nga "kërkesa" e tregut të punës për punë, e për rrjedhojë edhe nga oferta e punës.

Për këtë arsye, modelet e rekomanduara të shërbimeve të punësimit për këtë grup shoqëror konsiderohen si një "ndërmarrje sociale", në të cilën partnerë dhe aktorë të shumtë pranojnë të bashkëpunojnë jo vetëm për përfitime individuale por edhe për përfitime shoqërore.

Pjesëmarrja e qeverisë është jo vetëm e domosdoshme, por edhe e pazëvendësueshme. Qeveria duhet të konsiderojë këtë model si një insrument për të rishpërndarë fonde publike për investim social, që në fund do të prodhojë përfitime për të gjithë shoqërinë.

Politikat pasive si të punësimit ashtu edhe të mbrojtjes sociale tashmë kanë dështuar në sigurimin e ri-integrimit të grupeve shoqërore më të përjashtuara. Ajo që kërkohet kalon përtej edhe modeleve të njohura të politikave aktive të punësimit. Modeli i rekomanduar për shkak të kompleksitetit të tij, kërkon ndërhyrje nëpërmjet

politikave publike, dmth të punësimit, arsimore, sociale, financiare. Në këtë rol, qeveria qendrore nuk mund të zëvëndësohet nga qeveria lokale, megjithë rëndësinë dhe kompetencat që ajo ka.

4.2 Rekomandime për mbështetjen e shërbimeve për të rinj të përjashtuar nëpërmjet politikave publike.

Modelet e analizuara e të përshkruara në këtë punim tregojnë se grupet e interesit dhe e gjithë shoqëria duhet të përfshihet në hartimin dhe zbatimin e politikave gjithëpërfshirëse, që ndikojnë në rritjen e kapacitetit arsimor, jetësor, kultural e shoqëror të të rinjve të përjashtuar ose në rrezik përjashtimi, në formimin dhe aftësimin e tyre profesional, për të arritur deri në krijimin dhe funksionimin e formave të qëndrueshme të sipërmarrjes, të cilat në kuadrin e plotësimit të kritereve të biznesit, arrijnë të realizojnë qëllimet sociale.

Qeveria mund të nxisë grupe të ndryshme interesi (sektori privat, shoqërinë civile) për t'u përfshirë në ofrimin e shërbimeve të punësimit për të rinj të përjashtuar. Politikat e qeverisë mund të ndikojnë në rritjen e interesit të sektorit privat nëpërmjet politikave të përshtatshme financiare si politika fiskale (lehtësime taksash), linjat lehtësuese të kreditimit të biznesit etj. E njëjta mbështetje mund t'i sigurohet edhe shoqërisë civile, për ato projekte që synojnë nxitjen e punësimit të të rinjve të përjashtuar.

Qeveria mund të mbështesë vetë pushtetin vendor nëpërmjet granteve të kushtëzuara, me destinacion mbështetjen e projekteve që synojnë rritjen e kapaciteteve dhe aftësimin e të rinjve të përjashtuar për të konkuruar në tregun e punës.

Qeveria mund të ndërhyjë në riformimin e sistemit arsimor dhe të formimit profesional me qëllim rritjen e efektivitetit të tij në raport me të rinjtë e përjashtuar.

Qeveria mund të ndikojë në përfshirjen e shërbimeve të punësimit për të rinj të përjashtuar në sistemin kombëtar të shërbimeve të punësimit, si pjesë e politikave aktive të punësimit, të hartuara në përputhje të plotë me nevojat specifike të grupeve të të rinjve të përjashtuar.

Ndërmarrjet sociale në veçanti mund të formatohen si pjesë e sistemit të përgjithshëm të mbrojtjes sociale dhe të mbështeten në kuadrin e politikave të përfshirjes sociale. Në këtë kuadër, vëmëndja duhet përqëndruar jo më tek "mbrojtja për mbijetesë" por tek "aftësimi, zhvillimi për integrim".

Në kuadrin e reformave shumëplanëshe institucionale, ekonomike e sociale për plotësimin e kushteve që rrjedhin nga procesi i integrimit në BE, qeveria mund të orientojë donatorët drejt investimit në mbështetjne e shërbimeve të punësimit për të rinj të përjashtuar.

Ashtu siç edhe dëshmohet në këtë punim, nënvizuar si mësimi më i rëndësishëm i eksperiencës së analizuar, kushti thelbësor për sukses është bashkëpunimi, koordinimi, harmonizimi i ideve, përpjekjeve, veprimeve, të institucioneve qendrore, lokale, të komunitetit, shoqërisë civile, grupimeve të qytetarëve dhe vetë të rinjve. Në këtë kontekst, reforma territoriale e sapo promovuar, paraqit një mundësi por njëkohësisht edhe një sfidë të patjetërsueshme.

5.REFERENCA

1. Betcherman, G., M. Godfrey, S. Puerto, F. Rother and A. Stavreska. (2007). "A Review of Interventions to Support Young Workers: Findings of the Youth Employment Inventory." SP Discussion Paper No. 0713. World Bank. Washington DC.
2. Boeri, Tito. (1997). "Learning from Transition Economies: Assessing Labor Market Policies across Central and Eastern Europe." Journal of Comparative Economics 25.3: 366-384.
3. Bonin, H., Rinne, U. (2006). "Beautiful Serbia." IZA Discussion Paper 2533.
4. Barr, N. (1994), Labour markets and Social Policy in Central and Eastern Europe, New York: The IBRD.
5. European Employment Observatory, EEO Review: Youth Employment Measures, (2010), The former Yugoslav Republic of Macedonia.
6. Gomes, Maria do Carmo (2013) in cooperation with Risi Albania team Roadmap (including Action Plan) for reviewing the Employment Promotion Programmes in Albania.
7. Kluve, J., Lehmann, H., Schmidt C.M. (2008). "Disentangling treatment effects of active labor market policies: The role of labor force status sequences." Labour Economics.
8. Kuddo. A. (2009). "Employment Services and Active Labor market Programs in eastern European and Central and Asian Countries." ttp:// siteresources.worldbank.org/
9. OECD (May, 2012), The challenge of promoting youth employment in the G20 countries.
10. OECD Directorate for Education, Education and Training Policy Division/ Drejtoria për Edukim, Divizioni i Politikave për Edukim dhe Trajnim, Prill 2009-Shtator 2012.

11. Rodriguez-Planas, N., Benus, J. (2006). “Evaluating active labor market programs in Romania.” IZA Discussion Paper 2464. Rosenbaum, P.R. and D.B.

12. Margalit, A.(1998), The decent Society,

13. National Youth Strategji 2010-2020/Strategjia Kombëtare për të rinjtë 2010-2020, Bullgari.

14. Promoting Youth Opportunities and Participation, (2012), Kingdom of Morocco, Middle East and North Africa Region.

15. Social entrepreneurship and other models to secure employment for those most in need, Croatia, 29-30 October 2013.Report No. 68731.

16. Zamagni, S.(1997), The crisis of Welfare state: Government and social welfare from the paper “Economia civile come forza di civilizzacione della societa italiana” Milan; Mondadori.

17. Ymeraj, A. (2011), E drejta e Punës dhe e Mbrojtjes Sociale, Tiranë.

18. UNICEF Archive, YAPS Feasibility Study and Business Plan, 2000.

19. UNICEF, Globalization with a Human Face, RL/alba001, 2001

20. WORLD DEVELOPMENT REPORT 2016

POLITIKAT PUBLIKE TE PROMOVIMIT TE PUNES SE DREJTEPERDREJTE

MSc. Aurora SULÇE , Universiteti "Mesdhetar i Shqipërisë"

ABSTRAKT

Qeveria mund të kontribuojë në dy rrugë për rritjen e punësimit: nëpërmjet programimit të modelit të zhvillimit ekonomik, sipas sektorëve prioritarë, që krijojnë vende pune në mënyrë të qëndrueshme dhe nëpërmjet politikave e ndërhyrjeve të drejtpërdrejta për hapjen e vendeve të reja të punës. Kjo rrugë e dytë presupozon disa forma të nxitjes së punësimit: i) politikat dhe incentivat për nxitjen e sipërmarrjeve private për të hapur vende të reja pune; ii) programet e punëve publike komunitare, të cilat punësojnë përfitues të programeve të mbrojtjes shoqërore, si ndihma ekonomike, përfitimet për personat me aftësi të kufizuara etj; iii) programet shtetërore për nxitjen e punësimit.

Politikat dhe incentivat për nxitjen e sipërmarrjeve private presupozojnë lehtësimin e detyrimeve fiskale e financiare për sipërmarrjet private, mbështetjet për krijimin e kompanive të reja, investimeve të huaja direkte etj. Programet e punëve publike komunitare janë zbatuar në Shqipëri në fillim të vitive 2000 dhe kanë punësuar përfitues të programit të ndihmës ekonomike, persona me aftësi të kufizuara, grupë te tjera të popullsisë në nevojë etj.

Programet e nxitjes së punësimit po zbatohen aktualisht nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit dhe përfshijnë programe për nxitjen e punësimit të grave e vajzave, nxitjen e punësimit të rinisë, të punësimit të viktimave të trafiqeve të qenieve njerëzore, viktimave të dhunës, internshipe për të sapodiplomuarit etj.

Fjalët kyçe Punësim, program, qeveri, ekonomike

HYRJE

Shqipëria është një ndër vendet me rritjen më të lartë ekonomike në rajon. Sipas të dhënave të Bankës Botërore, rritja ekonomike për vitin 2017 ka qenë në nivelin 3.8%. Kundrejt rritjes mesatare në Ballkanin Perendimor, rritja ekonomike e Shqipërisë rezulton 1.4% më e lartë.

Tabele 1. TRAJEKTORJA E RRITJES EKONOMIKE

	2016	2017e	2018p	2019p
Shqipëria	3.4	3.8	3.6	3.5
Bosnje dhe Hercegovina	3.1	3.0	3.2	3.4
Kosova	4.1	4.4	4.8	4.8
IRJ e Maqedonisë	2.9	0.0	2.3	2.7
Mali i Zi	2.9	4.2	2.8	2.5
Serbia	2.8	1.9	3.0	3.5
Ballkani Perëndimor	*3.1*	*2.4*	*3.2*	*3.5*

Ndërkaq është e pranuar gjerësisht nga të gjithë aktorët ekonomikë, përfshi këtu qeverinë se modeli ekonomik i Shqipërisë ka krijuar mundësi mjaft të kufizuara për krijimin e vendeve të reja të punës.

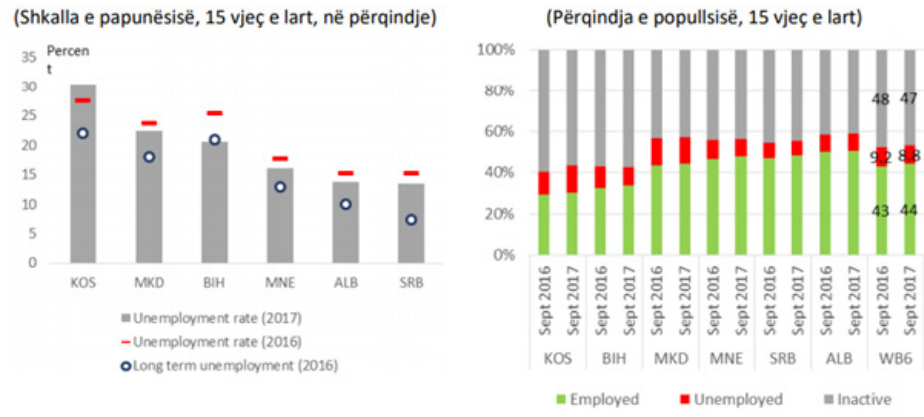
Teoritë ekonomike njohin katër modele të korrelacionit midis rritjes ekonomike dhe krijimit të vendeve të punës: 1) rritje ekonomike me krijim vendesh të reja pune; 2) rritje ekonomike pa krijim ose krijim të kufizuar vendesh të reja pune; 3) rritje ekonomike negative, me hapje vendesh pune; 4) rritje ekonomike negative, pa hapje vendesh pune.

Shqipëria ka ndjekur përgjithësisht modelin e dytë, me një tendencë viteve të fundit për të kaluar drejt modelit të katërt. Por tregu i punës në Shqipëri ka probleme të trashëguara në vite dhe rezulton të jetë më i brishtë se tregjet e tjera financiare apo të shërbimeve. Kjo pasi ka një mospërputhje të fortë mes ofertës dhe kërkesës.

E thënë ndryshe, në tregun e punës, blerësi, pra punëdhënësi, jo gjithmonë gjen fuqinë punëtore që dëshiron. Shpesh ai është i detyruar ta përgatisë atë dhe kjo përgatitje kërkon, në rastin më të mirë, gjashtë muaj. Aq sa duhen për të trajnuar profesionalisht një punëtor me shprehitë e një pune të re. Tregu shqiptar i punës vështirësohet edhe ngaqë mekanizmat e tij janë jo eficiente dhe shërbimet publike të punësimit joefektive.

Në një krahasim mes vendeve të rajonit, Banka Botërore vlerëson se më shumë vende pune janë hapur, por progresi mbetet i dobët.

Grafiku 1. NIVELI I PAPUNESISE



Burimi: Zyrat kombëtare të statistikave dhe vlerësime të stafit të Bankës Botërore.

Kur rritja ekonomike e vendit nuk "përkthehet" në vende të reja pune, kjo do të thotë se nga shtimi i pasurisë kombëtare nuk fitojnë automatikisht edhe qytetarët. Në vend janë ndërtuar vepra të mëdha publike, me kosto prej miliarda eurosh. Megjithatë, papunësia mbetet problem dhe ende janë me mijëra njerëz të paintegruar në tregun e punës. Prandaj, hapja e vendeve të punës mbetet një prioritet absolut për zhvillimin ekonomik të vendit në afatgjatë.

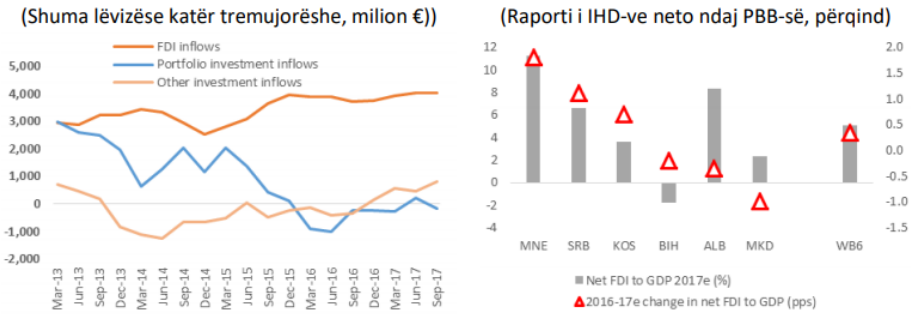
Për nxitjen e krijimit të vendeve të reja të punës mund të ndiqen disa rrugë:

Nxitja e investimeve të huaja nëpërmjet lehtësive proceduriale dhe fiskale

Investimet e huaja direkte konsiderohen si një ndër gjeneruesit kryesorë të punësimit të qëndrueshëm dhe afatgjatë. Kjo është aryseja pse në rajonin e Ballkanit ka nisur tashmë gara për thithjen e kapitalit të huaj. Cdo vend përdor politika të caktuara stimuluese për t'u bërë atraktivë për investitorët. Qeveria duhet të ndërmarrë lehtësi proceduriale dhe fiskale për të nxitur investimet e huaja direkte.

Në kuadrin e politikave lehtësuese proceduriale mund të përfshihet eleminimi i burokracive administrative në nivel qëndror dhe lokal, një reagim më i shpejtë nga institucionet shtetërore, kryesisht ato që japin leje dhe licenca ndaj kërkesave të investitorëve, krijimi i zonave të lira ekonomike, ku kompanitë e huaja mund të akesojnë lehtësisht në shërbime. Në politikat lehtësuese proceduriale mund të përfshihet politika e derregullimit e ndërmarrë së fundmi nga qeveria shqiptare.

Grafiku 2. INVESTIMET E HUAJA



Burimi: Të dhëna nga bankat qendrore dhe zyrat kombëtare të statistikave; vlerësime të Bankës Botërore.

Qeveria mund të nxisë tërheqjen e investimeve të huaja direkte, me qëllim krijimin e vendeve të punës edhe nëpërmjet politikave fiskale. E thënë ndryshe, uljen e barrës fiskale apo përjashtimin nga taksat të kompanive që krijojnë një numër të caktuar vendesh pune. Ndër politikat e tilla stimuluese mund të përfshihet ajo e ndrëmarrë së fundmi nga qeveria shqiptare për uljen e TVSH-së nga 20 në 6% për njësitë akomoduese në turizëm, si dhe përjashtimi nga taksat për një periudhë 10 vjecare për hotelet me 4 dhe 5 yje, me qëllim zhvillimin e turizmit elitar.

Dhënia përparësi e degëve që kanë kapacitete punëkrijuese të mëdha

Për të krijuar vende pune të qëndrueshme dhe në afatgjatë qeveria duhet të stimulojë sektorë që kanë kapacitete punëkrijuese të mëdha. Të tilla janë agroindustria, industria përpunuese e burimeve minerale etj.

Këta sektorë mund të stimulohen nëpërmjet subvencioneve direkte të dhëna nga buxheti i shtetit apo edhe nëpërmjet lehtësive fiskale.

Subvencioni i biznesit për krijimin e vendeve të reja të punës

Kjo është një praktikë që zbatohet aktualisht në disa prej vendeve të rajonit, si Serbi, Maqedoni, Kosovë etj. Në thelb një politikë e tillë synon që qeveria të akordojë fonde për të mbuluar një pjesë të kostove ose në disa raste, edhe të gjithë kostot që ka biznesi për cdeo vend pune që krijon.

Kjo është një formë për të tërhequr investitorë, kryesisht të huaj. Një politikë e tillë mund të rezultojë efikase, por kërkon kujdes përsa i përket kontrollit. Pasi ekziston risku që këto kompani që subvencionohen për vende pune, të marrin fondet dhe të largohen nga vendi, sapo përfundon afati i kontratës. Në këtë mënyrë, vendet e punës që krijohen nuk janë afatgjata. Një rrezik i tillë është materializuar në Maqedoni.

Zgjerimi i punëve publike e komunitare

Ky sektor është një mundësi shumë e mirë punësimi, sepse kostoja e një vendi pune në punët publike është shumë më e vogël sesa në sektorë të tjerë. Shqipëria ka mjaft sektorë ku mund të aplikohen punët publike e komunitare. Një mundësi ideale do të ishin periferitë e qyteteve të mëdha, ku janë vendosur të shpërngulurit, të cilat përbëjnë enklava tipike të papunësisë. Me kosto modeste, në këto zona mund të krijohen me mijëra vende pune për punime e riparime në infrastrukturë, sistemime, shërbime higjieno-sanitare etj.

Po kështu, mjaft objekte dhe infrastruktura shërbimi në qytete e fshatra kanë nevojë për riparime, porte, rrugë, ura, kanale vaditëse, shkolla, qendra shëndetësore, linja ujësjellësi etj. Mjaft prej këtyre shërbimeve nuk kërkojnë teknologji, por thjesht forca pune.

Nëpërmjet zbatimit të projekteve publike me pjesëmarrje të të papunëve të komunitetit, kostoja e tyre mund të jetë më e ulët. Organet e qeverisjes vendore mund të përfshihen gjerësisht në menaxhimin dhe monitorimin e punëve publike e komunitare.

Aplikimi i kredive të vogla në grup

Programet e mikro-kredive si një burim për krijimin e vendeve të punës janë ende në fazën fillestare. Operatorët kryesorë të këtij tregu si Fondacioni BESA, Partneri Shqiptar në Mikrokredi, Fondacioni Drejt të Ardhmes, Unioni Shqiptar Kursim Kredi, Fondi i Financimit të Zonave Malore etj. kanë nevojë për një rishikim të termave të tyre të referencës, në mënyrë që financimi prej tyre i politikave të punësimit të jetë produktiv dhe eficient.

Njëra prej rrugëve të rritjes së kontributit të tyre në nxitjen e punësimit mund të ishte aplikimi i kredive të vogla në grup. Kjo praktikë mund të nxisë vetëpunësimin e grave dhe të rinjve, grupet shoqërore më të prekura nga papunësia. Mjaft prej tyre janë të papërshtatshëm për tu konsideruar klientë bankash, për shkak të aftësive të kufizuara për të shlyer kreditë dhe mosmbulimit të kostos së transaksionit.

Reformimi i sistemit të formimit profesional

Gjatë 3 viteve të fundit, formimit profesional po i kushtohet gjithmonë e më shumë vëmendje, me fokus reformimin e tij. Në këtë mënyrë synohet që të bëhet një përafrim i kërkesës me ofertën në tregun e punës.

Të rinjtë shqiptarë preferojnë kryesisht të diplomohen në degë si juridik, ekonomi, psikologji etj. Ndërkohë që ka kërkesë të lartë nga tregu i punës për zanate. Nga ana tjetër, sektori privat i formimit është ende vulnerabël, pasi sipërmarrësit

privatë nuk janë ndërgjegjësuar ende për të financuar formimin e punëtorëve, për të cilët kanë nevojë.

Nevoja për të mbetur konkurrrentë në tregjet ndërkombëtare të egra, në kushtet e mungesës së kapitalit njerëzor të vendit, i ka detyruar disa sipërmarrësit në teknologjitë e informacionit të investojnë në formimin e tyre. Paralelisht, edhe qeveria po investon në reformimin e sistemit profesional, duke pasuruar shkollat profesionale me programe mësimore që janë në përputhje me kërkesat e tregut të punës, si dhe duke integruar në këtë sistem kategori vulnerabël, siç janë ata me ndihmë ekonomike. Kjo me qëllim aftësimin e tyre me një zanat të caktuar dhe integrimin në tregun e punës në afatgjatë.

PËRFUNDIME:

Krijimi i vendeve të reja të punës, të qëndrueshme dhe afatgjata mbetet një prioritet absolut për vendin. Kjo mund të arrihet nëpërmjet masave që qeveria, por edhe biznesi duhet të ndërmarrin për të bërë një përafrim të kërkesës dhe ofertës në tregun e punës, si dhe një orientim dhe aftësim të fuqisë punëtore.

Rritja e nivelit të punësimit dhe reduktimi i papunësisë në Shqipëri mund të realizohet nëpërmjet një përmbajtje më të mirë të politikave të punësimit, si dhe zbatimit të programeve efektive dhe eficiente për hapjen e vendeve të punës, mbi bazën e modeleve dhe praktikave të suksesshme në ekonomitë dhe vendet në zhvillim.

Disa nga skenarët që mund të përdoren janë: nxitja e investimeve të huaja nëpërmjet lehtësive proceduriale dhe fiskale; dhënia përparësi e degëve që kanë kapacitete punëkrijuese të mëdha; subvencioni i biznesit për krijimin e vendeve të reja të punës; zgjerimi i punëve publike e komunitare; aplikimi i kredive të vogla në grup; reformimi i sistemit të formimit profesional etj.

REFERENCA:

1.Banka Botwrore. (2018). “Raporti i Rregull Ekonomik për Ballkanin Perendimor Nr.13 “Dobësitë ngadalësojnë rritjen ekonomike”

2. Mouhammed, A. (2010). “Unemployment and the Entrepreneur,” International Journal of Economics and Research, 1, 1;

3. Reskin, B. F., Padavic, I. 2002 Women and Men at Work, Thousands Oaks, CA: Pine Forge

KONFLIKTET NË VENDIN E PUNËS DHE MENAXHIMI I TYRE

Dr. Bashkim BERBERI

Kolegji Universitar "Logos"-Tiranë

bashkim2berberi@yahoo.com

MSc Eros Angjeli

"Shkalla në të cilën sjellja e keqe mbetet e paidentifikuar përcaktohet nga mënyra se si punonjësit shqyrtohen, trajnohen dhe mbikëqyren. Njohja, veprimi korrektues dhe trajnimi janë hapat e nevojshëm për kultivimin dhe ruajtjen e një kompanie të shëndetshme dhe fitimprurëse."

George J. Ramos, Jr. Co-founder of Compliance Group[11]

ABSTRAKT

Fjalët Kyç: Konflikt, Organizatë, Menaxhim, Menaxhimi i Konfliktit, Ligji.

Aktualisht, në strukturën e punëmarrësve (punonjësve) në Shqipëri kanë ndodhur ndryshime të shumta dhe të cilësishme, të cilat ndikojnë në qasjet që duhen përdorur në menaxhimin e tyre.

Të gjitha këto ndryshime të ndodhura brenda një kohe relativisht jo shumë të gjatë kanë sjellë si pasojë që brenda tërësisë së forcës punuese në Shqipëri të konkurrojnë ide të ndryshme, interesa të ndryshme, qëndrime të ndryshme, qasje të ndryshme, të cilat në shumë raste jo vetëm që nuk përputhen midis tyre, por, përkundrazi kundërshtojnë njera tjetrën. Këto kundërshti kanë çuar në lindjen e konflikteve të llojeve dhe niveleve të ndryshme brenda grupeve apo ekipeve të punës nëpër organizata.

Në këto situata, puna e menaxherëve është shtuar dhe vështirësuar për shkak të lindjes së një detyre të vështirë të tyre – menaxhimit të konflikteve. Kjo është arsyeja

11 https://compliancetraininggroup.com/courses/conflict-resolution

pse ne menduam të trajtojmë këtë problematikë në këtë punim të shkurtër.

Në themel të këtij punimi në kemi vendosur pyetjen: **Kush duhet të merret me trajtimin e konflikteve në një organizatë?**

Dhe, bazuar në tri përgjigjet ndaj këtyre pyetjeve, ne kemi shtruar **dy tezat e punimit**:

Teza e parë: *Punonjësit, menaxherët dhe ajo pjesë e stafit, detyrat e të cilëve përfshijnë edhe menaxhimin e konflikteve, nuk janë të kualifikuar në këtë fushë veprimtarie.*

Teza e dytë: *Baza ligjore që rregullon marrëdhëniet midis njerëzve në organizata nuk adreson specifikisht menaxhimin e konflikteve në organizata.*

Metodologjia e punës për të provuar vërtetësinë e këtyre dy teza konsiston në:

» Studimi i literaturës me përvojat botërore.

» Informacioni mbi ekzistencën e dukshme të konflikteve në organizatat shqiptare të biznesit.

» Studimi i bazës ligjore që normalisht duhet të rregullojë marrëdhëniet midis individëve apo grupeve në punë.

Në përfundim të punimit, në kemi arritur në **rezultatet** si vijojnë:

1. Në organizata duhet të organizohen seminare trajnuese me stafin për problemet e menaxhimit të konfliktit.

2. Në organizata duhet të organizohen kurse të detyruara kualifikimi me menaxherët (drejtuesit e njësive), me anëtarët e Këshillit të Etikës, dhe me punonjësit socialë për problemet e menaxhimit të konfliktit.

3. Ndoshta ka ardhur koha që në programet mësimore të institucioneve të arsimit të lartë, pavarësisht fushës së tyre, të ketë lëndë të posaçme mbi menaxhimin e konfliktit në vendet e punës.

4. Të sigurohet rregullimi ligjor me anë të akteve ligjore apo nënligjore i mënyrës së organizimit të menaxhimit të konflikteve në organizatë.

HYRJE

Globalizimi ka çuar në një migrim më të madh të njerëzve që kërkojnë zhvillim personal, mundësi më të mira tregu dhe sfida të reja. Vendi i sotëm i punës është një poçe tretësirash të kulturave të ndryshme që shkaktojnë ankesa të reja tek menaxherët dhe që ka rritur kërkesat për teknikat e menaxhimit të konfliktit.

Trajtimi i konflikteve në vendin e punës kudo në botë është kthyer në një faktor që ndikon si jetët e vetë individëve, në marrëdhëniet midis tyre, ashtu edhe në rezultatet e vetë organizatës në të cilën ata janë të punësuar. Për shembull, sipas statistikave të vitit 2016 të Byrosë së Statistikave të Punës të ShBA, në vitin 2014 numri i vrasjeve nga konfliktet zinte 9% të numrit total të vdekjeve në vendin e punës, duke zënë vendin e katërt të shkaqeve të vdekjeve respektivisht pas incidenteve në transport (40%), rënieve, rrëshqitjeve dhe udhëtimeve (17%) dhe kontaktit me objektet apo pajisjet e punës (11%).[12]

Ndërsa, nga pikëpamja menaxheriale, sipas Jonathan. S. Joseph[13], deri në 25% e ditës së punës së menaxherit shpenzohet për t'u marrë me konfliktin.

Nisur nga ndikimi i madh që konflikti në vendin e punës po ushtron mbi rezultatet e organizatës, literatura mbi organizimin dhe menaxhimin është në rishqyrtim të konfliktit të brendshëm. Ai perceptohet si i pashmangshëm, shpesh legjitim dhe ndoshta edhe i dëshirueshëm. Konflikti mes individit dhe midis grupeve është një fenomen universal. Fushat e konfliktit do të ndihmojnë drejtuesin ose menaxherin të bëjnë rregullimet dhe ndryshimet e nevojshme në mënyrë që të gjejnë një mënyrë më të mirë për korrigjimin e tij.

Aktualisht, konflikti është një nga çështjet më të përhapura në organizatë. Ai po bëhet një nga mjetet që përdor drejtuesi për të zhvilluar marrëdhëniet ndërmjet menaxherit dhe stafit. Duke pasur parasysh këtë, ky studim kërkoi (shqyrtoi) mbi shkaqet e konfliktit dhe mënyrën e menaxhimit më të mirë të tij në një organizatë.

Kuptimi i Konfliktit

Deri më sot nuk mund të thuhet se ekziston një përkufizim universal i konceptit "konflikt". Përkufizimet/përcaktimet janë të ndryshme, por jo të kundërta. Ne sugjerojmë që koncepti i "konfliktit" të përcaktohej si vijon:

"*Konflikti i referohet një forme të mosmarrëveshjes ose të grindjes që lind brenda një individi, brenda një grupi individësh ose midis disa grupeve të individëve kur idetë, besimet, vlerat, nevojat, objektivat ose veprimet e një ose më shumë prej tyre ose rezistohen ose nuk pranohen nga një ose më shumë të tjerë.*"

Tipet e Konflikteve

Sipas literaturës, tërësia e shfaqjeve të konflikteve, për qëllime studimi dhe trajtimi, klasifikohet në gjashtë grupe bazë:

12 https://ovc.ncjrs.gov/ncvrw2016/content/section-6/PDF/2016NCVRW_6_WorkplaceViolence-508.pdf

13 Conflict Management - IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 18, Issue 3 .Ver. I (Mar. 2016), PP 49-53 www.iosrjournals.org

1. ***Konflikti brenda personit***, i cili përfaqëson një konflikt që ndodh vetëm në dinamikën psikologjike të mendjes së një personi. Prandaj, ky është një lloj konflikti që është psikologjik që përfshin mendimet, vlerat, parimet dhe emocionet e individit. Zakonisht këto janë konflikte që personi i përjeton me mendjen e vet në formën e dilemave të ndryshme që ai mund të ketë lidhur me qëndrimet që duhet të mbajë ndaj situatave apo objektivave të ndryshme në punë. Këto lloj konfliktesh janë të vështira për t`u identifikuar nga menaxherët dhe kërkojnë shkallë të lartë të kualifikimit të tyre. Zgjidhja e tyre është e rëndësishme sepse ndikon në shëndetin e individit dhe në rendimentin dhe cilësinë e punës së tij.

2. ***Konflikti ndërpersonal*** është konflikti midis dy ose më shumë personave që ju keni pranë. Konflikti mes dy njerëzve nuk është gjithmonë i keq, veçanërisht nëse ndryshimet mund të zgjidhen. Një menaxher i biznesit të vogël, do të dëshironte që punonjësit e vet t`i zgjidhnin dallimet e tyre pa ndërhyrjen e tij personale, por nganjëherë ai duhet të ndërhyjë.

3. ***Konflikti brenda grupit*** është një konfrontim apo mosmarrëveshje midis anëtarëve të një grupi të vetëm. Harmonia e departamentit është thelbësore për të ndihmuar në ruajtjen e produktivitetit dhe të morali në vendin e punës. Kur dy ose më shumë njerëz nuk shkojnë së bashku, kjo luftë personale mund të prekë të gjithë. Disa shembuj të konfliktit brenda grupit mund të përfshijnë paragjykimet etnike, fetare ose gjinore, perceptimet apo padrejtësitë e vërteta dhe dallime të ndryshme të personalitetit. Varësisht se sa i fortë është konflikti, mund të keni nevojë për ndihmën e jashtme për të zgjidhur dallimet. Ky hap mund të përfshijë sjelljen e një pale të tretë të besuar ose përndryshe objektive, e cila ka përvojë në menaxhimin e konfliktit për të zgjidhur mosmarrëveshjen.

4. ***Konflikti ndërmjet grupeve*** është mosmarrëveshje apo konfrontim midis dy ose më shumë grupeve dhe anëtarëve të tyre.

Ky mund të përfshijë dhunë fizike, mosmarrëveshje ndërpersonale dhe tension psikologjik.

Dallimet e perceptuara në status dhe qëllimet e ndryshme të grupit mund të ushqejnë konfliktin ndërmjet grupeve. Shpesh, kjo çon në keqkomunikim ose madje në mungesë komunikimi, duke ndikuar në aftësinë e organizatës tuaj për të funksionuar. Ju mund të reagoni duke shmangur problemin, duke zgjidhur problemin, duke ndryshuar disa variabla të vendit të punës ose duke ndjekur një proces të zgjidhjes së mosmarrëveshjeve të brendshme. Lejimi i vazhdimit të problemit mund të përcaktojë fundin e biznesit.

5. ***Konflikti funksional*** është një mosmarrëveshje e shëndetshme, konstruktive midis grupeve ose individëve. Konflikti funksional mund të çojë në një mori

përfitimesh, si rritja e produktivitetit, njohuri të reja, përmirësimi i ndërveprimit të punonjësve etj. Kur konflikti trajtohet në vend që të injorohet, problemet zgjidhen dhe punonjësit janë më të aftë të funksionojnë si ekip.

6. ***Konflikti jofunksional*** është mosmarrëveshje e sëmurë që ndodh ndërmjet grupeve ose individëve. Konflikti jofunksional është negativ për nga natyra dhe mund të çojë në dëmtime, humbje dhe fatkeqësi, nëse nuk zgjidhet menjëherë dhe në mënyrë të vendosur sapo shfaqet.

Veç gjashtë tipeve të sipërpërmendur të konflikteve, të cilat trajtohen rregullisht në literaturë, ne sugjerojmë që, për efekt të ndërtimit të strategjive të posaçme të identifikimit dhe të trajtimit të tyre, të dallojmë edhe dy lloje të tjera konfliktesh; përkatësisht:

7. ***Konfliktet e sistemit të mbyllur***, apo ***konfliktet pa zë***, të cilat mund të jenë si brenda personit apo grupit, ashtu edhe midis personave apo grupeve. Në këtë grup futen ato raste kur një person apo grup ka konflikt me një apo disa persona apo grup/grupe të tjerë, por nuk e shfaqin konfliktin që kanë. Për disa menaxherë kjo situatë duket e kënaqshme pasi, në dukje, nuk i shqetëson ata. Por, në fakt, shpesh ndodh që këto situata kanë shpërthim shumë më të fuqishëm se sa konfliktet e shfaqura, apo me zë.

8. ***Konfliktet e hapura*** ose ***me zë***, përfshijnë të gjitha konfliktet midis individëve, brenda grupit apo midis grupeve, të cilat shfaqen dukshëm dhe shpesh me zhurma të mëdha.

Shkaqet e Lindjes së Konflikteve

Konflikti ka një reputacion të keq. Me gjithë pasojat negative nga konflikti destruktiv, duhet të merren parasysh edhe përfitimet nga konflikti produktiv. Sentenca e famshme, "dy koka janë më të mira se një", tregon pikërisht përparësitë e konfliktit, sepse supozon se dy mendjet do të kenë perspektiva, përvoja dhe ide të veçanta. Konflikti është një gjë e mirë; është përgjigjia jonë që e bën konfliktin një proces krijues ose shkatërrues. Në vijim po paraqitim disa shkaqe të zakonshme të konfliktit në vendin e punës, dhe disa sugjerime se si të lundrojmë në stuhinë e rastit:

1. Njerëzit nuk janë të ngjashëm – konfliktet e personalitetit

Një ndryshim në personalitetet midis punonjësve është një shkak i konfliktit në vendin e punës. Punonjësit vijnë nga prejardhje dhe përvoja të ndryshme, të cilat luajnë një rol në formësimin e personaliteteve të tyre. Kur punonjësit dështojnë të kuptojnë ose të pranojnë dallimet në personalitetet e njëri-tjetrit, lindin problemet në vendin e punës.

2. Stile të ndryshëm

Njerëzit janë të ndryshëm nga njëri-tjetri. Ata nuk mund të ngjasojnë me një tabelë me rrjeshta dhe kollona, por janë një grumbull njerëzish në një dhomë, që punojnë në të njëjtin projekt dhe është e qartë që njerëzit e ndryshëm kanë stile të ndryshme. Kompanitë e këqija i dënojnë njerëzit për të menduarit ose për të vepruarit ndryshe. Do të ishte gabim të mendohej se kultura e tanishme organizative që konsiderohet e shëndetshme dhe nuk ka nevojë të ndryshohet.

3. Ideologji të ndryshme

Kur individët nuk luftojnë për përfitimin e tyre personal, por për ndonjë ideal, quhet konflikt i idealeve jopersonale. Në një konflikt të tillë, secila palë përpiqet të justifikojë vërtetësinë e idealeve të veta.

Ka sociologë që kanë vënë në dukje pesë forma të konfliktit për shkak të ideologjisë: konfliktin personal, racial, politik, ndërkombëtar dhe klasor.

4. Qasje të ndryshme ndaj zgjidhjes së problemit

Dy palë mund të kenë qëllime të ngjashme por mospërputhje në mënyrën se si t`i arrijnë ato. Për shembull, si duhet të zhvillohet trajnimi i avancuar i një punonjësi?

Për këto situata, mënyra më e mirë për gjetur një zgjidhje optimale dhe të qëndrueshme mund të ishte prania e një pale të tretë neutrale ose e një eksperti për të gjykuar konfliktin.

5. Kanale të dobëta komunikimi apo mungesë informacioni

Komunikimi i dobët është një nga shkaqet kryesore të konfliktit ndërmjet punonjësve në vendin e punës. Kjo mund të rezultojë në një ndryshim në stilet e komunikimit ose në një dështim për të komunikuar. Dështimi për të komunikuar në vendin e punës mund të shkaktojë që punonjësit të bëjnë supozime të pasakta dhe të besojnë thashethemet në vendin e punës. Komunikimi i varfër në vendin e punës jo vetëm që shkakton konflikt por ul produktivitetin dhe moralin e punonjësve.

Gjithashtu, konflikti mund të lindë edhe kur njëra palë mendon se i mungon informacioni i rëndësishëm. Kur punonjësit përjetojnë ndryshime të vazhdueshme për të cilat nuk janë informuar, ose nëse ka vendime në të stafi mendon se duhet të përfshihet, kjo mund të sjellë konflikte midis punonjësve dhe menaxherëve.

6. Burime të kufizuara

Sipas studimeve të kryera nga Universiteti i Kolorados në Boulder, mungesa e burimeve të nevojshme mund të shkaktojë konflikt midis punonjësve, dhe midis punonjësve dhe drejtuesve. Nëse punonjësit mendojnë se ka mungesë të burimeve të nevojshme për të bërë punën e tyre, do të lind konkurrenca midis punonjësve për burimet në dispozicion.

7. Dallime në qëllime dhe në vlera

Ngjashëm me personalitetet, vlerat e punonjësve ndryshojnë brenda vendit të punës. Një ndryshim në vlerat shihet qartë kur është i pranishëm një boshllëk gjeneratash. Punëtorët e rinj mund të kenë vlera të ndryshme të vendit të punës nga punëtorët më të moshuar. Dallimi në vlera nuk është domosdoshmërisht shkaku i konfliktit të punonjësve në vendin e punës, por dështimi për të pranuar ndryshimet është. Kur punonjësit dështojnë të pranojnë dallimet, bashkëpunëtorët mund të fyejnë karakterin dhe përvojat e njëri-tjetrit. Kur ndodhin fyerjet, konflikti intensifikohet derisa të ofrohet dhe të pranohet prej gjeneratave zgjidhja e duhur.

8. Konflikt midis departamenteve organizative – Probleme lidershipi

Stereotipizimi në vendin e punës nuk ka të bëjë gjithmonë me tiparet individuale si gjinia apo raca, por nganjëherë edhe me departamentin për të cilin punoni brenda kompanisë. Në pothuajse çdo mjedis pune ekziston një hierarki e menaxhimit dhe nën atë, departamentet. Ne nuk do të mendonim se ka me të vërtetë një departament "më i mirë se të tjerët", përderisa që të gjitha departamentet janë të nevojshëm për ta mbajtur në punë kompaninë. Kjo ide duket se i shpëton disa pikëpamjeve të menaxhimit të sipërm, kur merren me konfliktet në vendin e punës dhe, në këtë rast, mund të ndodhë diskriminimi.

Kuptimi i Menaxhimit të Konfliktit

Nga këndvështrimi ynë, çështjet që kanë të bëjnë me zgjidhjen e konflikteve mund të përmblidhen më së miri duke iu përmbajtur parimit; "***Mos ki frikë nga konflikti; përqafoni atë - kjo është puna juaj.***" Sado që ju mund të përpiqeni ta evitoni konfliktin (ide e keqe), nuk mund t'i shpëtoni konfliktit. E vërteta është që konflikti në vendin e punës është i pashmangshëm. Ai do t'ju gjejë ju, pavarësisht nëse e kërkoni ose jo atë (ide e mirë - më vonë). Aftësia për të njohur konfliktin, për të kuptuar natyrën e konfliktit dhe për të qenë në gjendje që të sillni zgjidhje të shpejtë dhe të drejtë në konflikt do t'ju shërbejë ju edhe si udhëheqës - pamundësia për ta bërë këtë mund të jetë rrënimi juaj.

Ndërsa konflikti është një pjesë normale e çdo mjedisi shoqëror dhe organizativ, sfida e konfliktit qëndron në mënyrën që zgjedh të merresh me të. Kur dikush qëndron i fshehur, i shmangur ose përndryshe injorues ndaj konfliktit, konflikti ka të ngjarë që vetëm të përkeqësohet, të rritet, të krijojë tërheqje (mbyllje në vetvete) të individëve apo grupeve, ose të shkaktojë armiqësi ndarëse brenda një organizate.

Prandaj, zgjidhja e konflikteve është një komponent i domosdoshëm i vendit të punës dhe ata që janë në një pozicion udhëheqës duhet të jenë të aftë në teknikat e zgjidhjes së konflikteve.

Pra, duke pranuar pashmangshmërinë e përballjes me konfliktin në vendin e punë, çështja që shtrohet është aftësimi për trajtimin e tyre, domethënë, për menaxhimin e tyre.

Por çfarë do të kuptojmë me menaxhim të konfliktit? Kuptohet që, meqenëse jemi në fushën e menaxhimit, nuk mund të diskutojmë për përcaktime rigoroze dhe të pandryshueshme të konceptit "menaxhim konflikti". Autorë apo institucione të ndryshme japin mënyra të ndryshme të përcaktimit të këtij koncepti, por pavarësisht ndryshimeve nga një përcaktim në tjetrin, thelbi i secilit përcaktim mbetet thuajse i njëjtë.

Duke pranuar që nuk ka ndonjë ndryshim në përmbajtje, ne kemi pranuar që ***Menaxhimi i konflikteve është praktika e aftësisë për të identifikuar dhe trajtuar konfliktet me arsyetim, me drejtësi dhe me efikasitet***.

Aktualisht ekzistojnë dy teori lidhur me mënyrat e menaxhimit të konfliktit:

- Teoria tradicionale bazohet në supozimin që konfliktet janë të këqija, shkaktohen nga ngatërrestarët dhe duhen ndryshuar.
- Teoria bashkëkohore pranon (njeh) që konfliktet midis qenieve njerëzore janë të pashmangshme. Ato lindin si një rezultat natyral i ndryshimit dhe mund të jenë dobiprurëse në organizatë në qoftë se menaxhohen me efiçiencë. Pra, një atmosferë tensioni, konflikti, është e nevojshme në çdo organizatë të angazhuar për zhvillimin ose punën me ide të reja.

Duke pranuar teorinë bashkëkohore, çështja shtrohet se cilat do të jenë qëndrimet e individëve apo të menaxherëve në situata të ndryshme konflikti? Përgjigjet ndaj kësaj pyetje janë disa, por në vijim ne po paraqitim një prej opsioneve më të njohur dhe më të zbatueshëm aktualisht sot kudo në Botë në praktikën menaxheriale.

Stilet e Menaxhimit të Konfliktit

Modeli Thomas-Kilmann u hartua nga dy psikologë, Kenneth Thomas dhe Ralph Kilmann, në vitin 1974, për të ilustruar mundësitë që ne kemi kur merremi me konfliktin. Ka dy dimensione në model. Dimensioni i parë, boshti vertikal, ka të bëjë me përgjigjet ndaj konfliktit bazuar në përpjekjen tonë për të marrë atë që duam. Thomas dhe Kilmann i quajnë këto opsione Këmbëngulëse (*Assertiveness options*). Dimensioni tjetër, boshti horizontal, ka të bëjë me përgjigjet që bazohen në ndihmën e të tjerëve për të marrë atë që ata dëshirojnë. Thomas dhe Kilmann i quajnë këto opsione bashkëpunuese (*Co-operativeness options*). Kombinacioni i niveleve të ndryshme të të dy formave të sjelljes krijon 5 lloje (tipe) themelore të përgjigjes apo,

siç quhen zakonisht, 5 strategji apo stile të menaxhimit të konfliktit.

Shmangia (*Avoidance*)

Shmangia është kur një person nuk i ndjek shqetësimet e veta ose ato të kundërshtarit. Personi nuk adreson konfliktin, e anashkalon, e shtyn atë ose thjesht tërhiqet prej tij.

Përshtatja (*Accommodating*)

Përshtatja (mos prishja qejf) është vendosja e shqetësimeve të njerëzve të tjerë përpara shqetësimeve të tua.

Konkurrimi (*Competition*)

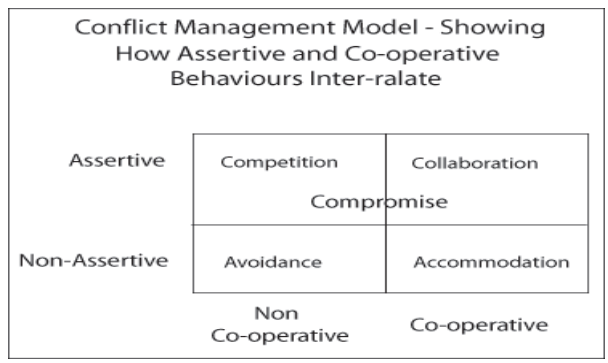
K*onkurrim* kemi në rastet kur një individ ndjek në mënyrë të vendosur (me vendosmëri) shqetësimet e veta, pavarësisht nga rezistenca e personit tjetër. Kjo mund të përfshijë shtyrjen e një pikëpamjeje në kurriz të një tjetre ose mbajtjen e rezistencës së fortë ndaj veprimeve të një personi tjetër.

Bashkëpunimi *(Collaborating)*

I njohur edhe si *përballja e problemeve* ose *zgjidhja e problemeve*. Bashkëpunimi përfshin një përpjekje për të punuar me personin tjetër për të gjetur një zgjidhje të favorshme për problemin në diskutim - atë që kënaq më shumë shqetësimet (meraqet) e të dyja palëve. Qasja fitore-fitore e sheh zgjidhjen e konflikteve si një mundësi për të ardhur në një rezultat me përfitim reciprok. Ajo përfshin identifikimin e shqetësimeve themelore të kundërshtarëve dhe gjetjen e një alternative që përmbush shqetësimet (meraqet) e secilës palë.

Kompromisi (*Compromising*)

Kompromisi kërkon një zgjidhje të përshtatshme dhe reciprokisht të pranueshme e cila kënaq pjesërisht të dyja palët.



Secila prej strategjive të sipërpëmendura të rekomanduara për t`u përdorur për trajtimin e konfliktit ka anët e veta pozitive dhe negative. Në këtë situatë, natyrshëm shtrohet pyetja: cila do të ishte strategjia më e mirë për t`u përdorur nga një menaxher apo nga një individ?

Ashtu si shumica e sjelljes organizative, edhe në këtë rast do të deklaronim se nuk ka asnjë "rrugë më e drejta" apo "strategji më e mira" për t'u përdorur për të menaxhuar konfliktin. Shumicën e kohës kjo do të varet nga situata. Megjithatë, stili i bashkëpunimit ka mundësi të jetë shumë efektiv në shumë situata të ndryshme.

Përse Janë Rritur Numri dhe Llojshmëria e Konflikteve në Mjedisin Shqiptar të Punës?

Aktualisht, edhe në strukturën e punëmarrësve (punonjësve) në Shqipëri kanë ndodhur ndryshime të shumta dhe të cilësishme, të cilat ndikojnë në qasjet që duhen përdorur në menaxhimin e tyre.

Të gjitha këto ndryshime të ndodhura brenda një kohe relativisht jo shumë të gjatë kanë sjellë si pasojë që brenda tërësisë së forcës punuese në Shqipëri të konkurrojnë ide të ndryshme, interesa të ndryshme, qëndrime të ndryshme, qasje të ndryshme, të cilat në shumë raste jo vetëm që nuk përputhen midis tyre, por, përkundrazi kundërshtojnë njera tjetrën. Këto kundërshti kanë çuar në lindjen e konflikteve të llojeve dhe niveleve të ndryshme brenda grupeve apo ekipeve të punës nëpër organizata.

Në këto situata, puna e menaxherëve është shtuar dhe vështirësuar për shkak të lindjes së një detyre të vështirë për ta – menaxhimit të konflikteve.

Por, përveç menaxherëve, me problemet e menaxhimit në vendin e punës duhet të merren edhe vetë punonjësit dhe ajo pjesë e stafit, detyrat e të cilëve përfshijnë edhe menaxhimin e konflikteve.

Këto janë arsyet pse ne menduam të trajtojmë këtë problematikë në këtë punim.

A Janë të Përgatitur Veçanërisht Menaxherët Tanë për Menaxhimin e Konflikteve?

Gjykuar nga lloji i arsimimit që marrin menaxherët gjatë përgatitjes së tyre në sistemin arsimor dhe në përgatitjen specifike që u bëhet atyre gjatë kohës së kryerjes së detyrave menaxheriale, na rezulton se as menaxherët, as ajo pjesë e stafit, detyrat e të cilëve përfshijnë edhe menaxhimin e konflikteve dhe, aq më pak, masa e gjerë e punonjësve janë krejtësisht të papërgatitur për të menaxhuar konfliktet në vendin e punës. Aktualisht këtë detyrë ata e kryejnë vetëm në mënyrë empirike, gjë që ka çuar dhe në rezultate shumë modeste në parandalimin dhe zgjidhjen e konflikteve.

Sipas kërkimeve të bëra në pjesën kryesore të programeve të studimit të ciklit të parë dhe të dytë universitar në Shqipëri, na rezulton se asnjë prej tyre nuk e trajton si lëndë më vete menaxhimin e konfliktit. Vetëm në ndonjë lëndë të specialiteteve të menaxhimit të biznesit apo të administrimit publik, problemi i konfliktit dhe i menaxhimit të tij vetëm sa përmenden.

Gjithashtu, detyrimi i aftësimit të menaxherëve për menaxhimin e konflikteve dhe i ndihmës ndaj tyre për t`u aftësuar teorikisht dhe praktikisht me metodat dhe teknikat më të përshtatshme për zgjidhjen e konflikteve në vendin e punës nuk është rregulluar me ligj.

PËRFUNDIME

Në përfundim të punimit, në kemi arritur në **rezultatet** si vijojnë:

1. Në të gjitha organizatat, shtërore apo private, fitimprurëve apo jofitimprurëse, të mëdha apo të vogla, të prodhimit apo të shërbimit, duhet të organizohen seminare trajnuese me stafin për problemet e menaxhimit të konfliktit.

2. Në të gjitha organizatat, pavërsisht specifikave të tyre, duhet të organizohen kurse të detyruara kualifikimi me menaxherët (drejtuesit e njësive), me atë pjesë të stafit, detyrat e të cilëve përfshijnë edhe menaxhimin e konflikteve, siç janë anëtarët e Këshillave të Etikës etj. dhe me punonjësit socialë për problemet e menaxhimit të konfliktit.

3. Ndoshta ka ardhur koha që në programet mësimore të institucioneve të arsimit të lartë, pavarësisht fushës së tyre, të ketë lëndë të posaçme mbi menaxhimin e konfliktit në vendet e punës.

4. Të sigurohet rregullimi ligjor me anë të akteve ligjore apo nënligjore i mënyrës së organizimit të menaxhimit të konflikteve në organizatë.

BIBLIOGRAFIA

1. **Conflict Management and Resolution in Nigeria Public Sector**, OSABIYA, Babatunde Joseph - *National Open University of Nigeria (Noun), 14/16 Ahmadu Bello WayVictoria-Island, Lagos, Nigeria - Review of Public Administration and Management Vol. 4, No. 8, December 2015 - **ISSN:** 2315-7844.*

2. Top 4 Causes of Conflict in the Workplace and how to Overcome it

http://xponents.com/resources/white-pages-and-articles/top-4-causes-of-conflict/

3. Rose Johnson, What Causes Employee Conflict in the Workplace? *Updated February 01, 2018*

http://smallbusiness.chron.com/causes-employee-conflict-workplace-21264.html

4. **Blake Thorne Leave, How to Solve the 8 Causes of Workplace Conflict, August 10, 2015** http://blog.idonethis.com/workplace-conflict/

5. What are the various causes of Conflict?

http://www.preservearticles.com/201104306169/what-are-the-various-causes-of-conflict.html

6. Effective communication - Ten Causes of Conflict

http://www.maximumadvantage.com/ten-causes-of-conflict.html

7. George N. Root III, Major Causes of Conflict, *Updated March 26, 2018*

http://smallbusiness.chron.com/major-causes-conflict-960.html

8. Workplace Conflict Between Departments

http://sites.psu.edu/aspsy/2014/10/05/workplace-conflict-between-departments/

9. Keys to Dealing with Workplace Conflict

https://www.forbes.com/sites/mikemyatt/2012/02/22/5-keys-to-dealing-with-workplace-conflict/#5ac1067e1e95

10. Simple Workpace Conflict resolution Techniques

https://www.notredameonline.com/resources/negotiations/6-simple-workplace-conflict-resolution-techniques/#.Wvfs7fWKS1s

11. Conflict Management

https://www.gocivilairpatrol.com/media/cms/Conflict_Management_091230_496AF637F83D6.pdf

12. http://www.businessdictionary.com/definition/conflict-management.html

13. What is Conlict Management?

https://www.hrzone.com/hr-glossary/what-is-conflict-management

14. Conflict Management Theory

https://www.scribd.com/doc/59180492/Conflict-Management

15. Conflict Resolution: Thomas-Kilmann Model

http://www.managetrainlearn.com/page/conflict-resolution-model

16. Improve your assertiveness skills with this mp3 download from www.hypnosisdownloads.com

VULLNETARIZMI SI FAKTOR NDËRMJETËSUES I PUNËSUESHMËRISË

Dr. Proces. Ela TOLLKUÇI, Universiteti "Mesdhetar i Shqipërisë"

Email: ela.tollkuci@umsh.edu.al

Msc. Anxhela BRUÇI, Studente, Universiteti i Tiranës

Email: anxhelabruci@hotmail.com

ABSTRAKT

Vullnetarizimi është një aktivitet që realizohet në interes të njerëzve. Ai nuk është i motivuar financiarisht, por nga vullneti i lirë, motivimi personal dhe zgjedhja e lirë. Ndërkohë që, ekonomistët kanë studiuar strategjitë që rrisin shanset e punësimit për personat e papunë, përmes aktiviteteve të tilla si trajnimi ose edukimi në vazhdim, literatura empirike mbi masën në të cilën vullnetarizimi mund të shërbejë në maksimizimin e mundësive për punësim, është e pakët. Hulumtimet kanë treguar se vullnetarizimi ofron kapital shoqëror dhe kapital njerëzor, dy faktorë që kanë rezultuar të jenë të lidhura me rezultatet e punësimit. Për më tepër, vullnetarizmi mund të jetë një mënyrë për të ndihmuar të papunët në përmirësimin e rezymesë dhe në krijimin e një përshtypje pozitive në tregun konkurrues të punës. Vullnetarizmi gjithashtu, mund të jetë një shtysë për ata që kërkojnë punës të cilët mendojnë se regjistrimi në një program trajnimi nuk është zgjedhja më e përshtatshme për ta. Vullnetarizimi mund t`i parashtrojë punëkërkuesit mundësi të reja punësimi.

Përfundime dhe rekomandime do të nxirren mbi rezultatet e këtij aktiviteti në funksion të rritjes së shanseve të punësimit për të rinjtë shqiptarë

Fjalë kyçe: Vullnetarizëm, vullnetarë, kapital social, kapital njerëzor, punësueshmëri

HYRJE

Vullnetarët njihen si individë që shkojnë përtej kufijve të punësimit me pagesë dhe përgjegjësive normale, për të kontribuar me kohë dhe shërbime ndaj çështjeve jo-fitimprurës. Pavarësisht faktit se, promovimi i vullnetarizmit është shpesh një politikë e përdorur nga qeveritë, rekrutimi i vullnetarëve paraqet një sfidë të vazhdueshme me të cilën ballafaqohen kryesisht organizatat jofitimprurës.

Kjo pasi menaxhimi i vullnetarëve, një faktorë i rëndësishëm për suksesin e programimit të tyre, është kritik për maksimizimin e burimeve të një organizate, në të njëjtin nivel me ngritjen e fondeve dhe zhvillimin e burimeve njerëzore. Menaxhimi i vullnetarëve i referohet aktiviteteve që lidhen me pranimin e tyre. Gjatë tij realizohet trajnimi, motivimi dhe kontakti i zgjatur në kohë me vullnetarët. Menaxhimi vullnetar lidhet gjithashtu dhe me taktikat dhe strategjitë për të ndihmuar vullnetarët si edhe për të siguruar mbështetje më të madhe ndaj kontributit të tyre.

Literatura ka siguruar dëshmi empirike në mbështetje të faktit se vullnetarizmi çon në formimin e kapitalit social dhe në akumulimin e kapitalit njerëzor. Më konkretisht, vullnetarizmi është një mënyrë që ndihmon në zgjerimin e kontakteve, në përmirësimin e CV-së dhe krijimin e një përshtypje pozitive në tregun e punës. Në një ekonomi komplekse si kjo e shekullit të 21, vullnetarizmi nuk është zëvendësues i trajnimit, por mund të jetë një plotësues i rëndësishëm. Kjo pasi, ata që punësohen duke u bërë pjese e `fuqisë punëtore` në një organizatë, në realitet nuk janë ende `të gatshëm për punë`. Kjo pasi ata nuk posedojnë aftësitë praktike, pjekurinë dhe përvojën në vendin e punës për të kryher siç duhet rolet e tyre.

Në të kundërt, një punonjës i ri me një përvojë të mëparshme vullnetarizmi, vjen në vendin e punës me një kuptim mbi punën në grup, një ndjenjë komuniteti dhe përgjegjësie të testuar dhe një vlerësim për rolin e kulturës organizative, duke përshpejtuar përvetësimin e tyre si një pasuri për punëdhënësin.

Ky studim u bë i mundur nëpërmjet kontributit të çmuar në mbledhjen dhe përpunimin e të dhënave të studentëve të vitit të parë, Master i Shkencave në Administrim i Politikave Sociale, Fakulteti i Shkencave Sociale. Mirënjohje për punën: Olimbia Kristo, Elisabet Piperi, Emanuela Bregu, Anita Xhaferi, Jordi Pira.

PJESA KRYESORE

Rishikimi i literaturës

Vullnetarizmi është një formë kyçe për përfshirjen aktive të të rinjve në ofrimin e shërbimeve për komunitetin, duke rezultuar në përfitime për vullnetarët,

përfituesit e shërbimeve të tyre, komunitetin dhe shoqërinë (Stukas, Snyder, & Clary, 2014;Wilson, 2012). Përmes punës vullnetare, studentët arrijnë të sigurojnë përfitime për karrierën e tyre në të ardhmen, përfituesit marrin shërbime shumë të nevojshme, organizatat punojnë më efektivisht brenda buxheteve të kufizuara, dhe komunitetet zhvillojnë kapital social.

Koncepti i transferimit të aftësive të fituara nëpërmjet punës vullnetare drejtë një punësimi të paguar e ka marë shtysën e parë në vitin 1964, atëhere kur Qëndra e Punësimit në Shtetet e Bashkuara të Amerikës caktoi intervistues vullnetarë për të punuar pranë profesionistëve që do t'i vinin në ndihmë grave për gjetjen e një mundësie punësimi me kohë të pjesshme. Si rezultat i punës që pasoi, ky grup, i përfshirë më vonë në Mundësitë e Uashingtonit për Gratë (*Washington Opportunities for Women WOW*), u bind se puna vullnetare duhet të konsiderohet si një qasje e mundshme dhe shpesh herë premtuese për një karrierë të mirëfilltë profesionale (Loeser, 1974). Gjatë dekadave në vijim, organizata të ndryshme kombëtare jofitimprurëse filluan të promovonin konceptin e punës vullnetar drejt-punës së paguar.

Studimet të rëndësishme mbi këtë temë janë kryer nga Hybels (1978) dhe Schram (1985). Hybels, duke përdorur një kampion prej 400 grash, vuri re se, aftësitë e zhvilluara përmes punës vullnetare, shtonin mundësitë për punësim. Aftësitë klerike rezultuan më të lehtat dhe shpesh herë evidentuan aftësi të transferueshme për gratë me nivel formimi më të ulët dhe të mesëm. Për gratë me arsim të lartë, ishin aftësitë menaxheriale që u evidentuan më së shumëti si të transferueshme.

Koncepti i punës vullnetare si mundësuese për një karrierë profesionale mbështetet në një sërë hulumtimesh të tjera gjatë të cilave janë investiguar aspekte të ndryshme të marrëdhënies midis grave dhe modeleve të tyre të punës vullnetare ose motivimeve për vullnetarizëm (Jenner, 1981; Heidrich, 1990). Jenner (1981), gjatë një eksplorimi të roleve të punës vullnetare tek 292 Shoqatat e Anëtarëve të Ligës së Vjetër (23-44 vjeç), gjeti se 15 përqind e subjekteve e përkufizonin punën e tyre vullnetare si instrument karriere, që do të thotë se ajo shihet si një mënyrë parapërgatitore për të ndryshuar apo pët të ndërmarrë një karrierë të re si edhe për të ruajtur aftësitë dhe për të marrë kontakte për aktivitete profesionale që nuk janë ndërmarrë akoma në kohë. Dyzet e gjashtë përqind e këtyre vullnetarëve raportuan se planifikonin të punësoheshin brenda pesë viteve të ardhshme.

Hulumtimi mbi vullnetarët e bizneseve dhe organizatave profesionale (Heidrich, 1990) evidentoi se vullnetarët e këtij grupi karakterizoheshin për zhvillimin e një stili të caktuar eksperience vullnetarizmi. Ata prireshin të përdorin aktivitetin vullnetar për të rritur kontaktet dhe për të avancuar në karrierën e tyre, për të krijuar rrjete me liderat e komuniteteve, për të fituar status në komunitet dhe për të përmirësuar

imazhin e tyre. Këto evidenca sugjeruan se biznesi dhe organizatat profesionale do të përfitonin veçanërisht nga zbatimi i strategjive që theksojnë zhvillimin ose zgjerimin e karrierës profesionale.

Kërkime të tjera kanë evidnetuar gjithashtu faktin se vullnetarizmi mund të shërbejë në sigurimin e kapitalit social (Wollbaeck & Selle, 2002) dhe kapitali njerëzor (Schram & Dunsing, 1981), dy faktorë që kanë rezultuar të lidhur ngushtë me rezultatet e punësimit (Franzen & Hangartner, 2006 dhe Becker, 1993). Kapitali social, sikurse përkufizohet nga Bourdieu (1985), është: ``një agregat burimesh aktuale ose potenciale të cilat janë të lidhura me posedimin e një rrjeti të qëndrueshëm marrëdhëniesh të ndërsjellta pak a shumë të institucionalizuara``. Ai thekson se përmes kapitalit social, aktorët mund të fitojnë qasje të drejtpërdrejtë në burimet ekonomike (p.sh., kredi të subvencionuara, konsulta për investime, tregje të mbrojtura) (Portes, 1998). Rrjete të fuqishme sociale janë burime individuale që lehtësojnë arritjen e qëllimit sa personal ashtu edhe shoqëror (Wollebaeck & Selle, 2002). Kthimi në punë pas një periudhe papunësie është një shembull në të cilin vendosja e një rrjeti social mund të shërbejë për arritjen e një qëllimi.

Bazuar në përkufizimin e Bourdieut, kapitali social përbëhet nga dy pjesë: qasja individuale në burimet e zotëruara nga bashkëpunëtorët dhe sasia apo cilësia e këtyre burimeve. Çfarë bëhet e mundur nëpërmjet arritjes së një pune nuk janë vetëm marrëdhëniet shoqërore, por edhe burime që i bashkëngjiten atyre marrëdhënieve. Jashtë kontekstit të punës individët mund t'i përkasin një rrjeti shoqëror i cili jo detyrimisht mundëson punësim. "Rrjetet shoqërore nuk janë të natyrshme dhe duhet të ndërtohen përmes strategjive të investimit të orientuara drejt institucionalizimit të një grupi marrëdhëniesh të përdorshëm si një burim i besueshëm përfitimesh të tjera. Kjo do të thotë se për individë, rrjetet e të cilëve nuk ofrojnë mundësi punësimi, duhet t`i rrisin në mënyrë aktive ato duke investuar në kapital social shtesë. Në këtë formë, vullnetarizmi është një nga format e këtij investimi strategjik.

Vullnetarizmi gjithashtu çon drejt punësimit nëpërmjet akumulimit të kapitalit njerëzor, i cili përcaktohet nga Schultz (1961) si: ``blerja e të gjitha aftësive dhe njohurive të dobishme që janë pjesë e një investimi të qëllimshëm``. Më konkretisht, siç theksohet nga Becker (1993), kapitali njerëzor është i përbërë nga investimet në arsim, aftësitë dhe trajnimet që kanë një fitim të matshëm ekonomik ose kthimin në investim. Ky kthim zakonisht grumbullohet në formën e përfitimeve në rritje dhe përgjithësisht çon drejt rezultateve positive në tregun e punës. Vullnetarizmi është i lidhur me kapitalin njerëzor. Puna vullnetare ndërton të ardhmen nëpërmjet fuqizimit që sjell duke ofruar përvojë pune dhe kontakte potencialisht të vlefshme. Nëse vullnetarët fitojnë ose përditësojnë aftësitë të cilat janë të nevojshme në vendin e punës, këto më pas i bëjnë ata më tërheqës dhe produktivë për punëdhënësit duke

rritur kështu shanset e tyre për punësim. Nga ana tjetër, vullnetarizmi i përcjell një sinjal punëdhënësit se një individi është i motivuar dhe produktiv, duke siguruar një avantazh konkurrues midis punë-kërkuesve.

Promovimi i vullnetarizmit është shpesh një politikë e përdorur nga qeveritë. Megjithatë, rekrutimi i vullnetarëve paraqet një sfidë të vazhdueshme me të cilën ballafaqohen organizatat jofitimprurëse, veçanërisht në lidhje me ndryshimet demografike dhe të jetesës të cilat kanë rezultuar në një rritje të vullnetarizmin episodik dhe një rënie në kontributet e qëndrueshme të kohës së tyre (Cnaan & Handy, 2006).

Me termin 'punësim i referohemi: ``aftësisë së një individi për të filluar punë, për të ruajtur vendin e punës dhe për të ndryshuar vendin e punës në rast se kërkohet`` (Hillage & Pollard, 1998). Kjo "aftësi" varet nga faktorët individualë që ndikojnë në shanset e dikujt për të hyrë në tregun e punës (Ëaters, Briscoe, & Hall, 2005).

Iniciativat për tregun të punës, duke përfshirë këtu vullnetarizmin, janë përqendruar në mënyrë eksplicite në përmirësimin e aftësive dhe qëndrimeve të aksesit ndaj punës, nëpërmjet vullnetarizmit gjatë papunësimit. Ato gjithashtu nënkuptojnë se, shkathtësitë dhe qëndrimet e shtuara përmes vullnetarizmit, mund të ndihmojnë askesimin më të lehtë në punë" (DWP, 2012).

Vullnetarizmi mund të shërbejë si një hap më shumë drejt punësimit, sepse ndihmon në ruajtjen dhe rritjen e kapitalit njerëzor të individëve duke zhvilluar aftësitë, njohuritë dhe në të njëjtën kohë duke rritur shanset e tyre për punësim (Smith, 2008). Vullnetarizmi po ashtu ndihmon në rritjen e kapitalit social, duke zgjeruar numrin dhe cilësinë e kontakteve shoqërore (Flap, 2002), të cilat sipas supozohen të rrisin gjasat për të gjetur një punë të re nëpërmjet zgjerimit të kapitalit social.

Nivelet e vullnetarizmit ndryshojnë sipas grupeve të ndryshme demografike. Nivelet e vullnetarizmit janë më të ulëta tek të rinjtë (16-24 vjeç) në krahasim me shumicën e grupmoshave të tjera. Të pa kualifikuarit kanë gjithashtu më pak gjasa të angazhohen në punë vullnetare. Nivelet më të larta të përfshirjes në punën vullnetare janë në mesin e atyre që kanë kualifikime të nivelit më të lartë (Low et al., 2007).

Dëshira për të mësuar aftësi të reja dhe për të kontribuar në karrierë njihen si motivimet kryesore për kryerjen e punës vullnetare, pavarësisht faktit se mbeten më pak të rëndësishme në krahasim me motivimin e lidhur me altruizmin, të tillë si dëshira për të përmirësuar gjërat ose për të ndihmuar të tjerët (Low et al., 2007).

Evidenca të ndryshme jepen gjithashtu nga të dhënat sipas të cilave mund të supozohet se vullnetarizmi ka një ndikim pozitiv mbi hyrjen në tregun e punës dhe mund të veprojë si një hap drejt punësimit. Në të vërtetë, disa studime kanë gjetur

se vullnetarët besojnë se kontributi i dhënë në këtë drejtim rrit perspektivat e tyre të punësimit duke shtuar kështu besim që vullnetarizmi ka një ndikim pozitiv në mundësitë e gjetjes së një pune.

Thoits (2012) evidentoi efektin e të pasurit një identitet të fortë dhe të spikatur të lidhur me rolin si vullnetar, i cili ndikon në mirëqenie dhe ndërmjetëson duke shkatuar një ndjenjë më të madhe të qëllimit dhe kuptimit në jetë. Studimi i kryer nga Thoits dhe Hewitt (2001) demonstroi jo vetëm se vullnetarizmi kishte efekte pozitive në kënaqësinë e jetës, vetëbesimin, dhe elementeve të tjerë të lidhura me mirëqenien, por gjithashtu rezultoi se njerëzit që fillimisht kishin nivele më të larta të mirëqenies kontribuonin më shumë në orë pune vullnetare në krahasim me ata me nivele më të ulëta të mirëqenies.

Për më tepër, studiues të tjerë kanë argumentuar se vullnetarizmi mund të kontribuojë në ndërtimin e besimit në komunitet, nëpërmjet ndërveprimeve pozitive sociale në një shoqëri të zgjeruar duke argumentuar se besimi nga ana tjetër çon në lloje të veçanta të angazhimit qytetar, siç është edhe vetë vullnetarizmi (Greenberg, 2001). Qasja funksionale ndaj vullnetarizmit parashtron se kënaqësia vullnetare dhe synimet për të vazhduar vullnetarizmin janë të ndikuara nga ndeshja midis motivimeve të rëndësishme të personit që do të kryejë punë vullnetare dhe mundësive për të kënaqur ato motivime të disponueshme në mjedisin vullnetar. Sipas kësaj qasje, çdo motiv i rëndësishëm, kur të plotësohet, mundet të çojë në rritjen e kënaqësisë apo qëllimeve të ardhshme. Megjithatë, disa dëshmi sugjerojnë se jo të gjitha motivet kanë ndikim të barabartë në lidhje me ndikimin e tyre në rezultatet pozitive ndaj vullnetarizmit.

Qëllimi dhe metodologjia studimore

Qëllimi i këtij studimi është:

- Të hulumtojë mbi shkallën e vullnetarizimit tek të rinjtë e shkencave sociale dhe perceptimet mbi përfitimet që ky aktivitet sjell në punësim;
- Të hulumtojë mbi natyrën e lidhjes ndërmjet vullnetarizimit dhe punësueshmërisë në Shqipëri si dhe të mekanizmave të tyre veprues;

Për realizimin e këtij qëllimi, metodologjia kërkimore e përdorur është ajo sasiore. Të dhënat janë të llojit demografik, të lidhura me profilin e pjesëmarrësve në studim si edhe të dhëna të tjera që i referohen perceptimeve të pjesëmarrësve duke u nisur nga përvoja e tyre personale në raport me çështjet e lidhura me vullnetarizmin.

Popullata në këtë studim përbëhet nga student të nivelit Bachelor dhe kampionimi i volitshëm kapi shifrën e 170 studentë të Fakultetit të Shkencave Sociale. Në

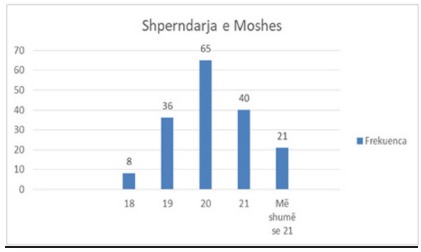
studim, 85% e pjesëmarrësve ishin fermra dhe 15% meshkuj. Një rezultat i tillë ishte i pritshëm nisur nga vetë karakteristikat e Fakultetit të Shkencave Sociale që dallon për një predominancë të ndjeshme në përbërje të gjinisë femërore. U bë e mundur që të aksesoheshin të gjitha degët për vitin e para, të dyta dhe të treta të nivelit Bachelor në Fakultetin e Shkencave Sociale duke i dhënë mundësi të gjithë studenteve të pranishëm të bëheshin pjesë e sondazhit.

Përpara shpërndarjes, u realizua një pilotim me student të profileve të ndryshme. Në total 71 pyetësor u shpërndanë në fazën e pilotimit duke bërë të mundur rishikimin e tyre sipas sugjerimeve të mbledhura gjatë këtij procesi.

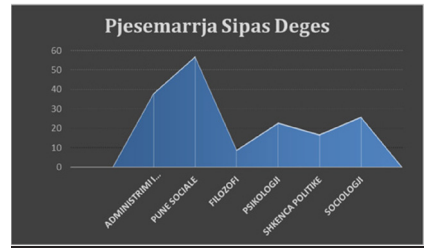
Për shpërndarjen e pyetësorëve u angazhuan student të Fakultetit të Shkencave Sociale.

Analiza e të dhënave

Moda e shpërndarjes së moshës së pjesëmarrësve në këtë studim është 20 vjeç duke u ndjekur më pas nga grupi i 21 dhe 19 vjeçarëve (Grafiku. 1)

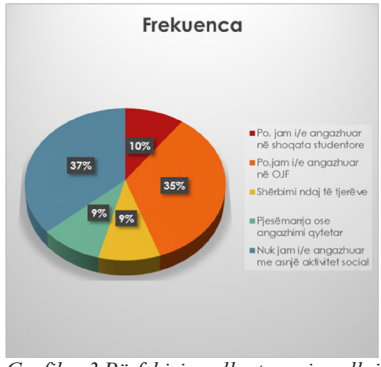


Grafiku 1. Shpërndarja sipas moshës

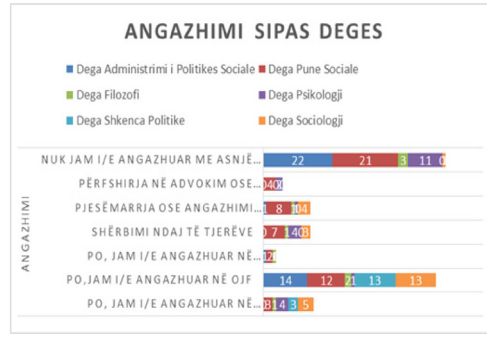


Grafiku 2. Shpërndarja sipas degës së studimit

Pjesa më dërrmuese e pjesëmarrësve vinin nga degët e Punës Sociale dhe Administrimit të Politikave Sociale e më pak nga Sociologjia, Psikologjia, Shkencat Politike dhe Filozofia (Grafiku. 2).

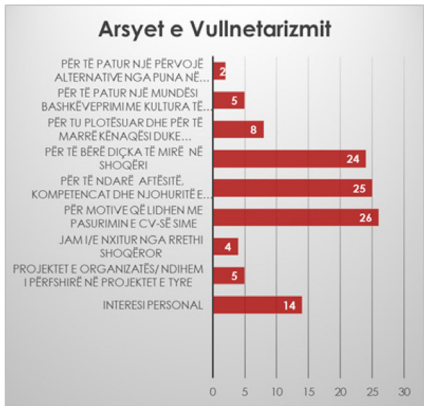


Grafiku. 3 Përfshirja vullnetare sipas llojit të angazhimit

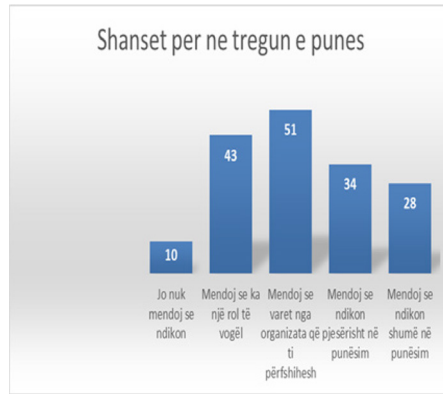


Grafiku. 4 Niveli i përfshirjes vullnetare sipas degës së studimit

Nga frekuencat e Grafikut. 3 vihet re se pjesa më e madhe e pjesëmarrësve ndahen midis mungesës së angazhimit në aktivitete sociale (37%) dhe angazhimit pranë organizatave jo- fitimprurëse (OJF) duke i parë këto të fundit si forma predominante e përfshirjes së tyre në aktivitete vullnetare. Të tjera angazhime si ato në shoqata studentore, shërbime ndaj të tjerëve dhe angazhim qytetar zënë një pjesë të vogël të pjesëmarrjes duke mos e kaluar vlerënë 10%. Në lidhje me angazhim e pjesëmarrësve nisur nga dega e tyre e studimit (Grafiku. 4), përtej angazhimit të lartë vullnetar në OJF të studnetëve të Administrimit të Politikave Sociale dhe Puna Sociale, sikurse pritej nga përfaqësimi i tyre i lartë në kampion, bie në sy angazhimi po aq i madh i studentëve nga degët e Shkencave Politike dhe Sociologjisë (përkatësisht 13 studentë nga secila prej këtyre degëve) gjë që evidenton përfshirjen e tyre të konsiderueshme vullnetare duke zgjedhur për këtë atashimin me organizata jo-fitimprurëse.



Grafiku. 5 Arsyet e vullnetarizmit



Grafiku. 6 Vlerësimi i shtimit të mundësive për në tregun e punës

Të pyetur mbi motivet që nxisin drejt angazhimit vullnetar (Grafiku. 5) pjesëmarrësit ndahen midis atyre që mendojnë se peshën kryesore e zë pasurimi i CV-së (26 pjesëmarrës), kontribuimi në çështje sociale duke ndarë aftësi dhe kompetenca (25 pjesëmarrës) si edhe për të bërë diçka të mirë në shoqëri (24 pjesëmarrës). Megjithatë, të pyetur rishtazi nëse mendojnë se riten shanset e tyre të punësimit nisur nga eksperienca e vullnetarizimit, pjesa më e madhe e tyre përgjigjen se ka një ndikim të vogël (43 pjesëmarrës), të pjesëshëm (34 pjesëmarrës) ose që nuk ka asnjë ndikim (10 pjesëmarrës). Nese do të kishte ndikim, për 51 pjesëmarrës, kjo do të ishte më shumë e lidhur me organizatën me të cilën atashohesh sesa me vet eksperiencën e vullnetarizmit (28 pjesëmarrës mendojnë se ndikon shumë në punësim).

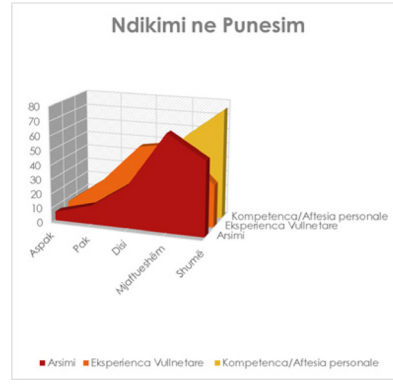
		Ligji i vullnetarizmit si qëllim për politikat e punësimit				
		Aspak	Pak	Disi	Mjaftueshëm	Shumë
Inisiativat që ka ndërmarrë qeveria për punësimin	Aspak	8	12	10	6	5
	Pak	7	10	21	8	3
	Disi	3	8	17	14	8
	Mjaftueshëm	0	1	8	8	1
	Shumë	0	0	0	2	3

Tabela. 1 Vlerësimi i ligjit mbi vullnetarizmin si politikë qeveritare për punësim

Nga Tabela. 1 e mësipërme vihet re se pjesa më konsistente e pjesëmarrësve i shohin si të pakta, disi ose aspak inisiativat qeveritare për punësim. Në çdo rast, ata e gjykojnë ligjinin mbi vullnetarizmin si një inisiativë që deri diku është bërë me qëllim për të ritur politikat e punësimit (48 pjesëmarrës). Kjo shifër është në raport me 30 prej pjesëmarrësve më pak optimist (mendojnë se ligji i vullnetarizmit ka patur pak qëllim për të ritur punësimin) dhe 28 prej tyre më shumë optimist (mendojnë se ligji i vullnetarizmit është mjaftueshëm i qëllimshëm për të ritur punësimin).

TABELA E PERCEPTIMEVE MBI FAKTORËT NDIKUES NË PUNËSIM			
	Arsimi	Eksperienca Vullnetare	Kompetenca/Aftesia personale
Aspak	6	7	1
Pak	13	25	6
Disi	30	51	27
Mjaftueshëm	67	55	56
Shumë	51	29	76

Tabela. 2 Perceptimi i faktorëve që ndikojnë në punësim



Grafiku. 8 Perceptimi i faktorëve që ndikojnë në punësim

Së fundimi, rezultatet mbi perceptimi e pjesëmarrësve në lidhje me faktorët që ndikojnë në punësim (Tabela. 2 & Grafiku. 8), evidentojnë një tendencë ku së pari, kompetencat dhe aftësitë e tyre personale marrin shumë dhe mjaftueshëm rëndësi (132 pjesëmarrës), së dyti, arsimi është i dyti nga rradha duke marrë mjaftueshëm dhe shumë rëndësi (118 pjesëmarrës) dhe në fund, për 84 pjesëmarrë, shifër në çdo rast interesante, eksperienca vullnetare është një faktor që do të ndikojë mjaftueshëm dhe shumë në punësim.

PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME

Përfundime studimore

- Nga totali i pjesëmarrësve, 111 prej tyre janë përfshirë në njërën nga format e angazhimit vullnetar, ndërkohë që 58 prej tyre nuk kanë asnjë lloj përfshirje në një aktivitet social.
- Ndër pjesëmarrësit e angazhuar në njërën nga format e aktivitetit vullnetar, pjesa më e numërt, 35% e tyre, përfshirjen e kanë si rrjedhojë e angazhimit në OJF.
- Arsyeja kryesore e kësaj përfshirje rezulton të jetë nevoja për të pasuruar CV-në ndërkohë që shanset për punësim pas kësaj eksperience shihen të lidhura kryesisht me organizatën (emrin e mirë) në të cilën janë përfshirë.
- Pjesëmarrësit e gjykojnë ligjinin mbi vullnetarizmin si një inisiativë që deri diku është bërë me qëllim për të ritur politikat e punësimit.
- Përtej ligjit mbi vullnetarizmin, pjesëmarrësit i konsiderojnë të pakta ose të pjesshme inisiativat qeveritare për nxitjen e punësimit tek të rinjtë.
- Lidhur me faktorët ndikues në punësim, pjesëmrrësit rendisin në radhë të parë kompetencën dhe aftësinë e fituar, arsimin e ndërmarrë dhe në fund pjesëmarrjen në eksperienca vullnetare.

Rekomandime studimore

- ❖ Nisur nga kontributi i jashtëzakonshëm që i njihet aktivitetit vullnetar nga literatura botërore si edhe nga rëndësia që merr ky aktivitet në rekrutimin e punonjësve të kualifikuar dhe me aftësi të nevojshme rekomadohet:
    - Përdorimi i politikave promonuese për vullnetarizmin
    - Ngritja e një sistemi monitorimi dhe vlerësimi për aktivitet vullnetare
    - Krijimi i standardeve për ta kthyer punën vullnetare në një alternativë që lehtëson aksesin në tregun e punës, që rrit kualifikimin dhe zotësinë e individëve të përfshirë në të
    - Rritja e bashkëpunimit midis sektorit privat dhe publik për krijimin e programeve që nxisin punën vullnetare
- ❖ Organizatat duhet te specializohen në menaxhimin vullnetar duke

theksuar vlerën ekonomike, shoqërore dhe individuale të këtij aktiviteti

- ❖ Ligji i vullnetarizmit në Shqipëri, përtej përcaktimit të parimeve, të drejtave dhe detyrimeve të vullnetarëve dhe orgnizatave, duhet të shoqërohet me elemente avantazhuese për të rinjtë që përfshihen në aktivitete të tilla. Për këtë mund të konsultohen strukturat e qarta ligjore mbi vullnetarizmin që vijnë nga eksperiencat e suksesshme të Belgjikës dhe Polonisë
- ❖ Aspekte të tjera që do të promovonin vullnetarët dhe vullnetarizmin dhe do të garantonin qëndrueshmërinë e ndërhyrjes së tyre në komunitet janë:
    - Njohja e meritave që do të shërbejë si një nxitës për promovimin e vullnetarëve;
    - Vlerësime për kontributin vullnetar;
    - Çmime dhe përforcime positive për vullnetarët e devotshëm
    - Organizimi i seminareve mbi vullnetarizmin

BIBLIOGRAFIA

» A., Graziano, W. (Eds.), The Oxford handbook of prosocial behavior. New York, NY: Oxford University Press.

» Becker, G. (1993). Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education (3rd ed.). London: University of Chicago Press.

» Bourdieu, P. (1985). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), Handbook of theory and research for the sociology of education, 241-258. New York: Greenëood.

» DWP (Department for Work and Pensions) (2012) The UK Employment Action London: DWP.

» Flap, H. (2002) No man is an island. In: Lazega, E.; Favereau, O. (eds.) "Conventions and Structures." Oxford: University Press.

» Franzen, A., and Hangartner, D. (2006). Social networks and labor market outcomes: the non-monetary benefits of social capital. European Sociological Review, 22:4, 353-368.

» Greenberg, D. F. (2001). Time series analysis of crime rates. J. Quant. Criminol. 17: 291–327.

» Handy, F., Cnaan, R.A. and Brodeur, N. (2006) 'Summer on the Island: Episodic Volunteering in Victoria, British Columbia', Voluntary Action 7(3): 31-46.

» Heidrich, Katheryn W. (1990). Volunteers' Life-Styles: Market Segmentation

Based on Volunteers' Role Choices. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, (11)9, 21-32.

» Hillage, J. and Pollard, E. (1998) Employability: Developing a Framework for Policy Analysis. London: DfEE.

» Hybels, Judith H. (1978). Volunteer Jobs to Paid Jobs. Wellesley, MA: Wellesley College Center for Research on Women.

» Jenner, Jessica R. (1981). Volunteerism as an Aspect of Women's Work Lives. Journal of Vocational Behavior, 19, 302-314.

» Loeser, Herta. (1974). Women, Work and Volunteering. Boston: Beacon Press.

» Low, N., Butt, S., Ellis, P. & Davis Smith, J. (2007). Helping out: a national survey of volunteering and charitable giving. London: Cabinet Office.

» Peggy A. Thoits, Hewitt, Lyndi N. (2001). "Volunteer Work and Well-Being." Journal of Health and Social Behavior 42:115–31.

» Peggy A. Thoits (2012) Role Identity Salience, Purpose and Meaning in Life, and Well-Being among Volunteers. SAGE.

» Portes, A. (1998). Social capital: its origins and applications in modern sociology. Annual Review of Sociology, 24, 1-24.

» Schram, V., and Dunsing, M. (1981). Influences on married women's volunteer work participation. Journal of Consumer Research, 7, 371-379.

» Schram, Vicki R. (1985). Job Skills Developed in Volunteer Work: Transferability to Salaried Employment. Journal of Volunteer Administration, 3, 28-33.

» Schultz, T. (1961). Investment in human capital. The American Economic Review, 51:1, 1-17.

» Smith JP. Reconstructing childhood health histories. Demography. 2008;46 (2):387–403.

» Stukas, A. A., Snyder, M., Clary, E. G. (2014). Volunteerism and community involvement: Antecedents, experiences, and consequences for the person and the situation.

» Schroeder, D. Waters, L., Hall., DT, & Bricoe, J. (2005). Protean career attitude, self-esteem and job-search intensity during unemployment. American Academy of Management, Honolulu, Hawaii, August 5-10.

» Wilson, J. (2012). Volunteerism research: A review essay. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 41, 176-212.

» Wollbaeck, D., and Selle, P. (2002). Does participation in voluntary associations contribute to social capital? The impact of intensity, scope, and type. Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 31, 32-61.

ROLI I MIKROKREDISË NË ULJEN E PAPUNËSISË NË SEKTORIN E AGRIKULTURËS.

MSc Elia Botka, Universiteti "Mesdhetar i Shqiperise"

ebotka@yahoo.com

MSc Eni Nasi, Universiteti "Mesdhetar i Shqiperise"

eninasi@gmail.com

ABSTRAKT

Ky punim është një vështrim mbi rolin e institucioneve të mikrofinancës në uljen e nivelit të papunësisë në Shqipëri. Në fokus të veçantë merret praktika e mikrokredisë dhe impakti që ajo ka në stimulimin e sipërmarrjes në vendin tonë, sidomos në dy grupimet që rezultojnë të kenë peshën më të madhe në normën e papunësisë, si të rinjtë dhe gratë.

Sektori ku fokusohet analiza jonë është ai i bujqësisë, i cili, me gjithë rënien që ka pësuar nga viti 1991 mbetet ende një sektor ku punësimi kap rreth 40 % të forcave aktive të punës. Ky punim jep shpërndarrjen territoriale të kredive dhe kredive të këqia sipas rretheve dhe lidhur zhvillimin rajonal me politikat e finanacimit. Një çështje tjetër që trajtohet nga këndvështrimi i mikrokredisë, është ajo e kostos së financimeve dhe si mund të ulet risku në financimet që përfshijnë aktivitetet e bujqësisë. Punimi jep kokluzionet përkatëse për nivelin e financimit të sektorit bujqësor, rrugët e zhvillimit të tij dhe mundësitë e zhvillimit që ky sektor ka në të ardhmen. Të dhënat kryesore ku bazohet ky punim, janë marrë nga Banka Botërore, ILO, Banka e Shqipërisë, Instituti i Studimeve Ekonomike Internacionale të Vienes (wiiw), nga punime shkencore individuale të autorëve të pavarur dhe intervista me drejtues të institucioneve fiananciare.

Fjale kyçe: Struktura e financimit në sistemin bujqësor, mikrokredia, risku ekonomik, kostoja e financimit.

1.HYRJE

Ndryshimet për shkak të tranzicionit që filluan në vitet '90 sollën ndryshime rrënjësore në çdo fushë të ekonomisë dhe shoqërisë. Sistemi i mëparshëm, bazuar në ekonominë e planifikuar, që kishte qenë i pranishëm për dekada, duhej të ishte braktisur dhe duhej të krijohej një model i ri, bazuar në ligjet e tregut. Tranzicioni preku edhe sektorin e agrikulturës megjithë kushte klimaterike dhe gjeografike të përshtatshme për zhvillimin e saj. Me gjithe rënien që ka pasur ky sektor nga viti 1991, ai përsëri mbetet një nga sektorët më të rëndësishëm lidhur me kontribitin që jep në GDP (rreth 20% të GDP-së) dhe lidhur me përqindjen e forzës së punës së aktive në këtë sektor (rreth 45% e forcës së punës aktive totale).Por njësoj si vëndet e tjera të Ballkanit Perëndimor Shqipëria përballet me kufizime të rëndësishme në zhvillimin e agrikulturës, si produktiviteti i ulët, përdorimi e një teknike dhe teknologjie jo të avancuar, nivel të kufizuar të Investimeve, fale edhe mungesës së interesit për të investuarnë këtë sektor, fragmentimi i fermave (fragmented farm-holdings), niveli ulët i aktiviteteve të biznesit, infrastuktura e pazhvilluar, dhe mungesa e llojeve alternative të financimit. (Stojadinović Jovanović, Dašić, 2015).

Pas rënies në fillim të proceseve të tranzicionit, prodhimi bujqësor shqiptar ka shënuar rritje si në kulturat bujqësore ashtu dhe në blegtori. Që nga viti 2001 Shqipëria i kushton vëmendje zhvillimit të bujqësisë. Zona është e përshtatshme kryesisht për prodhimin e blegtorisë, ndërsa luginat e lumenjve dhe bregu i detit janë të përshtatshme për kulturat dhe frutat.

2. POLITIKAT E AGRIKULTURËS

2.1 Korniza e politikave 2007-2013. ISRDSA, Strategjia ndërsektoriale e zhvillimit rural 2007-2013.

Kjo ishte një strategji kombëtare e bazuar në kuadrin rregullator të zhvillimit rural të Bashkimit Europian për ballkanin perëndimor ku merrnin pjesë dhe vende të tjera të rajonit.Kjo strategji kishte si qëllim krijimin e vendeve të punës në zonat rurale, zhvillimin e qëndrueshëm në të ardhura dhe në prodhim në zonat rurale,mbrojtjen mjedisore dhe përmirësimin e cilësisë së jetës të banorëve ruralë dhe të siguronte implementimin e saj qoftë nga ana e qeverisë Shqiptare qoftë nga ana e Bashkimit Europian. Në këtë strategji nuk përfshiheshin shprehimisht institucionet financiare. Një studimi i FAO-s ofron një përshkrim gjithëpërfshirës të kornizës së politikës bujqësore të vendeve të Ballkanit Perëndimor për periudhën 2007-2013. Planifikimi i politikës bujqësore për këtë periudhë është bazuar në një sërë dokumentesh strategjike që përcaktojnë objektivat afatgjata për bujqësinë e ardhshme dhe zhvillimin rural në vendet e Ballkanit Perëndimor. Dokumentet strategjike në përgjithësi përmbanin një analizë të gjerë të sektorit të agrikulturës

dhe përcaktimin së qëllimit të politikave, duke vazhduar në disa raste nga përkufizimet e mekanizmave kryesorë të politikave dhe në një skicim të buxheteve shumëvjeçare. Siç është identifikuar nga studimi i FAO-s, qëllimet e politikave të përcaktuara në dokumentet strategjike ndryshojnë ndjeshëm midis vendeve, por në përgjithësi çështjet kryesore ishin siguria e ushqimit, përmirësimet në të ardhurat bujqësore dhe aspekte të ndryshme të konkurrencës. Sidoqoftë, prioritetet dhe qëllimet për bujqësinë dhe zhvillimin rural u adresuan në dokumentet strategjike veçmas në shumicën e vendeve, pa marrë parasysh lidhjet mes tyre. Në periudhën e mbuluar nga studimi i FAO-s, vetëm disa nga vendet e Ballkanit Perëndimor kishin një sistem ndërkombëtar të krahasueshëm për monitorimin vjetor të zbatimit të politikave. Për më tepër, vlerësimi i ndikimit dhe vlerësimet e politikave janë përdorur rrallë për vendimmarrje praktike; kjo mungesë ka ndikuar potencialisht në paqëndrueshmërinë e politikës bujqësore në vendet e Ballkanit Perëndimor. (Burimi: Agricultural policy and European Integration in South-Eastern Europe, FAO, Budapest. 2014).

2.2 Zhvillimi i politikave në vitet 2012-2014

Vendet e Ballkanit Perëndimor miratuan kornizën e programimit të CAP-it (UE Common Agriculture Policy) për politikat bujqësore në vitet e fundit. Si rezultat, pritej që në periudhën e mbuluar nga ky raport (2013-2015) shumica e vendeve në rajon do të përshkruanin dokumentet e reja të programimit për të përshtatur planifikimin shumëvjeçar në përputhje me programimin e CAP-it. Në të njëjtën mënyrë, kriza ekonomike rajonale dhe pjesërisht procesi i integrimit europian pritej të nxisin ndryshime në fushat, prioritetet, programimin dhe instrumentet e miratuara të politikave.[14]

Në këtë periudhë kishte mjaft skema garancie për SME-të në Shqipëri sukssi i të cilave në krijimin e ksesit financiar varej nga aftësitë manaxheriale të instiucioneve. Financimi ka qënë i bazuar tek kolaterali dhe hendiku i financimeve ka qënë më i theksuar për zonat rurale ku agrikultura kishte vështirësitë më të mëdha. Si bankat ashtu dhe instiucionet financiare jo bankare.Për këtë arsye kërkohen fonde shtesë për të rritur vëmëndjen e SME-ve mbi benefitet e fondeve të kapitalit të vet (equity investments or quasiequity investments.) meqë kërkesa potenciale gjykohet e lartë sidomos midis start-up-eve edhe mungesa e fundeve të kapitalit të vet gjykohet e madhe. Në këtë kontekst, Instiucionet Internaconale Financiare IFI duhet të ofrojnë një kombinim produkti të menduar mirë që përman asistencë teknike dhe paketen e fondeve.[15]

14 https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/analysis-agricultural-and-rural-development-policies-western-balkan-countries

15 http://www.eib.org/attachments/efs/assessment_of_financing_needs_of_smes_albania_en.pdf

2.3 ISARD 2014-2020

Në fund të vitit 2014, Shqipëria krijoi një kornizë të re strategjike për zhvillimin e ardhshëm të bujqësisë dhe zonave rurale (Strategjia Ndërsektoriale për Bujqësinë dhe Zhvillimin Rural (ISARD) 2014-2020. Dokumenti i jep përparësi politikave që nxisin zhvillimin dhe rritjen e prodhimit bujqësor dhe synon përmirësimin e konkurrencës, harmonizimin e politikave dhe mjediseve institucionale me vendet e BE-së, përdorimin e qëndrueshëm të burimeve natyrore dhe përfshirjen sociale të popullsisë rurale. Korniza strategjike gjithashtu përshkruan në mënyrë më të detajuar ndërhyrjen publike në tre fusha kryesore të politikave:

I. zhvillimi rural (me Instrumentin e Ndihmës së Para-Anëtarësimit në BE (Pre-accession Assistence) për zhvillimit rural

II. mbështetja e infrastrukturës së fermerëve dhe e infrastrukturës në zonat rurale

III. zhvillimi institucional dhe rregullator drejt standardeve të BE. Kuadri strategjik nuk përcaktonte masa specifike të politikave; përcaktonte vetëm mekanizmin e adoptimit të tyre nëpërmjet planeve vjetore të veprimit kombëtar.

Krahasuar me gjetjet e studimit të FAO, reformat e politikës bujqësore brenda kornizës strategjike janë më të theksuara në fushën e zhvillimit rural, ndërsa tregu dhe mbështetja e drejtpërdrejtë prekeshin në një masë më të vogël. Sipas informatave të detajuara të vendit nga Edvin Zhlima dhe Grigor Gjeci, nuk ka pasur ndryshime të rëndësishme në shumën dhe strukturën e transfertave buxhetore në bujqësi gjatë periudhës së studimit (2013-2014). Ndoshta më të dukshmet janë përpjekjet për të futur pagesat e kafshëve dhe të zonës dhe pakësimin e financimit për zhvillimin rural.[16]

3. SEKTORI I AGRIKULTURËS, MIKROFINANCA DHE INFORMALITETI

Sektori i agrikulturës është i ndryshëm nga sektorët e tjerë ekonomikë në shumë mënyra. Sektori i bujqësisë karakterizohet nga një numër specifikash që e bëjnë të vështirë, të kushtueshëm dhe me risk të lartë për t'u financuar. Aktivitetet janë përgjithësisht të vendosura në zona të izoluara me dendësi të ulët të popullsisë dhe infrastrukturë të dobët. Ato janë të varur nga moti dhe ciklet e prodhimit; Të ardhurat janë të ardhura sezonale dhe monetare është e kufizuar[17].

16 JRT TECHNICAL REPORTS. Analysis of the agricultural and rural developmentpolicies of the Western Balkans countries.

17 http://prospera-microfinance.org/IMG/pdf/ENG_RFM-FARM-pleniere1-07-11-231-1.pdf(Chalmers, 2005;Wampfler and Lapenu, 2002; Zeller, 2003)

Ai karakterizohet nga:

» Rreziqet e larta sistematike, ekonomike, sociale të lidhura me bujqësinë, të kombinuara me sezonalitetin, përfitueshmërinë e ulët dhe natyrën relativisht "të specializuar", shpesh çojnë në të ardhura të vogla. Fitimi i ulët i sektorit e bën veçanërisht të vështirë huazimin me normat e interesit të praktikuara nga mikrofinancimi, ndërsa varfëria e përhapur në shumicën e vendeve i bën familjet veçanërisht të ndjeshme nga risku.

» Kufizimet rurale që lidhen me popullatat shumë të shpërndara, heterogjene dhe infrastruktura e dobët (transport, komunikim) e bëjnë aksesin në shërbimet financiare dhe në zhvillimin e rrjeteve rurale, sidomos në zonat veçanërisht të izoluara ku dendësia e popullsisë është e ulët.

» Mungesa e burimeve njerëzore (arsimimi i dobët, mungesa e stimujve për të shkolluarit për të punuar në zonat rurale) e bën edhe më të vështirë zhvillimin e shërbimeve financiare vendase.

» Mungesa e garancive të përshtatshme dhe korniza të favorshme rregullatore, ligjore dhe politike dobësojnë transaksionet financiare, veçanërisht në mungesë të sistemeve të besueshme të drejtësisë apo të pronësisë së tokës.

» Një kulturë e kreditit ku kreditë ngatërrohen ndonjëherë me donacionet, ka ulur pagesat e kredisë.

Këto problematika hasen dhe në Shqipëri dhe institucionet e mikrofinancës janë të vedëdijëshme për këtë.Siç deklaron AMA (Alabanian Microfinance Assosiation) në sektorin e agrikulturës hasen disa veshtirësi që mund t'i klasifikojmë si më poshte:

» Vështirësitë e identifikimit të kostove të veprimtarisë;

» Dimensioni i vogël i businesseve, etj.

» Informaliteti i bizneseve dhe mungesa e kolateralit

» Kultura e dobët financiare mes populates së shërbyer

» Abuzimi me marrëdhënien e mirëbesimit në terren etj.

Kjo situatë solli një rritje të rasteve të kredive me probleme.Për këtë arsye sektori i agrikulturës zë vetëm 4% të portofolit të kredive.Megjithatë, në Shqipëri, mikrofinanca ka paraqitur përherë një nivel të kredive me probleme shumë herë më të vogël se sistemi bankar duke mos kaluar asnjëherë si sektor nivelin e 5% ndërkohë që në sektorin bankar shqiptar është folur për 25%. Kostot e kredisë "mikro" janë shumë herë më të larta se kredia bankare për shkak të qasjes dhe angazhimit tejet impenjues në terren. Mikrofinanca është një aktivitet financiar me karakter social me kosto operative mjaft të larta dhe kërkon ekspertizë dhe komunikim midis palëve.

Të gjitha këto çojnë në rritjen e riskut të sipërmarrjes në këtë sektor e për pasojë të riskut të financimit të këtyre sipërmarrjeve.

Në një Sondazh të Ndërmarrjeve të kryer nga Banka Botërore të anketuarve të vëndeve të Ballkanit Perëndimor, u kërkohet të tregojnë pengesat më të mëdha për biznesin e tyre. Mesatarisht në të gjithë rajonin e Ballkanit Perëndimor, praktikat e sektorit informal, normat e taksave, aksesi në financiam dhe instabiliteti politik, janë vlerësuar si pengesat më të mëdha. Praktikat e sektorit informal janë më shpesh të identifikuara si kufizimi kryesor në Shqipëri.[18]

Table 9. Top constraints as % of respondents in World Bank Enterprise Surveys

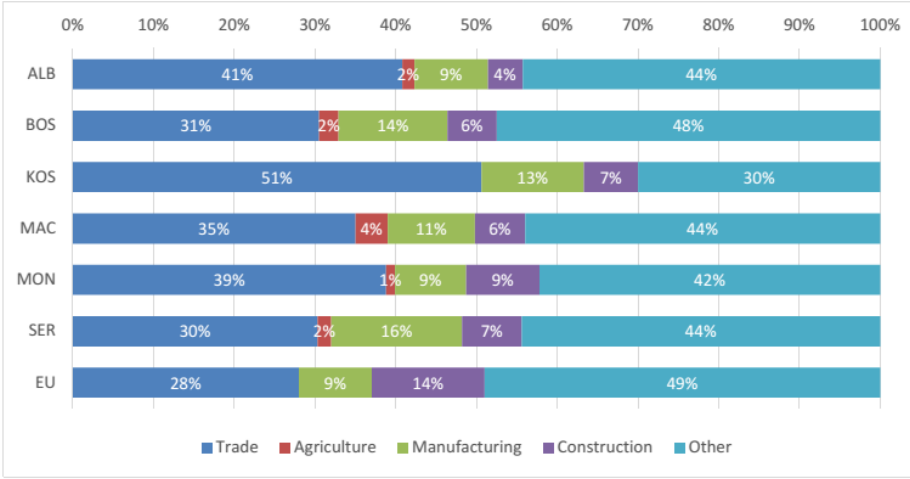
Indicator	ALB	BOS	KOS	MAC	MON	SER	AVG
Access to finance	14.3	15.5	16.3	21.5	9.1	9.7	**14.4**
Access to land	6.6	0.9	2.0	1.3	1.2	0.9	**2.2**
Business licensing and permits	1.4	3.9	1.4	0.4	0.4	1.3	**1.5**
Corruption	7.0	8.1	10.9	1.6	1.2	11.7	**6.8**
Courts	0.3	3.4	1.5	5.1	0.2	4.5	**2.5**
Crime, theft and disorder	1.6	1.9	2.4	1.1	2.5	1.3	**1.8**
Customs and trade regulations	1.1	7.9	9.4	2.0	9.1	3.3	**5.5**
Electricity	15.0	1.6	7.8	6.6	2.6	0.2	**5.6**
Inadequately educated workforce	2.1	2.0	7.0	6.8	2.7	6.1	**4.5**
Labor regulations	0.1	6.8	0.4	0.7	4.3	0.1	**2.1**
Political instability	5.3	31.4	4.0	10.2	6.9	28.7	**14.4**
Practices of the informal sector	18.8	4.3	26.0	30.1	18.0	10.6	**18.0**
Tax administration	12.9	1.3	4.3	2.7	2.6	5.2	**4.8**
Tax rates	10.8	8.2	5.5	8.7	38.0	16.1	**14.6**
Transportation	3.0	2.9	1.0	1.2	1.0	0.4	**1.6**

Source: World Bank Enterprise Surveys, Green = Minor constraint; Red = Major constraint

Informaliteti është i pranishëm si në formën e ndërmarrjeve të paregjistruara dhe ndërmarrjeve të regjistruara, por që nuk i raportojnë të gjitha të ardhurat e tyre tek autoritetet tatimore. Mikro-ndërmarrjet e paregjistruara mund të kenë mundësi të marrin financim nga institucionet e mikrofinancës, por ndërmarrjet e paregjistruara më të mëdha se ato mikro, përgjithësisht nuk mund të marrin kredi bankare. Bankat zakonisht nuk marrin në konsideratë të ardhurat e padeklaruara në analizën e tyre financiare, që do të thotë se shumë ndërmarrje që nënvlerësojnë të ardhurat dhe fitimet e tyre kanë ulur aksesin financiar.

18 Enterprice survey World Bank

Table 4. Sector analysis: number of registered SMEs by sector



Notes: for Bosnia, figures exclude sole proprietorships; for Kosovo and Montenegro, figures include large enterprises

Financimi i SME-ve është lehtësuar nga programet e garantimit (guarantee scheems) në të gjithë rajonin megjithëse në vënde të ndryshme ka pasur masa të ndryshme suksesi. IFI-të, të tilla si USAID dhe KFW ofrojnë garanci për portofolin, të cilat janë në kërkesë dhe kanë norma mesatare të shfrytëzimit të mirë. Ka patur dhe ka disa skema garancish në Shqipëri, si Fondin e Garancisë Shqiptare (2.5 milionë euro, në kuadër të Programit Italo-Shqiptar për Zhvillimin e SME-ve që nga viti 2009), Fondi për Garantimin e Kredive Rurale (4 milion Euro, mbështetur nga KFW), Marrëveshjet e USAID-it për Garantimin e Portofolit të Huasë me bankat tregtare dhe Fondin Kombëtar të Garancisë për Bujqësinë dhe Zhvillimin Rural (një program i ri qeveritar financimi në bashkëpunim me BERZH, i filluar në vitin 2015) dhe aktualisht, kemi Skemen Kombëtare të mbështetjes së Bujqësisë dhe Zhvillimin Rural, 2018.

- Ndërmarrjet bujqësore përballen me një hendek të madh financimi, pasi shumica e institucioneve financiare i konsiderojnë ato të me risk të lartë dhe të shtrenjta për t'u shërbyer.

Kompanitë që operojnë në sektorin e agrikulturës kanë më më pak akses financimi sesa kompanitë që operojnë në sektorë të tjerë. Hendeku i agrikulturës është përgjithësisht më i vogël për ndërmarrjet mikro se sa për ndërmarrjet e vogla, pasi shumë institucione mikrofinanciare konsiderojnë se fermerët janë një nga segmentet kryesore të tyre. Megjithatë, me disa përjashtime, bankat janë kryesisht të qëndrueshme në të gjithë rajonin duke pohuar se sektori i agrikulturës është më i rrezikshëm dhe më pak fitimprurës sesa sektorët e tjerë dhe ndonjëherë ato pranojnë se personeli i tyre nuk ka njohuri dhe përvojë për të vlerësuar siç duhet ndërmarrjet bujqësore.

- Ndërmarrjet start up kanë vështirësi në gjetjen e fondeve pasi që shumë institucione kreditimi nuk do t'u japin hua atyre ose do ta bëjnë këtë vetëm në sasi shumë të vogla.

Ndërmarrjet start up ballafaqohen kanë një vështirësi të mëdha në aksesin financiar në të gjithë rajonin e Ballkanit Perëndimor- Mundësia e kufizuar e opsioneve të financimit të kapitalit si *privat equity funds* në disa vende heq një kanal të rëndësishëm financimi. Shumica e bankave dhe institucioneve mikrofinanciare nuk japin kredi për ndërmarrjet start up, duke e bërë të vështirë qasjen në financimin e kredive. Megjithëse disa banka dhe institucione mikrofinanciare e lejojnë kreditimin e sipërmarrjeve të reja, ato shpesh janë në sasi shumë të vogla dhe në kushte të pafavorshme, siç janë normat e interesit më të larta se mesataret dhe maturimet e shkurtra. Çështja e financimit të start up-eve është e një rëndësie të veçantë për shkak të shkallës së lartë të papunësisë në rajon, pasi mungesa e financimit duket të jetë një nga faktorët kyç që ulin stimujt për të papunët në përpjekje për të filluar një biznes. Në veçanti, shkalla jashtëzakonisht e lartë e papunësisë tek të rinjtë mund të lehtësohet nëpërmjet aksesit në financim të start up-eve e fillimit me qëllim të krijimit të biznesit.

Në Shqipëri ka disa eksperienca të financimit të start-up-eve nga kompanitë më të rëndësishme të AMA-s si Fed Invest, Noa, Agro e Social Fund por edhe Agjenësi që punojnë me supervizion shtetëror si AIDA Albanian Investment Development Agensy).Gjithësesi sot ka pak instiucione të mikrofinancës që kanë në fokus strat-up-et megjithëse shumë prej tyre kanë biznese start-up mes të klientëve të tyre. Që një start-up të quhet e tillë për këto institucione të marra së bashku duhet të ketë të paktën 6 muaj që është krijuar dhe të ofrojë garanci të mjaftueshme.

Eshtë për t'u vënë në dukje krijimi i një start –up-i në Shqipëri nuk është gjithmonë shprehje e shpirtit sipërmarrës, por shpesh diktohet nga nevoja për vetë-punësim, pasi kompanitë e mëdha që ofrojnë punë sot në Shqipëri janë vetëm 20 dhe se ndërrmarjet e tjera janë të vogla ose mikro[19].

Bankat, për të financuar në sektorin e agrikulturës, kanë nevojë për mjete teknike për ta bërë më të lehtë për stafin që të llogarisë aftësinë ripaguese të ndërmarrjeve dhe të analizojë shkallën e rrezikut. Meqenëse institucionet mikrofinanciare kanë tendencë të jenë shumë më të fuqishme në kreditimin e këtij sektori sesa bankat, programet që lehtësojnë bashkëpunimin midis tyre mund të çojnë në përmirësimin e kapacitetit të bankave. Në veçanti, stafi i institucioneve mikrofinanciare ka njohuri për ciklin dhe kostot e prodhimit. Asistenca teknike për vetë ndërmarrjet në agrikulturë është gjithashtu shumë e nevojshme. Programet e hartuara për të

19 MICROFINANCE CENTER.Case Study. SUPPORTING "GENERATION START-UP": OPPORTUNITIES FOR ALBANIAN MFIs. September 2017.

inkurajuar dhe lehtësuar regjistrimin e fermave informale kanë potencial për të rritur furnizimin e përgjithshëm të kredisë bujqësore pasi që shumica e bankave nuk do të marrin në konsideratë huadhënien e ndërmarrjeve të paregjistruara. Trajnimi në menaxhimin e kontabilitetit dhe financat gjithashtu do të bënte që fermat tëkishim në shumë akses financimi prej bankave duke u dhënë huadhënësve më shumë besim në saktësinë e të dhënave financiare të përdorura për të analizuar biznesin. Ekzistojnë tashmë programe IFI (International Financing Institutions) që angazhohen në një punë të tillë, por ende ka hapësirë të konsiderueshme për më shumë fonde. Fondet e garancisë janë një mjet premtues për zvogëlimin e hendekut të start-up-eve. Arsyeja kryesore që bankat i shmangen kreditimit të start up-eve është niveli i lartë i perceptuar i rrezikut, kështu që garancitë sigurojnë mekanizmin e zbutjes së rrezikut që mund të nxisë një kreditim më të madh bankar. IFI-të gjithashtu mund të marrin në konsideratë ofrimin e linjave kreditore specifike sektoriale për huatë në ndërmarrjet e fillimit, megjithëse ka mundësi që bankat të kenë kërkesa të ulëta për produkte të tilla në mungesë të instrumenteve shoqëruese të lehtësimit të rrezikut. Përveç rritjes së kreditimit me fondet e garancisë, hendeku i start-up-eve mund të trajtohet me produkte të kapitalit, si fondet e investimit në kapitalin e vet (equity investment funds).

Hendeku që ekziston në fondet e investimit në kapitalin e vet, vjen kryesishtnga mungesa e institucioneve formale në vënd që të ofrojnë këto produkte financiare ndërsa oferta në vënde të tjera është mjaft e vogël.

Për sa i përket asistencës teknike, ekzistojnë një numër mundësish për afrimin e këtij problemi. Përdorimi i programeve financiare dhe programeve promovuese të hartuara për t'i bërë sipërmarrësit të vetëdijshëm për mundësitë e aksesit financiar dhe për një pozicionimi më të mirë për të marrë një financim, do të ndihmonin në nxitjen e kërkesës. Ndërsa programet e edukimit financiar tashmë zbatohen, ndikimi i tyre në hendekun e financimit të start-up-eve mund të rritet duke organizuar trajnimin për çështjet dhe shqetësimet e sipërmarrësve të rinj. Ndërmarrësit shpesh gjithashtu kërkojnë trajnime në aftësitë bazë siç janë planifikimi i biznesit, kontabiliteti, menaxhimi i financimit, marketingu dhe njohuritë specifike të sektorit. Edhe pse programe të tilla ekzistojnë në të gjithë rajonin, ato shpesh janë të vogla në shkallë, kanë një kohëzgjatje të kufizuar ose fokusohen një spektër të kufizuar temash, kështu që nevojiten investime të mëtejshme. Aty ku është e mundur, IFI-të mund të bashkërendojnë përpjekjet e tyre në trajnimin me institucionet ekzistuese që kryejnë funksione të ngjashme, siç janë inkubatorët, përshpejtuesit dhe shpërndarësit e biznesit.

Megjithëse hendeku i financimit për ndërmarrjet informale është i rëndësishëm, IFI-të duhet të jenë të kujdesshëm për mbështetjen e ndërmarrjeve, mungesa për

financim e të cilave me gjasa është, në shumicën e rasteve, pasojë e përpjekjeve të tyre për të shmangur taksimin. Çdo ndihmë për këtë segment duhet të drejtohet drejt rritjes së shkallës së formalitetit të ndërmarrjeve, gjë që do të rriste aksesin financiar e tyre. Një mundësi do të ishte të ofrohej një linjë krediti për huazimin e ndërmarrjeve të paregjistruara me kusht që ndërmarrjet të regjistroheshin pas marrjes së kredisë së tyre, ndoshta duke ofruar uljen e normës së interesit ose tarifën e komisionit të kredisë të rimbursuar pjesërisht pas konfirmimit të regjistrimit [20]

4. ADMINISTRIMI I INSTITUZIONEVE FINANCIARE JO BANKARE DHE E SHOQËRIVE TË KURSIM-KREDITIT.

Vitet e fundit, në këto institucione janë ndërmarre masa të fuqishme modernizuese në përshtatje melegjistlazionine vendeve të zhvilluara dhe të nevojave e ekonomike shqiptare.

Qëllimi i reformave të bëra në fushën e administrimit të riskut të kredisë për Shoqëritë e kursim-Kreditit dhe Institucionet Financiare jo Bankare është I njëjtë: mbrojtje e kapitalit të këtyre institucioneve nga risku i kreditimit. Kjo ka si efekt një kreditim nga ana e ketyre institucioneve shumë më të kujdesshëm, dhe ruajtja e kapitalit rrit mundësin e financimeve ndaj biznesveqe nuk operojnë në kushtë tënjë riskutë lartë, por nga ana tjetër do të humbisnin aksesin e fondeve finaciare shumë ndërmarrje e sidomos start-up-e. Një objektiv i rëndësishëm, jashtë kësaj reforme do të ishte - siç pamë më lart - monitorimi i rrezikut të këtyre aktiviteteve të biznesit si për shëmbull përciellja e ekspertizave ekonomiko-financiare por edhe matja e rezultateve të arritura.

4.1 Banka Botërore ka mbështur Modernizimin e Sektorit Financiar te Shqipërisë

4.1.1. Politikat e Zhvillimit për Modernizimin e Sektorit Financiar të Republikës së Shqipërisë.

Me krizën financiare globale të vitit 2008, rritja ekonomike e Shqipërisë u ngadalësua në mënyrë të konsiderueshme. Banka Botërore në vitin 2015 mbështeti dhe përkrahu qeverinë në synimin e saj që te forcojë sistemin rregullator financiar dhe regjimin mbikëqyrës si dhe të ulë prekshmërinë e sektorit bankar dhe jobankar.

Një sektor financiar i zhvilluar kontribuon më mirë në stabilitetin e ekonomisë, redukton ndikimin e krizave financiare të cilat mund të kenë pasoja të rënda ndaj zhvillimit ekonomik, si dhe mbështesë zbutjen e varfërisë.

20 Reasearch Reaport.Assessment of financiang needs of SMEs in the Western Balkans countries. Synthesis report. Hauser Peter, Dolgaya tatyana,Revenko Sorin, Kortenbusch Michael.)

Në mënyrë specifike, reformat kanë synim të prekin tri fusha të gjera.

Fusha e parë përqendrohet tek forcimi i aspekteve rregullatore dhe mbikëqyrëse të sektorit privat dhe tek përmirësimi i rrjetës së sigurisë financiare.

Fusha e dytë mbështet përshpejtimin e zgjidhjes për kreditë e këqija. Si rezultat i këtyre masave, pritej ulja e ndjeshme e kredive të këqija..

Fusha e tretë përqendrohej në mënyrë specifike në forcimin e aspektit rregullator e mbikëqyrës për institucionet financiare jobankare. Ajo përpiqej të forcojë pavarësinë operacionale dhe kapacitetin e Autoritetit të Mbikqyrjes Financiare, duke e lejuar atë që rregullojë dhe të mbikëqyrë institucionet financiare jobankare (IFJB) në mënyrë sa më efektive.

4.1.2. Kredia për Zhvillimin e Politikave të Sektorit Financiar. Shoqëritë e kursim kreditit[21]

Në këtë situatë, në vitin 2017 qeveria ndërmori reforma të rëndësishme ligjore, rregullatore e mbikqyrëse për të zbutur rreziqet në sektorin financiar.

Banka Botërore ka kontribuar për fuqizimin e sektorit financiar në Shqipëri përmes disa projekteve duke përfshirë kredinë e vitit 2014 për politikat e zhvillimit për modernizimin e sektorit financiar.

Këto reforma synoni të krijonin mjedisin e duhur që institucionet financiare bankare dhe jobankare të zgjerojnë kreditimin ndaj sektorit privat, e kjo si rrjedhojë të jepnin një shtysë në rritjen ekonomike.

Këto masa përfshijnë përmirësime domethënëse në kuadrin ligjor, si p.sh. një ligj i ri për falimentin, ligj për rimëkembjen dhe ndërhyrjen e jashtëzakonshme në banka, një ligj i ri për shoqatat e kursim-kreditit, amendamente të ligjit për auditimin, ligjit për sigurimin e depozitave, ligjit për ndërmarrjen e investimeve kolektive, kodit të procedurës civile dhe ligjit për përmbaruesit privatë. Disa prej këtyre reformave kyçe ishin pjesë e Planit kombëtar të veprimit për uljen e kredive të këqija, të mbështetur nga qeveria dhe Banka e Shqipërisë.

Autoritetet dhe Banka Botërore u konsultuar me një sërë grupesh interesi për masat specifike të mbështetura nga kjo Kredi për Politika Zhvillimi, duke përfshirë industrinë bankare, SHKK-të, fermerët, bizneset e vogla dhe OJQ-të.

21 Rregullore " Për administrimin e rrezikut në veprimtarinë e shoqërive të kursim kreditit dhe të Unioneve të tyre" Fletorja Zyrtare nr.196, datë 25 tetor 2016

4.2 Institucionet Financiare të Mikrokredisë: Institucionet Financiare jo bankare[22]

Institucionet financiare të mikrokredisë bëjnë klasifikimin e kredive, të paktën një herë në tre muaj.

Bazuar në ditëvonesat në shlyerjen e kredisë, i klasifikojnë ato në një nga kategoritë e mëposhtme:

a) "kredi standarde", kur kryegjëja ose interesi nuk është paguar plotësisht për një periudhë prej 1 (një) deri 30 (tridhjetë) ditësh nga afati i maturitetit;

b) "kredi në ndjekje", kur kryegjëja ose interesi nuk është paguar plotësisht për një periudhë prej 31 (tridhjetë e një) deri 90 (nëntëdhjetë) ditësh nga afati i maturitetit;

c) "kredi nënstandarde", kur kryegjëja ose interesi, nuk është paguar plotësisht për një periudhë prej 91 (nëntëdhjetë e një) deri 180 (njëqind e tetëdhjetë) ditësh nga afati i maturitetit;

d) "kredi të dyshimta", kur kryegjëja ose interesi nuk është paguar plotësisht për një periudhë prej 181 (njëqind e tetëdhjetë e një) deri 365 (treqind e gjashtëdhjetë e pesë) ditësh nga afati i maturitetit;

e) "kredi të humbura", kur kryegjëja ose interesi nuk është paguar plotësisht për një periudhë prej më shumë se 365 (treqind e gjashtëdhjetë e pesë) ditësh nga afati i maturitetit.

Institucioni financiar i mikrokredisë fshin kredinë nga bilanci kontabël, pas 3 muajsh, nëse kredia është klasifikuar si kredi me probleme.

4.3 Administrimi i rrezikut të kredisë: Shoqëritë e Kursim-Kreditit

1. SHKK-ja, bazuar në ditëvonesat në shlyerjen e kredisë dhe gjendjen financiare të kredimarrësit, bën klasifikimin e kredisë, të paktën një herë në tre muaj, në të njëjtat kategori:

Normat e llogaritjes së fondeve rezervë përcaktohen respektivisht si më poshtë:

a) për kredinë standard jo më pa2%

b) për kredinë në ndjekje jo më pak se 15%

c) për kredinë nënstandarde jo më pak se 40%

22 Vendim Nr. 2, datë 17.1.2013 Për Miratimin e Rregullores "Për Administrimin e Rrezikut në Veprimtarinë e Subjekteve Financiare Jobanka"

d) për kredinë e dyshimtë jo më pak se 75%

e) për kredinë e humbur jo më pak se 100%

SHKK fshijnë kreditë nga bilanci, 3 vite pas klasifikimit të tyre në klasën e kredive "të humbura".

5. ÇFARË I NEVOJITET SOT MIKROFINANCËS NË SEKTORIN E AGRIKULTURËS? KONKLUZIONE

Zhvillimit i agrikulturës në shqipëri i nevojitet një bashkëpunim i gjërë midis instucioneve të huaja dhe vëndase, shtetërore dhe private duke patur parasysh kompleksitetin që paraqet ky sektor, karakteristikat dhe veçantitë e tij. Do t'i nevojiteshin edhe politika të kordinuara me vëndet e tjera të Ballkanit Perëndimor, me të cilat, siç pamë, ndan shumë aspekte të përbashkëta. Mikrofinanca e vetme nuk mund të ndikojë fuqishëm në zhvillimin e ketij sektori me gjithe karakteristikate favorshme që ajo mbannë vetvete, si bashkëpunimi me instituzionet e huaja nga tëcilat janë formuar praktikat më të mira, apo ekspertiza teknike që ajo ofron më së shumti.

Së pari, megjithëse mikrofinanca nuk mund të ndikojë në uljen e informalitetit të bizneseve apo rritjen e fondeve të kapitali të vet mund të jetë një zë më i fuqishëm brënda dhe jashtë vëndit,si mbështetëse dhe këshilluese e politikave shtetërore dhe nëpërmjet vetëbesimit bazuar në cilësinë e aktivitetit të saj të kontribuojë për sigurimin e fondeve të tjera të investimit dhe për krijimin e shoqërive që ofrojnë fonde të kapitalit të vet.

Së dyti, ndërmarrjet që veprojnë në sektorin e agrikulturës kanë nevojë si për të patur më shumë akses financiar si edhe për asistencë teknike, por nevojat për asistencë teknike janë më të mëdha sidomos për ato ndërmarrje qe operojnë në kushte të një rreziku të lartë. Institucionet e mikrofinancës, ndryshe nga bankat, kanë më shumë ekspertizë për t'u ofruar klientëve të tyre ndërsa bankat kanë burime financiare shume më të konsiderueshme se Institucionet e Mikrofinancës për t'i dedikuar agrikulturës. Si konkluzion, bashkeveprimi i bankave me institucionet e mikrokredise ne financime te perbashketa do te ulte riskun e financimit te subjekteve me aktivitet bujqesor dhe do te rriste fonde e dedikuara ne kete fushe.

Së treti, do të nevojitej një bashkëveprim me programet shtetërore mbështesin zhvillimin e agrikulturës (si p.sh Agjencisë për Zhvillim Bujqësor dhe Rural (AZHBR) dhe intitucioneve të mikrofinancës që kanë një shtrirje territoriale në të gjithë vendin, dhe një njohje më të thellë të problematikave të klientëve të tyre me qëllim rritjen efikasitetit të këtyre programeve. Kjo do të çontë në përmirësimin e kushteve

të biznesit, në ulje të riskut dhe për pasojë në rritjen e investimeve.

Së katërti, por jo nga rëndësia, sektori i mikro-kreditimit në agrikulturë duhet të njihet më në thellësi, nga ekspertet ekonomikë dhe universitetet duke u orjentuar drej një qasjeje për zgjidhjen e problemeve (problem solving) Kjo duke mundësuar shkëmbimin e të dhënave periodike, kërkimeve shkencore, vizitave në terren, organizimin e sondazheve etj.

REFERENCAT

» THE AGRICULTURE SECTOR IN WESTERN BALKANS – SOME CHARACTERISTICS OF DEVELOPMENT Radmilo Nikolić , Aleksandra Fedajev , Vidoje Stefanović , Silvana Ilić në FAOSTAT

» Inter-Sectorial Rural development Strategy of Albania (2007-2013)

» Agricultural policy and European Integration in South-Eastern Europe, FAO, Budapest. 2014.

» https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/analysis-agricultural-and-rural-development-policies-western-balkan-countries

» JRT TECHNICAL REPORTS. Analysis of the agricultural and rural developmentpolicies of the Western Balkans countries

» http://prospera-microfinance.org/IMG/pdf/ENG_RFM-FARM-pleniere1-07-11-231-1.pdf(Chalmers, 2005;Wampfler and Lapenu, 2002; Zeller, 2003)

» www.ama.com.al

» Enterprise survey World Bank.2013

» MICROFINANCE CENTER. Case Study. SUPPORTING "GENERATION START-UP": OPPORTUNITIES FOR ALBANIAN MFIs. September 2017

» Reasearch Reaport.Assessment of financiang needs of SMEs in the Western Balkans countries. Synthesis report. Hauser Peter, Dolgaya tatyana, Revenko Sorin, Kortenbusch Michael.)

» Vendim Nr. 2, datë 17.1.2013 Për Miratimin e Rregullores "Për Administrimin e Rrezikut në Veprimtarinë e Subjekteve Financiare Jobanka"

» Rregullore " Për administrimin e rrezikut në veprimtarinë e shoqërive të kursim kreditit dhe të Unioneve të tyre" Fletorja Zyrtare nr.196, datë 25 tetor 2016

ROLI I ASPEKTIT TEORIK DHE PRAKTIK NE PERGATITJEN E STUDENTEVE PER PUNESIM.

Elona Kola, MBA, Kandidat per PhD

ABSTRAKT:

Ky artikull merr ne konsiderate disa ceshtje aktuale te punesimit ne Shqiperi dhe trajton pergatitjen e studenteve per kete proces ne te ardhmen. Nderkohe qe ne tekstet shkollore dhe literaturen universitare, formati teorik ekziston e gjithashtu ka keshilla udhezuese dhe informuese per punesimin, nga ana tjeter ekziston edhe nje nevoje e forte dhe e domosdoshme per rritjen e njohurieve per te *drejtat dhe detyrat* ne kete proces. Lidhur me kete, duhet zgjeruar njohuria per kuadrin ligjor nderkombetar dhe kombetar te cilet rregullojne dhe percaktojne ne teresi organizimin e punesimit ne Shqiperi, paralelisht me perpjekjet per familiarizimin e studenteve with informacionin themelor te dokumentacionit ligjor si Kodi i Punes apo Vendime te Keshillit te Ministrave dhe dispozita te ndryshme qe rrjedhin nga Kushtetuta e Republikes. Ka ligje dhe nene te cilat sherbejne si baze duke percaktuar dhe detyruar zbatimin e gjithe kritereve dhe parimeve si psh mosha dhe paga minimale per pune, perfitimiet shendetesore dhe shoqerore, taxat, pushimet dhe festat zyrtare, kushtet e kontratave dhe elemente te tjere informues. Eshte e rendesishme po ashtu qe sutdentet te ekspozohen ndaj nje qasje me reale dhe praktike per punesimin ne te ardhmen duke qene se ka nje hendek te konsiderueshem midis njohurive teorike dhe eksperiencave aktuale. Ne vijim te kesaj, studenteve iu kerkohet qe te krijojne nje CV dhe te bejne kerkime per poste te reja pune meqenese vihet re nje mungese e pergjithshme a njohurive apo *know-how*. Qellimi ketu eshte qe ata te tregojne arritjet e tyre me te mira dhe ta paraqesin veten e tyre me nje shkalle profesionale te larte e njekohesisht te kuptojne nje pershkrim pune. Ne te njejten kohe, t'i tregojme atyre mjetet dhe kanalet si tradicionale ashtu dhe ato te reja apo relativisht te reja, dhe menyrat me mira qe perdoren aktualisht per punesim dhe nderlidhja me rrjetin ose *networking*, si dhe pergatitjen e tyre per intervista reale. Mbi te gjitha, te ndergjegjesojme studentet per rritjen e njohurive te tyre kundrejt gjithe hallkave dhe fazave te tere procesit dhe sfidat perkatese qe i presin ne te ardhmen.

Fjalet kyce: kuadri ligjor, te drejtat dhe detyrat ne punesim, kodi i punes, cv, pershrkim pune, interviste, kontrate, "network".

HYRJE:

Jo me pak se para 15 vitesh, fjalet " curriculum vitae", apo "resume", "job fair" ishin fjale te perdorura rralle dhe pak-kush i njihte ne Shqiperi. Kjo situate ka ndryshuar dhe vecanerisht mbas vitit 2000, zhvillimet progresive ekonomike dhe sociale kane sjelle ndryshime dhe transformime te dukshme ne strukturen rregullatore, politikat dhe praktikat e punesimit. Te gjitha keto zhvillime jane mundesuar edhe nga krijimi i nje kuadri relativisht te forte ligjor nderkombetar e kombetar e cili i paraprin ketyre praktikave. Mbas krijimit dhe konsolidimit te metejshem te ketij formati ligjor, politikave te drejtperdrejta e po ashtu edhe te zhvillimeve teknologjike dhe rrjeteve te informacionit, tashme i gjithe procesi ka fituar dimensione te tjera me te organizuara, me serioze dhe me profesionale. Ne qytetet me te zhvilluara ne Shqiperi, ka ndryshuar menyra e punes ne menyre te ndjeshme dhe vecanerisht mentaliteti i njerezve. Duke filluar qe nga hapat e para te publikimeve e njoftimeve per postet e punes, krijimit te CV-ve, aplikimeve online, intervistave, respektimit te procedurave te tjera dhe formulimi e zbatimi i kontratave dy ose shumepaleshe. Gjithe ideja e pranimit te CV-ve, rekrutimeve nepermjet formave te ndryshme, intervistave ka bere te pranueshme dhe deri diku ka prezantuar nje domosdoshmeri te ketij procesi si ne mentalitetin e punedhenesve ashtu dhe ate te punemarresve.

Pavaresisht ketyre zhvillimeve, ka ende shume pune per te konsoliduar dhe zbatuar kete proces. Vazhdon te ekzistoje informaliteti ne shkalle te konsiderueshme dhe ka plot faktore te tjere shoqerore e ekonomike te cilet behen pengese per ecurine e ketij procesi kaq vital. Nje nga te drejtat thmelore te njeriut, eshte e drejta per pune. Gjate dekades se fundit Shqiperia ka patur nje nivel papunesie te larte ne moshen aktive dhe sidomos tek brezat e reja. Niveli i papunesise ka pare shifra deri ne 17%, ndersa ka zbritur ne 13% ne fund te vitit 2017. Braktisja e vendit per shkaqe punesimi, ka qene dhe mbetet nje plage e rende e cila ka peshen e vet ne shume aspekte te jetes sociale dhe ekonomike dhe shteron burimet e fuqise punetore dhe intelektuale te vendit. Sic e thame, megjithese jane evidentuar hapa konkrete drejt permiresimit te ketij procesi te cilet kane ndergjegjesuar me tej breza te ndryshem per shume elemente te panjohur me pare, shume pyetje dhe sfida mbeten per t'u zgjidhur. A eshte kerkesa shume me e larte se oferta dhe nese po, si do te zgjidhet kjo gje? Edhe sa do te vazhdoje te kete informalitet, parregullsi, shkelje te te drejtave te punonjeseve ne lidhje me pagen, oraret dhe perfitimiet, dhe fshehje te te ardhurave ne bizneset e mesme, te vogla apo sipermarrjet familjare? Ne cfare shkalle reale eksiston diskriminimi racor, gjinor, etj apo paragjykimet individuale dhe kolektive. A eshte ne gjendje shteti te vere ne vend drejtesine per individet dhe bizneset e cenuara nga mosrespektimi i kontratave, te fuqizoje dhe mbeshtese me tej burimet e informacionit, median, organizatat, shoqatat dhe bizneset, entet ndermjetese te

publikimit dhe te punesimeve neper zyra, panaire, internet, gazeta? Mbi te gjitha, a mendojne njerezit ne pergjithesi dhe ne vecanti studentet se ky proces eshte i *drejte* dhe *i hapur* dhe deri ne c'grade shkon vertetesia e ketij pohimi?

1. Konventat Nderkombetare dhe Baza Ligjore qe Percakton Marredheniet e Punesimit ne Shqiperi

Tekstet mesimore dhe literatura perkatese ne universitet, pra ajo qe sherben per transmetinim dhe shperndarjen e njohurive bazike ne teresi per Burimet Njerezore dhe menaxhimin e tyre permban informacione thelbesore dhe eshte e strukturuar me nje sere leksionesh dhe seminaresh prezantojne dhe shtjellojne koncepte te prgjithshme per kuadrin ligjor te procesit te punesimit i cili rrjedh dhe mbeshtetet nga Kushtetuta e Republikes se Shqiperise.

Ne radhe te pare, studenteve[23] u jepen njohuri prezantuese ekzistojne Konventa Ndekombetare te cila ka hedhur bazat e ketyre lgijeve per te drejtat e punesimit, mbrojtjen e te drejtave te njeriut ne kete proces dhe shume parimeve themelore te cilat kane filluar qe ne shekullin e XIX me fillesat nga konventa e vitit 1919 qe percaktoi standartet e punes dhe zhvillimet ne marredheniet nderkombeare. Jane shume Konventa te tilla, por ne me te rendesishmet mund te permendim jane ato te viteteve 1930, 1948, 1951, 1957, 1973, 1999, etj te cilat kane percaktuar te drejtat dhe parimet apo kirteret themelore mbi te cilat mbeshtetet sot baza thmelore e te drejtave te punes dhe punesimit. Midis te tjerash ato kane saknksionuar Te Drejten e Individeve per Pune, Ndalimin e Punes se Detyruar dhe te Femijeve, Te Drejtat e Emigranteve per Pune, Te Drejten per Shperblim te Barabarte per Pune te Barabarte, Te Drejtat per Pushime, Festa, Perfitime, etj.

Ne shtese te tyre vijojme me Kodin e Punes i cili rrjedh nga Kushtetuta e Republikes se Shqiperise. Ky kod me te cilin operohet sot, eshte krijuar ne vitin 1995 dhe ka patur dy amendime te rendesishme ne vitin 1996 dhe 2003. Merr nje rendesi shume te vecante, percjellja e njohurive dhe venia ne pah per studentet te drejtat dhe pergjegjesite qe dalin nga keto marredhenie.

Kodi i Punes permban rreth 200 nene te cilat percaktojne dhe nenvijzojne ne forme te pergjithshme, por edhe te detajur deri ne nje fare shkalle marredheniet e punesimit, te formave dhe menyrave, dhe mekanizmave rregullatore te te gjithe procesit. Gjithashtu edhe Vendimet e Keshillit te Ministrave, dispozitat e ndryshme dhe udhezimet ligjore qe percaktojne marredhenie te vecanta formash punesimi si dhe kontratat. Ne kete kontekst, studenteve iu behet e ditur ne menyre te permbledhur:

23 Pjesa me e madhe e observimeve dhe ekonkluzioneve jane nxjerre nga procesi I mesimdhenies me studentet e Universitetit Shteteror, Fakulteti Ekonomik

- Perkufizimet, emertimet, nocionet dhe etiketimet e subjekteve dhe fenomenvet qe jane te perfshire ne kete proce si;

  a) Punezenia, punedhenesi, punemarrresi, kontratat e punes, paga, leje, pushimet, kontributet shendetesore dhe shoqerore, etj.

  b) Afatet kohore te procedurave dhe funksioneve, etj

  c) Institucionet dhe Organizatat e ngarkuara nga shteti per t'u marre me keto ceshtje.

- Te drejtat themelore si dhe kriteret rregullatore qe percaktojne keto marredhenie:

  a) Mosha dhe Page minimale per pune. Format e ndryshme te Shperblimeve dhe Kompensimeve.

  b) Ndalimi dhe penalizimi i punes se detyruar dhe i punes se femijeve.

  c) Oret dhe oraret e punes dhe pergjegjesia per t'i kuptuar e zbatuar ato.

  d) Ndalimi dhe penalizimi per diskriminimeve te te gjitha llojeve: gjinore, racore, i personave me aftesi te kufizuara mendore apo fizike, etj

  e) Zbatimi i procedurave per Pushimet dhe Festat Zyrtate, etj.

- Kontratat e marreveshjeve si dokumente ligjore midis individit dhe biznesit, bizneseve me njeri-tjeterin ashtu si dhe midis shtetit me individin dhe shtetit me biznesin.

  a) Natyra lidhese dhe ligjore e nje kontrate

  b) Permbajtja, kushtet e detyrueshme dhe ato opsionale te kontratave

  c) Te drejtat dhe pergjegjesite qe rrjedhin si pasoje e prishjeve, transformimeve apo anullimeve te kontratave.

Ne kete kontekst, studentet marrin edhe njohuri te pergjithshme per format e punesimit apo llojet e kontratave te cilat ekzistojne aktualisht ne Shqiperi. Ketu mund te permendim llojet te ndryshme te punesimit si: puna me kohe te papercaktuar apo pa afat (pa limit kohor), pune me afat, puna e perkohshme, puna sezonale, puna ne shtepi, pune e nenkontraktuar apo e jashte-kontraktuar, pune ne distance, kontratat individulae apo kolektive, etj. Te gjitha keto sherbejne si hapa prezantimi per te familjarizuar studentet me kuadrin ligjor dhe rregullator, pra me dijenite fillestare

por te domosdoshme qe kerkohen per t'u ingranuar dhe per te vazhduar e ecur para ne kete proces.

2. Ndergjegjesimi i metejshem i studenteve per te drejten e barabarte te dijenise per punesim si dhe mjetet dhe instrumentat e njoftimeve dhe lajmerimeve zyrtare dhe jo-zyrtare per pozicione apo poste te reja pune.

Sic dihet, njoftimet dhe lajmerimet per pozicionet e reja jane ura e pare lidhese midis kerkeses dhe ofertes per pune, keshtu qe rendesia e transparences dhe konkretizimit te opsioneve si dhe mundesive ze nje vend primar ne lidhje me gjithe mekanizmat e tjere qe i sherbejne ketij procesi. Ne vijim te kesaj, po kaq rendesi kane edhe menyrat dhe kanalet e njoftimeve te cilat jane te shumellojshme, nderkohe qe edhe niveli i dijenise per to dhe efektivitetin e tyre eshte, po ashtu, eshte ne shkalle te ndryshme. Mbarevajtja e ketij procesi fillon qe me lajmerimin ne menyre te drejte dhe transparente te pozicioneve te lira duke filluar qe nga shteti i cili eshte nje nder punedhenesit me te rendesishm, dhe pastaj duke vazhduar me bizneset e medhaja private, te mesme apo dhe te vogla.

Studentet duhet te dine se, ne radhe te pare, te gjithe institucionet shteterore dhe private jane te detyruar me ligj te komunikojne haptazi per publikun dhe punonjesit aktuale te tyre dhe te perditesojne kerkesat e tyre per fuqi punetore ne te gjitha frontet dhe nivelet e punesimit. Kjo eshte nje gje shume pozitive ne vetvete, pasi detyron te gjitha sipermarrjet te lajmerojne ne menyre te barabarte dhe te hapur per vendet e lira duke respektuar parimin themelor te Kodit te Punes se procesi i punesimit, mbi te gjitha, duhet te jete: **i drejte, i barabarte dhe transparent**". Pra e thene ne anglisht ne linje me parimin "*fair and equal opportunity to all*". Kjo qendron ne teori dhe deri diku eshte e zbatueshme, por kur vjen fjala te aplikimi praktik, shpesh ndodh qe ky parim te shkelet per aryse nga me te ndryshmet; objektive dhe subjektive. E dime nga pervoja qe jo pak here shume vende te lira komunikohen vetem formalisht per zbatim te kesaj procedure, por nderkohe eshte gjetur kandidati dhe faktikisht vendi eshte i myllur. Gjithashtu dime qe per shkaqe te tjera, te natyrave te ndryshme, shume njerezve te interesuar nuk iu jepet mundesia per intervista dhe prezantime te aftesive te tyre. E dyta, te gjitha punedhensit qe njoftojne per pozicione te reja te vijojne me intervista, jane gjithashtu te obliguar te japin pergjigjen e tyre qofte pozitive apo negative rekruteve apo kandidateve te rinj pas intervistes. E treta, me tej akoma, punedhenesit jane te detyruar qe pas negociimit te kushteve te punezenies, te komunikojne formalisht pagen dhe perfitime te tjera, ose paketat (si te drejtat ashtu dhe detyrimet) ne kontraten dypaleshe e cila e formalizon kete marredhenie. Kete mund ta themi ne rastin e sektoreve ne shtet, industrive te zhvilluara ne Shqiperi,

qe jane gjithashtu edhe me perqindje te larte punesimi si bankat dhe telefonia, por jo gjithmone per bizneset e tjera te mesme dhe te vogla ku shume procedura jane informale, mungojne intervistat dhe kontrata ligjore dhe per rrjedhoje ka nje shkalle te larte mosrespektimi dhe moszbatimi te te drejtave (dhe detyrave) nga ana e punedhenesve ndaj punemarresve, po ashtu dhe mosdeklarim te te ardurave per efekt te taksave te te dyja paleve.

Aspekti me i rendesishme ne kete proces, eshte njohuria per mjetet, kanalet dhe menyrat e ndryshme te lajmerimeve dhe njoftimeve te pozicioneve te reja. Nje theks i vecante i vihet zgjerimit te shkalles se informacionit dhe menyrave te tjera te komunikimit. Ne seminare, gjthmone perforcojme idene qe rritja e rrjetit "networking", ezaurimi i te gjitha menyrave, njohja dhe shfrytezimi makisimal i burimeve si dhe kombnimi i kerye perpjekjeve ne te gjitha drejtimet, do te rrise shume gjasat per rezultatet e deshiruara. Sa me e larte njohja e gjithe kanaleve, aq me te mira shanset per punesim! Pervec menyrave tradicionale, jane shtuar ndjeshem menyrat e komunikimeve te tjera alternative dhe bashkekohore. Nga keto mund te permendim:

- Tradicionale:
  - Zyrat shteterore te punesimit apo zyrat e karrieres.
  - Lajmerimet neper media –print
  - Fjalet nga njohjet dhe komunikimet verbale ose "word of mouth"
- Te reja ose relativisht te reja:
  - Internet
  - Panairet e Punes
  - Rrjetet Sociale
  - Agjencite apo organizatat qe veprojne si ndermjetes apo "head hunters"

Ketu mund te ndalojme tek disa elemente te cilet jane shume te rendesishem ne kete proces. Besojme se dihet tashme qe menyrat tradicionale vazhdojne te funksionojne dhe kane produktivitet relativisht te kenaqshem. Zyrat e punes dhe lajmerimet neper media vazhdojne te jene kanale te rendesishme publikimesh dhe njoftimesh, por perqindja e suksesit te tyre nuk rezulton te jete shume e larte pasi shumica e pozicioneve ne zyrat e punes tentojne te jene pune me kualifikim te ulet dhe oferta qendron e vogel kundrejt nje kerkese shume me te madhe. Edhe lajmerimet ne media, ka raste kur rezultojne jo shume te suksesshme pasi shpesh here eshte e pamundur te procesohen te gjitha kerkesat qe vijne ne menyre direkte dhe shumica

e tyre – kerkesave - mbeten pa pergjigje.

Kur vjen fjala te menyrat elektronike dhe interneti, shtojme ketu qe ne kohet e sotme, eshte shtuar dhe zgjeruar ne menyre te pershpejtuar komunikimi nepermjet shkembimeve elektronike dhe rrjeteve sociale te cila kane shkathtesuar dhe lehtesuar ndjeshem keto procedura. Mendojme se niveli i njohurive tekonologjike dhe sidomos te atyre bashkelidhese ne rrejtet sociale, asnje nuk ka dyshim qe te rinjte (dhe jo vetem ata) po i perdorin keto menyra me shume produktivitet perfshi ketu edhe procesin e punesimit. Studentet jane te familjarizuar me keto lloj komunikimesh dhe iu vjen per mbare t'i zgjidhin ceshtjet e tyre nepermjet ketyre kanaleve pasi ekziston nje perceptim i pergjithshem qe shume punera apo projekte mund te fitohen kesisoj. Por dihet qe keto kane anet pozitive dhe negative te tyre; shkalla e ekspozimit eshte e larte gje qe mund te sjelle rezultat te menjehershem ose indiference totale nga perdoruesit. Shkalla e sigurise eshte e ulet, pra mund te sjelle nxjerrje informacione individuale dhe sensitive ne ambjente publike te panjohura ose te behen objekt per "*solicitim*" dhe "ngacmime" te te gjitha llojeve. Pavaresisht, studentet jane te inkurajuar t'i perdorin keto lloj menyrash e mjetesh me kujdes, me pjekuri dhe profesionalizem ne menyre qe te zgjerojne fushen e aplikimeve per punesim apo dhe idera per marketim dhe pse jo, edhe fillime te nje biznesi.

Panairet e punes ose "*joh fairs*" jane nje tjeter mjet per te rritur shkallen e ekspozimit dhe te aplikimit per pune, por sidomos njohjen me nga afer te industrive, firmave, bizneseve, shoqatave etj. Kjo menyre ka filluar te behet gjithnje e me perhapur dhe forma e drejtperdrejte e njohjes shkurton shume hallka dhe krijon mundesine per vendosjen e nje relacioni paresor te punedhenesit me punemarresin i cili mund te jete kandidat per internship apo pune te perhershme ne nje model "*one-on-one*" dhe qe mund te rrise shanset per punesim. Gjithsesi, numri i ketyre panaireve eshte akoma i vogel pasi jo shume biznese ne Shqiperi organizojne te tilla dhe ndodh qe studentet nuk kane shume interes (nuk kane pritshmeri pozitive) ose nuk jane te mire-informuar per natyren e ketyre eventeve. Perseri, studentet jane te inkurajuar ne cdo forme qe te rrisin shkallen e pjesemarrjes ne keto panaire kur ato organizohen. Nje kanal tjeter efikas ne lidhje me procesin e punesimit eshte gjetja dhe perdorimi i atyre qe quhen "kerkuesit e individeve apo kokave" ne anglisht '*head hunters"* dhe te tille ne Shqiperi mund te permendim p.sh "*duapune"*, apo te bizneseve te tjera dhe agjensive ndermjetese te cilat bejne punesime kundrejt nje pagese (apo edhe formave te tjera si komisioneve nje ose disa-hereshe) duke krijuar nje lidhje midis nje kerkese dhe oferte. Ato depozitojne CV apo *Resume* te formave te ndryshme dhe krijojne kontaktet e duhura per punesime ne te gjitha nivelet. Megjithese, ne pergjithesi kjo menyre perdoret per nje shkalle me te larte profesionistesh apo njerez te maturuar ne karriere, dhe ne Shqiperi akoma nuk ka perhapje te gjere, gjithsesi studentet jane te inkurajuar te aplikojne edhe me keto agjensi pasi cdo menyre dhe

mjet ndihmon ne rritjen e gjasave per punesim.

Jo pa qellim e lame ne fund menyren me te perhapur dhe ndoshta me efektive ate qe quhet "fjale-mbas-fjale", nga njohjet shoqerore apo relative, dhe qe ne anglisht quhet "*word of mouth*". Kjo vazhdon te jete nje nga mjetet dhe menyrat me te kudo-gjendura, me te forta dhe me efektive dhe studentet natyrisht jane te familjarizuar me kete aq shume, sa madje ne te shumten e rasteve ata mendojne se eshte e vetmja menyre qe do te funksionoje. Kjo deri diku eshte e vertete, dhe jo vetem ketu por ne gjithe boten. Ketu, si gjithmone studentet jane te inkurajuar dhe keshillohen qe si me cdo gje ne jeten e perditshme, zgjerimi i njohjeve apo i "networkut" ne cdo lloj forme do te rrise pa dyshim mundesite per punesim dhe do te permbushe plotesimin e deshirave per pozicionet ne profilet dhe karrieren per te cilen ata enderrojne.

3. Pregatitja e studenteve per fazen fillestare te ndertimit te nje CV-je, gjetja e nje pershkrimi pune dhe intervistes.

Ne leksionet dhe seminaret e Menaxhimit te Burimeve Njerezore, pervec pjeses teorike e cila sic thame permbledh informacion te vlefshem per kriteret kryesore te procesit te punesimit, duke perfshire edhe hartimin e nje CV-je si dhe te dhena te tjera per pershkrimet e punes, rolin, profilin e punonjesve ne lloje te ndryshme industrish, studentet inkurajohen nga ana praktike qe te ndermarin hapat primare konkrete per kete process kaq te rendesishem. Keto kane te bejne me pergatitjen e nje CV-je, njohjen me nje pershkrim pune/pozicioni, pergatitje per intervisten etj. Ne kete aspekt, eshte tejet e rendesishme qe studentet te krijojne nje profil individual te tyren, te shprehin qarte deshirat dhe aspiratat per punesim te kualifikuar si dhe te bashkerendojne aftesite e tyre me pershkrimet e punes (rolin, profilin, etj) qe i perkasin pozicioneve te reja.

- Pergjithesisht, ne formen e nje detyre kursi, studentet duhet te pergatisin nje *CV* ne nje format A4 me nje ose (e shumta) dy faqe ku te pershkruhen shkurtimisht por qarte:
    - Gjeneralitetet per personin e interesuar
    - Niveli arsimor i deriatehershem
    - Eksperienca e meparshme ne pune, nese ka
    - Renditja e njohurive te tjera te nevojshme plotesuese si;
        a) zoterimi i programeve te ndryshme kompjuterike (software)
        b) zoterimi i gjuheve te huaja
        c) njohuri apo eksperienca te tjera te fituara

- Ne te njejten kohe ata duhet qe te kerkojne dhe gjejne nje *pershkrim pune* i cili eshte i lidhur me gjetjen e nje pozicioni qe pershtatet me profilin dhe aftesite e marra ne shkolle. Paralel me kete, po ashtu studentet prezantohen edhe me forme tjeter vete-paraqitjeje. Ate te letres pershkruese ose "cover letter" (ne rastet kur kerkohet nga punedhenesi) e cila i jep akoma me shume atyre mundesi te shpreheh pak me lirshem se nje CV per edukimin arsimor, arrtitjet, sukseset, pikat e forta dhe interesat profesionale afat-shkurta dhe afat-gjata te sutedenteve. Kjo forme eshte opsionale por gjithsesi ka ndihmesen te vecante ne kete proces.

Cfare vihet re nga kjo detyre? Po permendim disa nga dukurite kryesore qe vihen re ne krijimin e CV-se, ndaj tregut te punes dhe pershkrimit te pozicionit.

» Mungese e dukshme e eksperiencave ne praktike, intership-e apo puneve *part-time* gjate viteve te meparshme ose pushimeve ne vere: qofte edhe ne pozcione qe nuk lidhen me profilin mesimor.

» Mungese serioziteti dhe pervoje ne krijimin e CV-se. Ekziston vetem nje format (Euro-pass) dhe jo pak studente kopjojne CV-te e njeri-tjetrit. Ka shume gabime gjuhesore dhe konceptuale.

» Dhenie e informacionit te panevojshem ne cv si psh; foto (e disktutueshme), *hobbies*, cilesimi i gjinise, etj.

» Njohuri te pakta per menyrat dhe instrumenat e punesimit.

» Ekzistojne ide per punesimin nepermejt "njohjeve" e cila ne me te shumten e rasteve shihet si e vetmja rruge apo mundesi per t'u punesuar-megjithese eshte nje nga menyrat kryesore (jo vetem ne Shqiperi) per punesim

» Ekziston mendimi qe "do filloj te kerkoj kur te mbaroj shkollen"

Studentet shfaqin mangesi te theksuara ne pervojen praktike dhe ne njohurite per boten reale dhe gjithe atmosferen moderne te bizneset dhe ate menaxheriale, si te medha ashtu edhe te vogla, perfshi ketu edhe sektoret shteterore te punesimit ne Shqiperi. Ne oret e para ate seminareve, gjate disktuimeve dhe pyetjeve qe iu behen studenteve, nder te tjera pyeten edhe nese kane ndonje pervoje praktike ne pune, qofte edhe ne profile te tjera. Pothuajse cdo vit vihet re dicka e ngjashme qe tregon vetem per nje perqindje shume e paket te studenteve qe kane experience pune. Ndoshte nje numer i perafert diku tek 4%-5% kane patur ndonje pune te perkohshme

ne ndonje “Call Center”, dikush mund te kete punuar ne dyqanin e prinderve apo si kamarier gjate sezonit veror, pra pune e perkohshme sezonale. Ideja qe mund te punojne kur jane duke kryer studimet nuk eshte fare e njohur dhe kutphet qe qendrojne nje sere faktoresh . Nga pervoja si mesues, veme re se nuk ka shume shtyse nga familja, opinioni i pergjithshem nuk e favorizon nje gje te tille, mungese interesimi personal per arsye te nje perceptimi shume pesimist te tregut te punes – i cili ne disa raste eshte afer se vertetes, por ne disa raste nuk eshte. Dhe arsye te tjera paksa me obkejtive si vendbanimet, kushtet familjare etj.

Po ketu, vihet re edhe nje mungese serioziteti ne krijimin e CV-se. Formatet kopjohen nga njeri-tjetri, estetika eshte ne nivele qe le per te deshiruar dhe vecanerisht mungon profesionalizmi. Kuptohet, studentet jane te rinj dhe kane ardhur per te mesuar, por edhe shkalla e interesimit per te mesuar dhe perfeksionuar kete mjet vete-prezantimi duhet te jete me e larte. Ata duhet te kuptojne qe nder gjithe lendet qe ato do te mesojne dhe pervetesojne gjate universitetit, kjo ndoshta, eshe vetia me e vlefshme per vete-prezantimin dhe rritjen e vetebesimit ne te ardhmen. Nje nga debatet me intresante ne klase ka te beje me pyetjen nese duhet te kete nje foto ne CV apo jo. Disa shkolla thone qe vendosja e fotos personale ne CV perben nje menyre per paragjykim dhe per te nxjerre konkluzione te nxituara e te pabazuara pasi keto shtremberojne mundesine e te gjykuarit (deri diku) te nje personi jo per nga aftesite profesionale dhe te komunikimit apo puna ne grup, etj. por nga pamja fizike. Ndonese ka disa studente qe e pranojne qe nuk duhet te kete foto, shume te tjere e kane mare per te mireqene idene se duhet nje foto ne CV dhe se shpeshhere shume punedhenes e kerkojne dhe studentet jane te detyruar ta vendosin. Ne pergjithesi, menyra Evropiane vendos fot ne CV, ndersa ajo Amerikane jo. Mbetet ne deshiren e punemarresit per te marre vendimin nese do te vendose foto apo jo.

Perpos mangesive te ndryshme nga ana praktike dhe e pergatitjes se CV-se, studentet gjithashtu shfaqin edhe njohuri te ceketa e jo te sakta per tregun e punes dhe njohuri minimale per te drejtat dhe detyrat e punedhenesve dhe punemarresve. Ne te njejten menyre edhe per pershkrimin e punes dhe profilet e publikuara te cilat shihen thjesht si “modele” teorike apo shembuj te cilet nuk kane te bejne pothuaj fare me nivelet reale te ofertave ne treg.

4. Rekomandime, sygjerime dhe keshilla per te rritur mundesite e punesimit dhe “kapjen” e pozicioneve te deshiruara.

Duke marre shkas nga keto dukuri e vecori, nivel njohjeje te procesit dhe mangesite qe e karakterizojne, eshte e domosdoshme qe ne kuadrin e gjithe punesimit ne Shqiperi, si nje element themelor per ecurine dhe progresin e vendit, te rritet sa me

shume shkalla e pregatitjes teorike dhe asaj praktike ne menyre te gjithanshme te njerezve dhe vecanerisht te studenteve si forca kryesore qe do te coje perpara shoqerine. Duke vijuar me keshillat, sugjerimet dhe rekomandimet sutdenteve iu behet e qarte te rrisin perpjekjet per:

- Paraqitje sa me estetike, te kuptueshme dhe te sakte te CV-se si edhe eksperiencave te tjera e gjithashtu mos-perdorimin e zhargoneve dhe i shprehjeve evazive.
- Kujdes nga ekzagjerimet per eksperiencat dhe te njohurive - sa me afer se vertetes dhe prezantim te ndershem te edukimit arsimor.
- Konfidence, vetebesim e profesionalizem ne paraqitje. Negociim te drejtperdrejte per pagen. (Ketu mund te themi qe nga bisedat kemi kuptuar qe kjo eshte nje pike shume delikate dhe ne shume raste, kandidatet te cilat jane aprovuar per te vazhduar me tej dhe kane marre pergjigje pozitive per punesim, kane dale nga intervista pa patur dijeni per pagen e tyre apo per paketen qe mund te perfitojne nga ky pozicion)
- Respekt per institucionin, per intervistuesin dhe kedo qe eshte i perfshire ne kete proces me te gjitha menyrat; qofte kontakteve telefonike, ato me shkrim apo verbale

Meqenese edhe me procesin e intervistave ka shume pak pervoje ose pothuajse fare, nje tjeter element me te cilin prezantohen studentet eshte edhe pergatitja per interviste e cila mund te behet mes shokesh, te njohurish apo dhe zyres se karrieres ne shkolle ku praktikohet nje lloj prove apo inskenimi i nje interviste te ashtuquajtur ne anglisht "*mock interview*"

Ne lidhje me njohjen e tregut te punes, firmes, korporates, biznesit, sektorit shteteror apo shoqates ku synohet te filloje punen kandidati theksohen e perforcohen keshilla te tilla te cilat mud te rrisin mundesite e punesimit dhe te bindin intervistuesin per aftesite e larta dhe potencialin e kandidatit.

- Njohuri paraprake sa me shume qe te jete e mundur per firmen, organizaten apo kompanine ku synohet te merret pozicioni
- Njohja dhe familiarizimi me pershkrimin e punes/pozicionit te publikuar:
- Kuptimi i pershkrimit te punes, pra detyrave, rolit, pergjegjesise dhe kualifikimeve te kerkuara
- Vleresimi dhe venia perballe e njohurive, deshires dhe aftesive per te

permbushur kriteret qe kerkohen

» Pergjigje ne kohe dhe korrekte ndaj ofertave dhe lajmerimeve per pozicionet e njoftuara

» Njohje e pergjithshme te disa treguesve makroekonomike te vendit si dhe linjes se pages mesatare qe ofron tregu per pozicionin e kerkuar

Perforcim i njohjes se te drejtave te personave qe intervistohen. Venie ne dijeni qe intervistuesi nuk ka te drejte te pyese apo te beje aludime per;

» Bindjet, perkatesite apo preferencat politike

» Bindje fetare

» Orientim seksuale

» Dallime racore apo diferencime te tjera etnike

» Status familjar (e diskutueshme)

Nje nga aspektet me delikate ne procesin e intervistes mund te themi se eshte faza kur gjate seksionit pyetje-pergjigje intervistuesi fillon te beje pikerisht pyetje te karakterit personal. Ketu nje diskutim mjaft interesant hapet me studentet te cilet kane perceptime nga me te ndryshmet per pyetjet qe mund t'iu behen. Duke iu pergjigjur disa pyetjeve qe beme ne hyrje, po prekim disa nga ceshtjet me sensitive te ketyre aspekteve. Duhet te kete nje ndergjegjesim te larte qe ne Shqiperi padyshim ekzistojne paragjykime dhe dallime te forta kur vjen fjala te diskriminimet politike (te cilat ndikojne fuqishem procesin e punesimit), gjinore dhe te brezave. Kur vjen fjala tek diskriminimet racore, po keshtu ekzistojne edhe keto por duke qene se Shqiperia ka akoma nje shoqeri relativisht homogjene nuk shohim shfaqje te thella te ketyre diskriminimeve, por sigurisht ato qe ato ekzistojne. Bindjet ato perkatesite politike, formalisht te ndaluara per t'u diskutuar dhe marre parasysh ne ambjentet e punes, jane padyshim nje faktor percaktues ne punesim (nese behen te ditura) qofte per kahun pozitiv apo dhe ate negativ. Per shkak te rotacioneve politike dhe bindjeve te grupeve dhe ato personale, kjo eshte nja nga shkaqet qe e demton me shume procesin e punesimit ne Shqiperi duke i hyre ne hak, si te thuash, aftesise porfesionale. Duke u nisur nga kjo, studentet keshillohen qe te japin sa me pak informacion qe te jete e mundur kur vjen fjala tek keto bindje dhe te mos lejojne pyetje te kesaj natyre. Ironia qendron edhe ne faktin qe kur rotacioni politik apo njohjet personale e kane sjelle ne pune nje person te caktuar, ai ose ajo fillon te zhvendose shume te tjeret qe mund t'i perkasin nje partie politike opzitare.

Po ashtu edhe dallimet gjinore, te atyre qe aludojne per statusit familjar dhe te brezave, pra persa i perket moshes dhe gjinise. Shpesh intervistuesit kane koncepte apo nje ide/profil te caktuar ne mendjen e tyre per te mbushur pozicion qe eshte i lire ne menyren qe te merret kandidati me i mire dhe qe ky ta kreje punen sa me mire. Nderkohe qe kjo eshte nje deshire dhe e drejte legjitime e punedhenesit, ai nuk mund te beje kete duke bere pyetje per statusin familjar pasi kjo, ne duke e pademshme, perben nje arsye te fshehur per te parapelqyer dhe marre vendime per te punesuar kandidatin e duhur. Per shembull, nje grua ne moshen 35 vjet, me dy femije eshte direkt e paragjykuar (rrjedhimisht jo e preferuar) ne shume pozicione qe jane "destinuar" per burra pasi ajo presupozohet qe do e kete mendjen tek femijet dhe do doje orare te shkurtuara. Ne te njejten kohe kjo grua mund te kete shume eksperience dhe aftesi profesionale, por nuk i jepet mundesia per ta provuar punen. Po keshtu edhe nje burre i martuar me dy femije, eshte i preferuar pasi ai supozohet se do te punoje shume e jashte orarit sepse duhet te sjelle para ne shtepi, ndoshta te paguaje kredine e shtepise dhe te paguaje, fjala vjen, shkollen e femijeve dhe makinen etj. Ne te njejten menyre, edhe nje burre apo djale, nese intervistohet per nje pune qe eshte e "destinuar" per gra e vajza , si p.sh. infermier mund te paragjykohet per kete lloj pune nesi ai mund te permende qe eshte beqar duke i dhene mundesi intervistuesit te nenkuptoje qe ky mund te mos jete serioz ne pune. Ne pegjithesi, vajzat dhe djemte te pamartuar parapelqehen ne punerat qe kerkojne ore jashte orarit duke menduar qe ata e kane me te lehte per ta bere kete gje (edhe ne kushtet kur nuk paguhen mjaftueshem per shperblim e kompensim) nderkohe qe kjo eshte nje forme indirekte dhe e padrejte e shfrytezimit te fuqise punetore. Po keshtu edhe dallimet e diferencimet per brezat, per orientimet seksuale apo bindjet fetare te cilan mund te behen objekt per te diskriminuar padrejtesisht nje kandidat perkundrejt nje tjetri per punesim.

KONKLUZION:

Deshira per pune eshte nje deshire qe vjen natyrshem te njeriu dhe pavaresisht fazave qe kalon ajo mbetet aty pergjithmone. Kjo shkon krahazi me te drejten e njeriut per te *gjetur dhe mbajtur* nje pune. Ne te gjtha perpjekjet qe behen, ajo paresorja duhet te jete qe shoqeria te rivendosi dhe te riktheje deshiren per pune dhe etiken e mire te punes ne Shqiperi. Duke e mbyllur, duam te theksojme qe eshte vitale dhe e rendesishme qe brezat e reja te jene te mire-informuar ne te gjitha aspektet e punesimit qofshin ato teorike apo praktike. Pervec rritjes se njohurise se pergjithshme makroekonomike dhe ligjore, dijenise per reformat aktuale te punesimit, mundesive dhe oportuniteteve qe ofrohen aktualisht ne Shqiperi, fronteve te reja te punesimit dhe profesioneve te reja qe krijohen nga zhvillimet teknologjike, dinamiken e strukturave ekonomike te

cilat ndikojne drejtperdrejt ne punesimin e forces shoqerore aktive per pune, nder faktoret me te rendesishem te cilet rezultojne me te sukseshem ne gjithe procesin e punesimit mbeten:

- **Rritja dhe thellimi i dijeve profesionale dhe atyre te profilizuara paralelisht me pervojen praktike.**
- **Njoha e te Drejtave dhe Detyrave per punesim**
- **Rritja e Network-ut per te rritur mundesite per punesim**

BIBLIOGRAFI:

Referenca;

» -Tekstet mesimore te Menaxhimit te Burimeve Njerezore te vitit te trete ne nivelin bachelor ne Fakuletin e Ekonomise ne Universitetin ne Tirane.

» -Literature e pergjithshme per Konventat Nderkombetare te Punes

» -Kodi i Punes se Republikes se Shqiperise

» -Te dhenat te publikuara nga Ministria e Financave te Shqiperise

» -Te dhena te publikuara nga Raporti Vjetor i Bankes se Shqiperiese

STANDARTIZIMI I PROCESIT TË AUDITIMIT, ME FOKUS NË SISTEMIN ARSIMOR, RASTI I SHQIPËRISË.

MSc. Elona Shehu, Universiteti "Mesdhetar i Shqipërisë"

elonashahini@umsh.edu.al

MSc. Sonila Nikolla, Universiteti "Mesdhetar i Shqipërisë"

sonila.nikolla@umsh.edu.al

ABSTRAKT

Qëllimi i këtij punimi, pjesë e studimit për hartimin e standardeve lokale të procesit të auditimit, synon formalizimin e punës së audituesit, duke shmangur mundësinë subjektive të zgjedhjes në dhënien e mendimit. Në këtë proces, automatizimi është një mjet i pazëvendësueshëm që ndikon në përzgjedhjen neutrale të dokumentacionit bazë, përpunimit dhe përzgjedhjen e njësive me rrisk më të lartë që kërkojnë studime më të kujdesshme.

Në këtë drejtim, Sektori i Arsimit, si sektori më i ri me menaxhim privat, paraqet kërkesa specifike për procesin dhe procedurat e auditimit për mbarëvajtjen e këtyre njësive. Ligji i miratuar kohët e fundit për Arsimin e Lartë thekson rëndësinë e menaxhimit të fondeve publike (një pjesë e rëndësishme e financimit të të gjithë arsimit të lartë) me qëllim ngritjen e cilësisë dhe mirë administrimin e fondeve publike.

Ky evolucion teknologjik dhe idetë synojnë të rrisin pavarësinë e mendimit të audituesit në të ardhmen. Para se të arrihet një fazë e tillë, ekziston nevoja për ekonomitë në zhvillim që të përmirësojnë shkallën e automatizimit të proceseve me qëllim që të arrijnë nivele më të larta të transparencës së të dhënave të raportuara dhe të analizuara lehtësisht.

Fjalë Kyçe: Arsim i Lartë, standardizim, automatizim, fonde publike, eficiencë

HYRJE

Duke pasur parasysh se zhvillimet e fundit teknologjike kanë lehtësuar paradigmat historike drejt një qasje më proaktive, është thelbësore që audituesit të kuptojne se si perceptohet procesi i auditimit në të ardhmen. Për të analizuar këtë koncept do të marrim në konsideratë se si ka evoluar procesi i automatizimit të auditimi nga fillimet e shekullit të njëzetë. Audituesit janë përgjegjës për auditimin e njësive ekonomike jo thjesht duke u mbështetur vetëm mbi çështjet rutinë por edhe në metodat e menaxhimit të operacioneve. Ligji i ri i Arsimit të Lartë dhe procesi i auditimit paraqesin një sfidë për të gjithë grupet e interesit drejt kësaj qasje.Procesi fillon që me automatizimin e procedurave dhe aplikimin e sistemeve të dixhitalizuara.

1. SFIDAT ME TË CILAT PËRBALLET AUTOMATIZIMI I PROCESIT TË AUDITIMIT

Automatizimi i Procesit të auditimit nuk është një debat i ri por ka filluar të shfaqet që në vitet 1950, edhe pse procedurat manuale të auditimit vazhdojnë të përdoren ende. **UNIVAC**[24]u zbulua në vitin 1954 si një nga sistemet e para operative elektronike të kontabilitetit në Shtetet e Bashkuara. Megjithatë, audituesit filluan të mendojnë seriozisht për auditim në kuadër të dixhitalizimit në fillim të viteve 1960, dy ngjarje të veçanta sollën këtë tranzicion. Së pari, në vitin 1961 Felix Kaufman shkroi "Përpunimi elektronik dhe Auditimi"[25]. Libri krahason auditimin manual dhe atë të automatizuar. Historikisht, auditimi i automatizuar ka përfshirë procedurat tradicionale manuale, në të cilën ekzistenca e pajisjeve të automatizuara është injoruar. Në këtë kontekst, audituesit mbështeten mbi inputet fizike ndaj dhe rezultatet nga pajisjet e automatizuara nuk merren më me përpunimin e vërtetë që ndodh brenda sistemit(eve). Në anën tjetër, procesi i automatizuar i auditimit përmes programeve përfshin përdorimin aktual të sistemeve kompjuterike në testimin e dy elementëve: kontrollin dhe transaksionin. Duke vlerësuar në këtë mënyrë direkte programet, paisjet dhe proceset. Si pasojë, procesi i automatizuar i auditimit është në gjendje të sigurojë një nivel shumë më të lartë besueshmërie, ndryshe nga auditimi si proces manual. Këto zhvillime teknologjike sinjalizojnë ndryshime në aspektin se si aktiviteti i kontabilitetit do të kryhet në të ardhmen duke lehtësuar procesin e auditimit tradicional manual.

Pavarësisht zhvillimeve drejt automatizimit të këtyre proceseve, pjesa më e madhe

24 UNIVAC is the name of a line of electronic digital stored-program computers starting with the products of the Eckert-Mauchly Computer Corporation. Later the name was applied to a division of the Remington Rand company and successor organizations. UNIVAC is an acronym for UNIVersal Automatic Computer.

25 http://search.proquest.com/openview/58e5e5f25916d2eb056c17572bf9bda1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=41064

e audituesve vazhdojnë të auditojnë në formë tradicionale dhe më pak audites zgjedhin që ta kryejnë procesin e auditimit në formë të automatizuar. Por, ata dalin në përfundimin se këto programe janë të shtrenjta, kërkojnë hardware të fuqishëm dhe kanë kosto mirmbajtje të lartë.

Për të përcaktuar shërbimet e mundshme të një sistemi të fuqishëm të auditimit, një organizatë duhet së pari të marrë në konsideratë:

» Shkallën e automatizimit të ruajtjes së të dhënave të saj;

» Automatizimi i Procesit të Auditimit duke u bazuar në të dhënat manuale të IAL-së, të mundshme për tu shëndërruar në mënyrë të arsyeshme në procesin e automatizimit;

» Përfitimet që do të sjellë në të ardhmen ky process i automatizimit të proceseve manuale të mbingarkuara të njësisë;

» Sa do t'i shërbejë procesi i automatizimit të auditimit organizatës që të automatizojë të dhënat e saj duke ndryshuar teknologjinë e futjes së këtyre të dhënave;

» Ndryshimin e madh që do të sjellë në funskionet kryesore të njësisë ky automatizim në kuadër të proceseve, të kontrollit dhe mjeteve të monitorimit;

» Zhvillimi i ekonomisë dixhitale ka ardhur edhe si pasojë e kërkesës së vazhdueshme që kanë drejtuesit, investitorët aktual dhe potencial dhe kreditorët për auditimin e pasqyrave financiare tradicionale. Prandaj, ata gjithashtu do të kërkojë garanci të pavarur në lidhje me besueshmërinë e këtyre informacioneve. Si pasojë, nevoja për të pasur akses në kohë reale në ekonominë globale, mund të argumentohet se auditimi tradicional manual dhe retrospektiva po bëhet një aktivitet i papërshtatshëm.

Një zhvillim i kohëve të fundit përfshin përdorimin e aplikacioneve të veçanta ose "Apps" në kryerjen e procesit të auditimit në të ardhmen. **AICPA**[26]ka promovuar idenë se një grup i standardizuar i të dhënave mund të përdoren nga një seri "Apps Auditimi" që mund të ndërtohen dhe prokurohen me qëllim rritjen e efektivitetit të procesit të auditimit në të ardhmen. Për shembull, për aktivitetin e "vlerësimit të kohës së mbajtjes së llogarive të arkëtueshme" një app auditimi mund të shfrytëzohet për të vlerësuar detajet e transaksioneve, duke krahasuar më pas përqindjet në të gjitha kategoritë e kohës me standardet e përcaktuara të industrisë, dhe audituesit e kujdesshëm sinjalizojnë kur përqindjet aktuale ndryshojnë në mënyrë

26 http://www.aicpa.org/Pages/default.aspx

të konsiderueshme nga standardet e përcaktuara. Informaticienë, auditues dhe kërkues shkencor janë duke hulumtuar dhe zhvilluar në mënyrë aktive programe kompjuterike për të lehtësuar procesin e auditimit në të ardhmen.

SOX[27] ka futur për herë të parë ndryshimin e madh në procesin e auditimit të aktivitetit publik. Kjo teknikë e re fokusohet në vlerësimin e kontrollit të auditit të brendshëm. Një hap shumë i rëndësishëm ky, në sigurimin e sistemeve të ardhshme që do të jenë modulare, të kompjuterizuara, dhe shpesh të dhëna. Profesioni i kontabilistit tani përballet me një mundësi për të ngritur edhe më tej rolin e audituesit në një nivel më të lartë të automatizimit, për arsye të ruajtjes së pavarësisë së opinionit. Është e domosdoshme që në fund të fundit kontabilistët të udhëhiqen nga parimi i auditimit të së ardhmes, në mënyrë që ata të vazhdojnë të jenë profesionistët që vendosin mbi mënyrën e auditimit të së ardhmes dhe të bëhen promotor të kësaj praktike.

2. KUADRI KONCEPTUAL NË VENDIN TONË

Pasqyrat financiare përgatiten dhe paraqiten për përdoruesit e brendshëm dhe të jashtëm nga shumë njësi ekonomike rreth e qark botës. Edhe pse këto pasqyra financiare mund të duken të ngjashme nga një vend në tjetrin, ekzistojnë dallime të cilat ndoshta shkaktohen nga një shumëllojshmëri rrethanash shoqërore, ekonomike dhe ligjore si dhe nga fakti që në vende të ndryshme mbahen parasysh nevojat e përdoruesve të ndryshëm të pasqyrave financiare kur vendosen kërkesat ne nivel kombëtar. Këto rrethana të ndryshme kanë çuar në përdorimin e një shumëllojshmërie përkufizimesh për elementët e ndryshëm të pasqyrave financiare. Ato gjithashtu kanë çuar në përdorimin e kritereve të ndryshme për njohjen e zërave në pasqyrat financiare dhe në një preferencë për baza të ndryshme të matjes së tyre, gjithashtu duke ndikuar dhe në objektin e pasqyrave financiare dhe dhënien e informacioneve shpjeguese në to.

Në Shqipëri Këshilli Kombëtar i Kontabilitetit ka për detyrë të hartojë standardet kontabël kombëtare, në përputhje me kërkesat e këtij ligji dhe në koherencë me Standardet Kontabël Ndërkombëtare, duke u angazhuar për të ngushtuar dallimet e mundshme dhe duke kërkuar të harmonizojë rregulloret, standardet e kontabilitetit dhe procedurat që lidhen me përgatitjen dhe paraqitjen e pasqyrave financiare. Ky autoritet gjithashtu ka për detyrë të përpunojë një sistem kontabël, ku përveç standardeve kontabël kombëtare të kontabilitetit, të hartojë listën e llogarive dhe përdorimin e tyre, si dhe formatet për pasqyrat financiare duke evidentuar nevojat dhe të propozojë zgjidhjet për përmirësimin e metodave kontabël për mbajtjen

27 https://www.coursehero.com/file/p6u1d45/SOX-introduced-the-first-major-change-in-the-mandate-of-the-public-company/

e kontabilitetit dhe për kualifikimet. Në këtë mënyrë mund të interpretojë dhe të përgjithësojë problemet që dalin nga praktika dhe standardet kontabël, të cilat i paraqet në formën e udhëzimeve kontabel. Duke shpresuar se harmonizimi i mëtejshëm mund të arrihet më së miri duke u përqëndruar në pasqyrat financiare të cilat përgatiten për qëllime të dhënies së informacionit që është i dobishëm në marrjen e vendimeve ekonomike.

Pasqyrat financiare të përgatitura për këtë qëllim pretendohet të plotësojnë nevojat e përbashkëta të përdoruesve të këtij informacioni. Kjo është për arsye se pothuaj të gjithë përdoruesit marrin vendime ekonomike, për shembull:

a. për të vendosur kur të blejnë, të mbajnë ose të shesin një investim të kapitalit neto;

b. për të vlerësuar administrimin apo përgjegjshmërinë e drejtimit;

c. për të vlerësuar aftësinë e njësisë ekonomike për të paguar dhe për t'u dhënë përfitimet e tjera punonjësve të saj;

d. për të vlerësuar sigurinë e shumave të dhëna hua njësisë ekonomike;

e. për të përcaktuar fitimet dhe dividendët për t'u shpërndarë;

f. për të përcaktuar politikat tatimore;

g. për të përgatitur dhe përdorur statistikat e të ardhurave kombëtare;

h. për të rregulluar veprimtaritë e njësive ekonomike.

Pasqyrat financiare zakonisht përgatiten më shumë në përputhje me një model kontabiliteti të bazuar në koston historike të rekuperueshme dhe konceptin e mbajtjes së kapitalit financiar nominal.Modele dhe koncepte të tjera mund të jenë më të përshtatshme në mënyrë që të plotësohet objektivi i dhënies së informacionit që është i dobishëm për marrjen e vendimeve ekonomike edhe pse aktualisht nuk ka asnjë konsensus për ndryshim.Ky kuadër konceptualështë përpunuar në atë mënyrë që të jetë i zbatueshëm për një gamë modelesh të kontabilitetit dhe të koncepteve të kapitalit dhe të mbajtjes së kapitalit.

Pasqyra Financiare për qëllime të përgjithshme (referuar si 'pasqyrat financiare') kanë për qëllim të përmbushin nevojat e përdoruesve që nuk janë në një pozicion për ti kërkuar një njësie të përgatisë raporte posaçërisht për nevojat e tyre të veçanta të informacionit. Zbatimi i një kërkese është jo i mundur praktikisht atëherë kur njësia ekonomike nuk ka mundësi ta zbatojë atë dhe pas bërjes së të gjithë përpjekjeve të arsyeshme për ta zbatuar.

Mungesa ose deklarime të gabuara të zërave janë materiale nëse ato në mënyrë individuale ose kolektive mund të ndikojnë vendimet ekonomike të përdoruesve, vendime këto të marra në bazë të pasqyrave financiare.Materialiteti varet nga madhësia dhe natyra e mungesave ose deklarimeve të gabuara (anomalive) të gjykuara nga rrethanat më të afërta.Përmasat dhe natyra e elementit, ose kombinimi i të dyjave, mund të jetë faktor përcaktues.

Në përputhje me Kuadrin Konceptual dhe SNRF duhet të shprehet edhe opinioni i audituesit në raportin e vlerësimit të jashtëm.Një raport i auditimit është një vlerësim i situatës së plotë financiare të një biznesi.Auditimi realizohet nga një Ekspert Kontabël Profesionist, ky dokument mbulon aktivet dhe detyrimet të kompanisë, dhe paraqet opinionin e audituesit mbi pozicionin financiar aktual dhe të ardhshëm të firmës. Raportet e auditimit kërkohen me ligj, nëse një kompani është me ofertë publike (SHA) apo në një industri rregulluar nga Komisioni i Letrave me Vlerë dhe Exchange (SEC). Kompanitë që kërkojnë financim, si dhe ata që kërkojnë të përmirësojnë kontrollin e brendshëm, e konsiderojnë këtë informacion të vlefshëm.

Njihen katër lloje opinionesh nga ana e audituesit:

1. **Opinion i pakualifikuar**

Është quajtur shpesh një opinion i pastër, një opinion i pakualifikuar është një raport i auditimit i cili është lëshuar kur një auditor përcakton se secila nga të dhënat financiare të siguruara nga biznesi i vogël është i lirë nga çdo keqinterpretim. Përveç kësaj, një opinion i pakualifikuar tregon se të dhënat financiare janë mbajtur në përputhje me standardet e njohura si Parimet e përgjithshme të pranueshme të Kontabilitetit (GAAP).Ky është lloji më të mirë i raportit që një biznes mund të marrë. Në mënyrë tipike, një raport i pakualifikuar përbëhet nga një titull që përfshin fjalën "të pavarur".Kjo është bërë për të ilustruar se raporti është përgatitur nga një palë e tretë e paanshme.Opinioni përbëhet tre paragrafë, organi kryesor thekson përgjegjësitë e audituesit, qëllimin e auditimit dhe gjetjet gjatë auditimit.

2. **Opinion i kualifikuar**

Në situatat kur të dhënat financiare të kompanisë nuk janë raportuar në përputhje me standardet kombëtare apo ndërkombëtare të raportimit financiar (SNK/SNRF) dhe janë identifikuar keqkuptime, audituesi do të lëshojë një opinion të kualifikuar. Shkrimi i një opinioni të kualifikuar është shumë i ngjashëm me atë të një opinion të pakualifikuar. Një mendim i kualifikuar, megjithatë, do të përfshijë një paragraf shtesë që nxjerr në pah arsyen pse raporti i auditorit nuk është i pakualifikuar.

3. Opinion negativ

Lloji më i keq i opinionit (raportit të auditimit) që mund të lëshohet për një biznes është një opinion i kundërt. Kjo tregon se të dhënat financiare të firmës nuk janë në përputhje me SNK ose SNRF.Përveç kësaj, të dhënat financiare të ofruara nga biznesi janë keqinterpretuar rëndë.Edhe pse kjo mund të ndodhë nga gabimi, shpesh është një tregues i mashtrimit. Kur ky lloj raporti është lëshuar, një kompani duhet të korrigjojë deklaratën e saj financiare dhe duhet të ri-auditohet, ndërsa investitorët, huadhënësit dhe palët e tjera të interesuara nuk do t'i marrin në konsideratë këto pasqyra.

4. Mohimi i Opinionit (Audituesi nuk shprehet)

Në disa raste, një audites nuk është në gjendje për të përfunduar një raport të saktë të auditimit. Kjo mund të ndodhë për një sërë arsyesh, të tilla si mungesa e të dhënave të duhura financiare. Kur kjo ndodh, audituesi jep një opinion të kundërt, duke deklaruar se një opinion i gjendjes financiare të firmës nuk mund të përcaktohet.

3. SFIDAT ME TË CILAT PËRBALLET KY PROCES NË SISTEMIN ARSIMOR

– **Ligji i Ri**

Kontrolli dhe auditimi i brendshëm në institucionet e arsimit të lartë dhe njësitë përbërëse të tyre realizohen nga njësitë e auditimit të brendshëm të institucionit. Krijimi dhe funksionimi i njësive të auditimit të brendshëm bëhen në përputhje me aktet e brendshme të institucionit të arsimit të lartë.

Kontrolli dhe auditimi i jashtëm në institucionet e arsimit të lartë kryhen nga audites të brendshëm ose të jashtëm, të përzgjedhur nga ministria përgjegjëse për arsimin nga lista e përditësuar çdo vit nga Ministria e Financave.

Ministria përgjegjëse për arsiminvendos kushte për institucionin e arsimit të lartë dhe /ose pezullon veprimtarinë e tij, bazuar në raportet e kontrollit të ligjshmërisë, të akreditimit ose auditimit; l) i propozon Këshillit të Ministrave mbylljen e veprimtarisë së institucionit të arsimit të lartë, bazuar në raportet e kontrollit të ligjshmërisë, të akreditimit ose auditimit.

– **Ligji i Vjeter**

Institucionet e arsimit të lartë i nënshtrohen auditit financiar, që realizohet nga institucionet e parashikuara me ligj për këtë qëllim.Në këtë proces, institucionet shtetërore të auditit financiar kanë të drejtë të angazhojnë edhe institucione të

specializuara nga sektori privat.Rezultatet e auditit financiar bëhen publike.

Kontrolli dhe auditimi i brendshëm në institucionet publike të arsimit të lartë dhe njësitë përbërëse të tyre realizohet nga njësitë e auditit të brendshëm të Ministrisë së Arsimit dhe Shkencës dhe institucioneve të arsimit të lartë.Krijimi dhe funksionimi i njësive të auditit të brendshëm bëhet sipas kërkesave të akteve ligjore dhe nënligjore në fuqi.Rezultatet e kontrollit dhe auditit bëhen publike.

Kushtet e nevojshme të vlerësuara nga ekpertët e fushës së programimit për procesin e automatizimit të auditimit në të ardhmes:

» Procese shumë të automatizuar janë të nevojshme për të siguruar informacion të besueshëm menjëherë pas ndodhjes së ngjarjeve dhe transaksioneve të lidhura. Biznesi ka përparuar ndjeshëm në sigurimin e afërt me informacion në kohë reale për proceset kryesore.

» Besueshmëria e sistemeve që sigurojnë informacionin. Probabiliteti që sistemi do të veprojë në mënyrë efektive gjatë një periudhe të caktuar kohore. Optimizimi i besueshmërisë kur kontrollet e ndërmarrjes janë efektive dhe sistemi siguron informacion të plotë dhe të saktë në kohën e duhur.

» Opinioni i audituesit duhet të sigurohet nga procedura shumë të automatizuara. Audituesi duhet të kuptojë shpejt shkaqet e të gjitha anomalive të njohura dhe gabimeve, të përcaktojë se ku e kanë origjinën, dhe të diskutojë masa korrigjuese me menaxhimin.

» Mjete të besueshme për marrjen e rezultateve të procedurave të auditimit në kohën e duhur. Rezultatet e procedurave të automatizuara të auditimit duhet të komunikohen në mënyrë efikase për të audituarit, kjo sugjeron metoda të besueshme dhe efikase të komunikimit elektronik me masat e duhura të sigurisë.

» Disponueshmërinë dhe kontrolli i raporteve të auditimit në kohën e duhur. Informacionet organizative dhe raportet e lidhura tëauditimit duhet të jenë në dispozicion në mënyrë të vazhdueshme dhe të arrihen lehtë nga përdoruesit legjitim.

» Shkalla e lartë e profesionalizmit të audituesit dhe teknologjia e informacionit që përdor subjekti i audituar. Audituesi duhet të kenë shkathtësine e nevojshme për të trajtuar angazhimin. Kohët e fundit ka rritje të ndërgjegjësimit për nevojën për të rritur aftësitë e përdorimit të TI së audituesit. Për këtë arsye, një mori variablash dhe karakteristikat duhet të adresohen në mënyrë të përshtatshme për të realizuar plotësisht të mirat e auditimit nëtë ardhmen.

Edhe pse konsiderohen si element kryesorë, arkitektura e sistemit dhe softwar-et, elementët plotësues të tillë si niveli arsimor i audituesit, mjedisi social dhe teknik i organizatës janë themelorë. Si rrjedhojë, planifikimi strategjik gjithëpërfshirës bashkuar me teknikat me çështjet njerëzore është gjithashtu një përbërës i nevojshëm për të ndihmuar dhe për të siguruar një tranzicion të suksesshëm në auditimin e së ardhmes.

4. KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

- Ekzistojnë një numër i konsiderueshëm kufizimesh deri në arritjen e automatizimit të procesit të auditimit.
- Edhe pse SKK dhe SA janë të mirëpërcaktuara është opinioni i Audituesit ai që rriskohet nga mungesa e pavarësisë.
- **Standardizimi i Procesit të Auditimit në Fushën e arsimit lind si domosdoshmëri e:**
    - reformimit të këtij sektori
    - kërkesave ligjore
    - krijimit të aplikacioneve të përshtatshme për këtë proces.
    - standardizimit të proceseve të lAL-ve
    - Specializimit të forcës punëtore
- Procesi i automatizimit të opinionit të Audituesit pavarësisht përpjekieve, nuk ka qenë në të njëjtin hap me zhvillimin e ekonomisë globale.
- Këto ndryshime nuk mund të realizohen pa sfida. Adresimin e shqetësimeve mbi pavarësinë e audituesit, sigurinë e të dhënave, transparencën dhe më shumë, kërkojnë një dialog intensiv mes lAL-ve, audituesve dhe standarteve që përdoren se si shumë të dhëna dhe informacione duhet të paraqiten dhe të mbrohen nga ndërhyrjet e mundshme.
- Procesi i Auditimit në të ardhmen do të përdorë të dhëna të avancuara dhe analitike, në mënyrë që të kenë aftësi të shikojnë përtej mureve të organizatës dhe të kuptojë ndikimin e forcave më të gjera në mënyra që nuk mund t'a bënin më parë.
- Është e qartë se audituesit duhet të përqafojnë këtë qasje evolative për të kuptuar rëndësinë e informacionit nga lAL-të për të siguruar që të gjitha palët e interesuara në raportimin financiar të marrin informacion të vërtetë nëpërmjet opinionit të audituesit.

LITERATURA

» AICPA Assurance Services Executive Committee. June 2011. Audit Data Standards and Apps. University Presentation.

» Association of Certified Fraud Examiners 2010. Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse.

» ALVIN A. ARENS, RANDAL J. ELDER, MARK S. BEASLEY, G. RUSTICALI, Auditing e servizi di assurance, un approccio integrato, Pearson Education, Milano, 2006

» Alles, M., Brennan, G., and Kogan, A. 2006. Continuous Monitoring of Business Process Controls: A Pilot Implementation of a 161.–Continuous Auditing System at Siemens. International Journal of Accounting Information Systems 7 (2): 137

» KKK – Këshilli Kombëtar i Kontabilitetit - http: www.kkk.gov.al/

QEVERISJA E MIRË DHE OBJEKTIVAT ZHVILLIMOR TË MIJËVJEÇARIT. REDUKTIMI I VARFËRISË NË SHQIPËRI SI NJË NGA OBJEKTIVAT KRYESOR TË OZHM.

Emilio Çika, DRp, Universiteti Mesdhetar i Shqipërisë, emilio.cika@umsh.edu.al

Kriton Kuçi, PhDc, **Universiteti Mesdhetar i Shqipërisë,** kritonkuci@umsh.edu.al

Anisa Bika, MSC, Universiteti Mesdhetar i Shqipërisë, anisabika@umsh.edu.al

ABSTRAKT:

Studimi në fjalë ka për qëllim të analizoj rolin e qeverisjes së mirë në zhvillimin e Objektivave të Mijëvjeçarit (OZHM) në kuadrin teorik. Në aspektin praktik do të analizohen masat e ndërmarra dhe arritjet nga Shqipëria për reduktimin e varfërisë si një prej objektivave parësor të OZHM-ve duke na dhënë indikatorë se si nismat globale ndikojnë në nivel shtetëror. Objektivat e Zhvillimit të Mijëvjeçarit (OZHM) dhe qeverisja e mirë, ndër të tjera, ishin produkte të periudhës pas Luftës së Ftohtë. Duke pasur parasysh periudhën në të cilën tani jetojmë, mund të kthehemi pas me nostalgji në fillim të viteve 1990, kur u përpunua gradualisht një kornizë e zgjeruar normative për çështjet ndërkombëtare nën ombrellën e OKB-së. Në fillim të dekadës, një sërë konferencash ndërkombëtare u përpoqën të gjeneronin një axhendë globale për çështjet që varionin nga popullsia dhe zhvillimi i qëndrueshëm deri në të drejtat e njeriut dhe gjinia. Këto konferenca shërbyen për të nënvizuar rëndësinë e qasjeve shumëpalëshe për të adresuar problemet globale dhe për të afirmuar rolin e Kombeve të Bashkuara si një instrument i rëndësishëm i qeverisjes globale. Në shumë mënyra, Deklarata e Mijëvjeçarit ishte kulmimi i këtyre proceseve dhe siguroi një plan global të veprimit për t'u marrë me problemet më të rëndësishme në botë. OZHM-të u bënë pjesë e një qasje ndërkombëtare inovative të bazuara fuqimisht në konceptin e "liberalizmit" si

ideologji themelore për paqen dhe ekonominë. Por një interpretim i tillë ka nevojë nevojë për një analizë gjithëpërfshirëse duke patur parasysh se si OZHM-të edhe qeverisja e mirë lindën jo thjesht si dukuri të një momenti të caktuar, por si përgjigje ndaj problemeve konkrete politike.

Studimi përpiqet të hedhi dritë jo vetëm mbi mekanizmat, por edhe strategjitë, të cilat nga ana e tyre i përgjigjen supozimeve ideologjike rreth zhvillimit dhe mjeteve për të arritur demokraci më të gjerë ekonomike dhe shanse të barabarta. Në thelb, një nocion i gabuar i "qeverisjes së mirë" na largon nga objektivat, sepse përfshin vendosjen e shtetit dhe shoqërisë në shërbim të tregut, nën supozimin se vetëm rritja ekonomike do të sjelli zhvillimin.

Në këtë kudër, Shqipëria ishte jo vetëm një prej vendeve që adoptuan 8 Objektivat e Mijëvjeçarit të vitit 2000 duke o zotuar për arritjen e tyre deri në vitin 2015 por madje shtoi edhe një Objektiv të 9-të për tu realizuar: instalimin dhe fuqizimin e "Qeverisjes së Mirë". Një prej Objektivave primar ku Shqipëria ka bërë hapa të rëndësishëm në realizimin e OZHM-ve ishte reduktimi i varfëisë ekstreme. Rëndësi të veçantë lozi përzgjedhja e modelit të zhvillimit ekonomik si dhe startegjitë që u adoptuan duke dhënë rezultate të konsiderueshme.

Fjalë Kyçe: Kombet e Bashkuara, Qeverisja e mirë, Objektivat Zhvillimor të Mijëvjeçarit, Reduktimi Varfërisë.

Konteksti i periudhës pas Luftës së Ftohtë si gurthemel për Objektivat e Zhvillimit të Mijëvjeçarit.

Objektivat e Zhvillimit të Mijëvjeçarit (OZHM) dhe qeverisja e mirë, ndër të tjera, ishin produkte të periudhës pas Luftës së Ftohtë, por sot mund të konsiderohen si viktima të periudhës së pas Luftës së Ftohtë. Analiza e kontekstit është vendimtare përpara se të analizojmë konceptet. Duke pasur parasysh periudhën në të cilën tani jetojmë, mund të kthehemi pas me nostalgji në fillim të viteve 1990, kur u përpunua gradualisht një kornizë e zgjeruar normative për çështjet ndërkombëtare nën ombrellën e OKB-së. Në fillim të dekadës, një sërë konferencash ndërkombëtare u përpoqën të gjeneronin një axhendë globale për çështjet që varionin nga popullsia dhe zhvillimi i qëndrueshëm deri në të drejtat e njeriut dhe gjinia. Këto konferenca shërbyen për të nënvizuar rëndësinë e qasjeve shumëpalëshe për të adresuar problemet globale dhe për të afirmuar rolin e Kombeve të Bashkuara si një instrument i rëndësishëm i qeverisjes globale. Në shumë mënyra, Deklarata e Mijëvjeçarit ishte kulminimi i këtyre proceseve dhe siguroi një plan global të veprimit për t'u marrë me problemet më të rëndësishme në botë. OZHM-të u bënë pjesë e një qasje ndërkombëtare inovative për çështjet ndërkombëtare të bazuara fuqimisht në konceptin e "liberalizmit" si ideologji themelore për paqen dhe ekonominë. Sipas

kësaj qasjeje të rrënjosur në historinë perëndimore, liberalizimi politik dhe ekonomik do të ishte një antidot i efektshëm ndaj konflikteve të dhunshme, varfërisë dhe moszhvillimit, të gjitha nën kujdesin e vendeve të pasura dhe në veçanti nga Kombet e Bashkuara të revitalizuara pas zhdukjes së Bashkimit Sovjetik. Kështu, promovimi i të drejtave të njeriut, demokracia, zgjedhjet, konstitucionalizmi, sundimi i ligjit, të drejtat pronësore, qeverisja e mirë, ekonomia neo-liberale janë bërë pjesë e projektit ndërkombëtar për ndërtimin e paqes dhe qeverisjes së mirë, si dhe baza për një rritje të shpejtë sociale dhe ekonomike.

Problemet normative.

Në pjesën më të madhe të debatit të zhvilluar sot, nocioni i qeverisjes është paraqitur si lidhja që mungon për rritjen e suksesshme dhe "reformën" ekonomike duke përfshirë arritjen e OZHM-ve[28]. Por qeverisja ka kuptime të ndryshme. Ekziston kuptimi që është e përqendruar tek njerëzit dhe ekziston një tjetër - për fat të keq mbizotërues - që na largon nga demokracia dhe mundësitë e zhvillimit të vërtetë (duke përfshirë arritjen e OZHM-ve). Në thelb, një nocion i gabuar i "qeverisjes së mirë" na largon nga objektivat, sepse përfshin vendosjen e shtetit dhe shoqërisë në shërbim të tregut, nën supozimin se vetëm rritja ekonomike do të sjelli zhvillimin. Një diskutim mbi qeverisjen është i rëndësishëm, sepse ai ndikon jo vetëm mekanizmat, por edhe strategjitë, të cilat secila nga ana e tyre i përgjigjen supozimeve ideologjike rreth zhvillimit dhe mjeteve për të arritur demokraci më të gjerë ekonomike. Udhëheqja e Bankës Botërore gjatë hartimit të debatit për qeverisjen e mirë, si me partneritetin e PNUD-it dhe Bankës Botërore për të zbatuar OZHM-të, tenton të ngushtojë mundësitë për një shqyrtim kritik të rolit të Bankës Botërore në rritjen e varfërisë dhe qeverisjen e vogël nëpërmjet programeve të tyre të përshtatjes strukturore dhe skemave të "modernizimit të shtetit". Vendosja në pyetje e regjimit global të tregtisë, financave dhe politikave të keq qeverisjes globale është qartazi jashtë parametrave hegjemonikë të diskutimit - për të shmangur qasjen e keq qeverisjes , urisë dhe varfërisë së skajshme si çështje politike, duke preferuar që t'i lënë ato në duart e ekspertëve "teknikë". Varfëria, uria dhe qeverisja e keqe nuk mund të eliminohen pa demokratizimin e politikëbërjes në nivelin më të mundshëm lokal. Kjo në thelb do të ishte një element kritik i qeverisjes demokratike. Për fat të keq, vendimmarrja po shkon në drejtimin tjetër, pasi ajo gjithnjë e më shumë përqendrohet në duart e disa institucioneve shumëpalëshe.

28 M. Mallock Brown, "Deepening Democracy in a Fragmented World ",Human Development Report 2002.

Qeverisja e mirë dhe Konsensusi i Uashingtonit.

Në këtë pjesë, do të përqendrohem në linjën zyrtare që institucionet e Bretton Woods ndjekin për qeverisjen, duke e shqyrtuar atë në termat e tyre. Sipas Konsensusit të Uashingtonit, qeverisja e mirë konsiston kryesisht në administrimin politik të politikave ekonomike: derregullimin e sistemeve të këmbimit, tregtisë dhe çmimeve, trajtimin preferencial të investitorëve individualë dhe të korporatave, duke eliminuar përfshirjen qeveritare në alokimin e kredive. Shkurtimisht, përfshihen të gjitha masat e nevojshme për të plotësuar dhe përforcuar politikat ekonomike neo-liberale duke lënë modelin social të paprekur. Qëndrimi kryesor është se tërheqja e investimeve dhe "ndihma" është kritike për zhvillimin afatgjatë, dhe se qeverisja e mirë është lidhja mes tyre. Shteti është aktori tjetër kritik në këtë debat mbi OZHM-të dhe qeverisjen e mirë. Shteti ishte një nga viktimat e para të ofensivës ideologjike dhe kulturore të Luftës së Ftohtë, ku pothuajse "demonizohej" shteti ndërsa lartësonte virtytet e tregut. Intelektualët dhe në një farë mase popujt arritën të besonin se qeveritë ishin përgjegjëse për të gjitha të këqijat. Ideologjia liberale përçonte supozimet se shteti është i keq dhe joefikas ndërsa tregjet janë të mira dhe efikase. Rizbulimi i shtetit nga donatorët (qeverisja e mirë) është disi e dyshimtë. Përballë shumëfishimit të zonave të konfliktit dhe rritjes së varfërisë, pas më shumë se një dekade të përshtatjeve të politikave neoliberale, nuk është për t'u habitur që agjencitë multilaterale kërkojnë shpjegime. Natyrisht neoliberalizmi nuk është për t'u fajësuar. Në vend të kësaj, ka një shpjegim të ri për përkeqësimin e mjedisit social: mungesës së "qeverisjes së mirë" dhe ekzistencës së korrupsionit. Kështu bashkësia ndërkombëtare vjen me një rregullim të ri. Në realitet, rritja e shqetësimit mbi qeverisjen i përgjigjet nevojës për t'i dhënë përgjigje pyetjes së pashmangshme se çfarë duhet bërë nën dritën e dështimit të përshtatjes strukturore dhe "reformave ekonomike" për të ofruar stabilitet politik. Në një kuptim tjetër, megjithatë, neoliberalizmi po korrë shpërblime, në këtë fazë të re, nga ristrukturimi i fuqisë politike dhe ekonomike që ndodhi gjatë dekadës së viteve 90-të. Duke shtuar pabarazinë ekonomike dhe duke rritur në të njëjtën kohë fuqinë e negociatave të elitës qeveritare dhe burokratike (ndërkohë që nënvlehtësohen rëndë organizatat shoqërore), institucionet multilaterale tani janë të gatshme të negociojnë me shtetin i cili është në gjendje të dobësuar.

Nocionet e efektivitetit të masave të qeverisjes së mirë në aspektin e reformave miqësore ndaj tregut dhe zhvillimit të sektorit privat ende i drejtojnë vendet në drejtimin e kundërt. A janë tregjet e nënshtruara kundrejt institucioneve demokratike apo, siç sugjeron titulli i "Raportit Botëror të Zhvillimit" të Bankës Botërore të vitit 2002," çdo gjë ka të bëjë me ndërtimin e institucioneve në shërbim të tregjeve"[29]?

29 World Development Report, "Building Institutions for Markets", Washington, 2002.

Raporti i Zhvillimit Botëror i vitit 1997, "Shteti në një botë në ndryshim", pranon se shteti ka një rol vendimtar në nxitjen e zhvillimit, në kontrast të drejtpërdrejtë me politikat të viteve 1980. Raporti parashikon shtetin "jo si ofrues të drejtpërdrejtë të rritjes ekonomike, por si partner, katalizator dhe lehtësues"[30]. Mirëpo, politikat e qeverisjes së mirë të paraqitura nga fuqitë ekonomike dhe të kërkuara nga korporatat shumëkombëshe shmangin me kujdes ngritjen e pyetjeve rreth natyrës dhe sferës së zhvillimit, politikave të shembullit dominuese të rritjes ekonomike dhe forcave që kontrollojnë zhvillimin sipas vetë interesit të tyre. I njëjti model zhvillimi korporativ i neoliberalizuar është përgjegjës për përqendrimin e madh të pasurisë dhe aseteve. Raporti i Zhvillimit Njerëzor pranoi se gjatë viteve 90-të, të ardhurat për kokë ranë në jo më pak se 54 vende në zhvillim, vite këto të zbatimit të "reformës ekonomike"[31]. Institucionet e Bretton Woods mbanin qëndrimin se problemi nuk ishin reformat, por "faktorët institucionalë". Për Bankën Botërore "qeverisja e mirë" merr formën e krijimit të axhendës miqësore ndaj kapitalit, duke ndërtuar një marrëdhënie pozitive mbështetëse midis shtetit, tregut dhe shoqërisë civile në vendet pritëse të huasë. "Shteti minimalist" duhet ti hapi rrugën një "shteti efektiv" në mënyrë që të arrijë objektivat parësor në mënyrë të pandryshueshme. Një shtet efektiv, për Bankën Botërore, është ai që menaxhon dhe rregullon tregun kundrejt institucioneve në një mënyrë jo-konfrontuese dhe mbështetëse. Sa i përket varfërisë dhe problemeve të tjera sociale, këto do të lehtësohen si rezultat i marrëdhënieve të reja, reformave ligjore dhe masave anti-korrupsion të cilat janë tërheqëse për kapitalin e madh. Më konkretisht, qeverisja e mirë për Bankën Botërore merr formën e sigurimit të krijimit të një ekonomie tregu "të mirëfunksionuar" me të drejta të qëndrueshme pronësore, kontrata të zbatueshme, nivele të larta transparence dhe nivele të ulëta të korrupsionit. Krijimi i institucioneve efektive shihet si një kundërpeshë ndaj veprimeve arbitrare ose "populiste" të shtetit, në të cilin institucionet financiare ndërkombëtare (IFI) do të ndjehen të mbështetura nga brenda vendit përmes një programi të zgjeruar demokratizimi dhe pjesëmarrjeje - kryesisht në adresimin e problemeve të korrupsioni. Trajtimi i korrupsionit megjithatë nuk bëhet si pjesë e një axhende demokratizimi, por më tepër në funksion të sigurimit të "stabilitetit" makroekonomik (forcimin e sektorit financiar, privatizimin etj.). Banka Botërore ka vendosur marrëdhënien midis shtetit dhe tregut jo vetëm në thelbin e axhendës së "qeverisjes së mirë" por dhe si një mjet për të avancuar drejt materializimit të OZHM-ve. Por në çdo rast axhenda e qeverisjes mbetet e orientuar drejt tregut dhe

30 World Development Report, "The State in a Changing World", Washington, 1997, fq 1.

31 Politikat neoliberale kanë rritur numrin e të varfërve dhe shumë të varfërve si edhe kanë zgjeruar boshllëkun ndërmjet të pasurve dhe të varfërve. Në bazë të raportit të ECLA: varfëria është sfida më e madhe për ekonomitë e Amerikës Latine dhe vendeve të Karaibeve. Ndërmjet 1980 dhe 1990 varfëria është përkeqësuar si rezultat i politikave përshtatëse duke fshirë pjesën më të madhe të progresit në reduktimin e varfërisë të arritur ndërmjet viteve 1960 dhe 1970. Të dhënat flasin për një numër rreth 130 deri në 196 milion të varfër. Reçensioni dhe përshtatjet strukturore në vitet 1980 e rritën pabarazinë mbi të ardhurat në të gjithë rajonin.

jo drejt shtetit. Besimi i Bankës në mekanizmat e tregut nënvlerëson sfidat e mëdha që paraqiten nga ndërtimi i institucioneve dhe nevoja për të mbrojtur shtresat në nevojë"[32]. Por si duhet të adresohen këta faktorë institucionalë? Shkolla ideologjike e orientuar drejt tregut, e njohur si Konsensusi i Uashingtonit, e ka paraqitur nocionin e "qeverisjes së mirë" si një komponent i rishikuar i shembullit neoliberal duke e vendosur theksin në ndërhyrje më të thella politike për të qënë në koherencë me ndërhyrjet ekzistuese ekonomike. Recetat e reja kërkojnë përmirësimin e teknikave të menaxhimit dhe sigurimin e bashkëpunimit të të gjithë aktorëve të ndryshëm shoqëror (shoqërisë civile dhe biznesit). Në këtë mënyrë, tregjet mund të lulëzojnë pasi të gjitha "palët e interesit" vendosën të krijojnë "atmosferën" që favorizon investimet private dhe të huaja. Nocionet e qeverisjes së mirë masin efektivitetin në aspektin e reformave miqësore ndaj tregut dhe zhvillimit të sektorit privat. Atëherë ngrihet pyetja , a janë tregjet, pra, të nënshtruara kundrejt institucioneve demokratike apo, siç sugjeron titulli i Raportit Botëror të Zhvillimit të Bankës Botërore 2002, çdo gjë ka të bëjë me ndërtimin e institucioneve në shërbim të tregjeve?[33] Politikat e qeverisjes së mirë të paraqitura nga fuqitë ekonomike dhe të kërkuara nga korporatat shumëkombëshe shmangin me kujdes ngritjen e pyetjeve rreth natyrës dhe fushës së zhvillimit, politikave dominuese të shembullit të zhvillimit ekonomik dhe forcave që kontrollojnë zhvillimin në interesin e tyre vetjak. I njëjti model i zhvillimit neoliberal është përgjegjës për përqendrimin e madh të pasurisë dhe aseteve në duart e disa njësive ndërkombëtare, duke shkaktuar shpërndarje masive sociale dhe mjedisore jo propocionale. Ndërsa miratimi ose vendosja e modeleve janë akte të hapura politike, ka një refuzim për të njohur rezultatet e tyre në aspektin politik. Vihet re një përpjekje për të depolitizuar zhvillimin dhe qeverisjen, duke i rikuadrizuar ato si probleme kryesisht teknike të cilat kanë zgjidhje teknike, duke mohuar rrënjët strukturore dhe politike të konflikteve. Ndarja e nocionit të qeverisjes nga demokracia dhe sovraniteti nuk është thjesht e pasaktë, por është e rrezikshme. Për shembull, në Çad, komuniteti ndërkombëtar liberal aprovoi politikat imponuese të Bankës Botërore për zhvillimin e fushave të naftës në atë vend, duke përfshirë një plan në të cilin të ardhurat mbahen në ruajtje jashtë vendit dhe do të shpenzohen drejtpërsëdrejti në shëndetësi, arsim dhe programe rrugore. Një komision i mbikëqyrjes së të ardhurave të qytetarëve po monitoroi procesin. Pa marrë parasysh qëllimet, një praktikë e tillë do të thotë një kthim në praktikat e menaxhimit kolonial. Kjo është veçanërisht e vërtetë, pasi "qeverisja e mirë" ka paraqitur më shumë kushte në vendet e Jugut për të fituar akses apo për të ristrukturuar kreditë. Pranohet gjerësisht se "kushtëzimi për kredi, ka luajtur një rol kyç në zbatimin e axhendës së qeverisjes së mirë". Qëllimi i kushtëzimit të qeverisjes

32 Vivian Collingwood, ed., "Good Governance and the World Bank", www.brettonwoodsproject.org

33 World Development Report, "Building Institutions for Markets", Washington, 2002.

është të ushtrojë presion mbi vendet e huamarrjes për të përmirësuar politikat e tyre dhe për të rritur efektivitetin e ndihmës. Gjatë viteve 1980 numri i kushteve të qeverisjes së mirë i bashkëngjitur kredive të Bankës Botërore u rrit në mënyrë dramatike, nga një mesatare prej 21 kushtesh për kredi në vitin 1980, në 55 në 1990, duke rënë gradualisht në 33 kushte mesatarisht për kredi deri në vitin 2000. Ky joefektivitet rrjedh pjesërisht nga paqartësia e vetë konceptit të qeverisjes së mirë dhe nga fakti se ekziston një konfuzion i vërtetë në qendër të axhendës qeverisëse në lidhje me faktin nëse qeverisja e mirë është një parakusht për zhvillimin ekonomik të suksesshëm apo është objektivi në vetvete i zhvillimit[34].

Forcimi i modelit të zhvillimit.

Duke veçuar teorinë e zhvillimit, "qeverisja e mirë", në këtë kontekst, po forcon shembullin dhe diskursin e zhvillimit hegjemonik që përjashton sfidat ndaj neoliberalizmit ortodoks për sa i përket lidhjes midis rritjes ekonomike dhe demokracisë. Diskutimet mbi qeverisjen kanë tendencë të ndodhin brenda kornizës së vet duke i përjashtuar me kujdes sfidat e modelit ekonomik. Banka Botërore rregullon udhëzimet e politikave (dhe kushtëzimet) mbi qeverisjen, ashtu siç bën për mjedisin, konfliktet, uljen e varfërisë, gjininë dhe zhvillimin e qëndrueshëm duke siguruar hulumtime, shpërndarje dhe trajnime të mjaftueshme në mbështetje të politikave. Këto udhëzime të hartuara me kujdes i shërbejnë gjithashtu qëllimit të lejimit të Bankës Botërore të paraqitet si një entitet që i përgjigjet presioneve të lëvizjeve shoqërore në mbarë botën. Pyetja është nëse lloji i qeverisjes që zhvillohet nga institucionet financiare ndërkombëtare dhe "donatorët" për politikat e tyre të kreditimit dhe të zhvillimit kufizohen në definicionet procedurale të demokracisë, duke vendosur theksin e saj korrespondues në rëndësinë e institucioneve politike për stabilitetin ekonomik dhe zhvillimin, në mënyrë indirekte duke imponuar politikat ekonomike neoliberale si pjesë e vlerave politike liberale. Nën një qasje të tillë fokusi përqendrohet në luftimin e korrupsionit dhe sigurimin e llogaridhënies - në praktikë ekziston një transferim i mëtejshëm i fuqisë drejt nivelit të lartë social dhe burokratik, pasi strukturat qeveritare publike bëhen të pafuqishme. Një nocion i tillë bie ndesh me shembujt pozitivë që vendosen në qytetet e Jugut ku fuqitë progresive po ndërtojnë pushtet dhe arrijnë suksese lokale. Është politika - dhe jo menaxhimi i tregut si do e shprehte Banka Botërore - ajo që është në qendër të debatit dhe praktikës e qeverisjes lokale pjesëmarrëse, duke krijuar stile novatore të demokracisë dhe përparësive socio-ekonomike. Ajo që mungon është aftësia për të reflektuar dhe respektuar realitetet e përjetuara nga njerëz jashtë perceptimeve të ngushta të zhvillimit kapitalist dhe një sistemi hegjemonik të bazuar në lakminë, imponimin ekonomik dhe militarizmin. Në versionin e tij të qeverisjes së mirë,

34 Vivian Collingwood, ed., "Good Governance and the World Bank", www.brettonwoodsproject.org

Fondi Monetar Ndërkombëtar vë në punë fuqinë e tij - që është kushtëzimi - të shtyjë "ndërtimin e institucioneve" dhe jep "këshilla" politike mbi kuadrin ligjor bankar, kontratat dhe rolin e gjyqësorit, mekanizmat e arbitrazhit të modeluara në jurisprudencën e vendeve. Reformat institucionalizohen përmes ligjeve kombëtare dhe kërcënimit me sanksione. Largimi nga normat e qeverisjes mund ti privojnë qeverive miratimin e FMN-së, i cili për "donatorët" është një parakusht për kreditimin e mëtejshëm. Në mënyrë të ngjashme, kuptimi i Bankës Botërore për qeverisjen e mirë vazhdon të pasqyrojë një shqetësim mbi efektivitetin e shtetit sesa për barazinë e sistemit ekonomik dhe legjitimitetin e strukturës së pushtetit[35]. E thënë ndryshe, të drejtat e kapitalit janë të mbyllura, duke mbyllur kështu kontrollin demokratik mbi aspektet kyçe të ekonomisë politike. Siç argumenton politologu Stephen Gill, "në kuadrin e ri kushtetues të neoliberalizmit disiplinor, qëllimi i politikës publike gjithnjë e më shumë po krijohet për qëllimin e rritjes së sigurisë së pronës (pronarëve) dhe minimizimin e pasigurisë së investitorëve, pjesërisht përmes vendosjes së popullsive dhe qeverive nën survejim konstant"[36].

Donatorët vazhdimisht insistojnë që qeveritë Afrikane të marrin përsipër punën si gardiane rajonale. Dokumenti i Partneritetit të ri për Zhvillimin e Afrikës (NEPAD) paraqitur nga qeveritë kryesore Afrikane në G8 dhe mishëruar në platformën e re të Unitetit Afrikan, e vendos theksin në axhendën e qeverisjes së mirë. Por disa vende Afrikane shtronin pyetje të pakëndshme nëse kjo ishte me të vërtetë një axhendë "Afrikane" apo thjesht një ndihmë e vendeve të Veriut në këmbim të më shumë ndihme, lehtësimi të borxheve dhe zvogëlimi të barrierave tregtare. Pavarësisht theksit të NEPAD mbi demokracinë, sundimin e ligjit dhe instrumentet e tjera politike, NEPAD do të dështojë për shkak se ajo është ekonomikisht e dobët. Qëndrimet ekonomike të NEPAD për zhvillimin e Afrikës janë pikërisht burimi i problemeve të Afrikës[37]. Ndërsa ka shumë për t'u lëvduar në mekanizmiat e shpallur nga komiteti drejtues i NEPAD, veçanërisht në rishikimin e të dhënave mbi të drejtat e njeriut dhe praktikën demokratike, elemente të tjera të tilla si transparenca ekonomike dhe mekanizmat mbrojtës të pronës (menaxhimi ekonomik) i përgjigjen axhendës së korporatës. A do t'i sjellë këto 34 vendet afrikane që janë LDC-të më afër OMZH-ve? Në të vërtetë, mund të thuhet se arritja e objektivave ekonomike dhe shoqërore është e pamundur. Eksportet po rriten, pasi janë flukset neto të burimeve, por institucionet ndërkombëtare financiare duket se ngurrojnë të kanalizojnë burimet e reja në politikat sociale. Është e habitshme se NEPAD po shkon në të dy

35 Santiso, C.,'Governance Conditionality and the Reform of Multilateral Development Finance', G8 Governance no.7, tek http://www.g7.utoronto.ca/g7/governance/santiso2002-gov7.pdf.

36 Stephen Gill, "American Transparency Capitalism and Human Security: A Contradiction in Terms. Global Change, Peace & Security", Volume 15, No. 1, February 2003, fq.40.

37 "Until the last diamond—Civil Wars in Africa", Supplement, Alternatives, Alternative Information & Development Centre, Vol. 2, No. 5, April, 2003, fq 2.

drejtimet njëherazi - UNCTAD paralajmëron se numri i njerëzve në LDC që jetojnë me një dollar ose më pak në ditë mund të rritet nga 335 milionë në vitin 2000 në 471 milionë deri në vitin 2015[38].

Demokracia dhe qeverisja e njeriut.

Ekonomisti politik nga Uganda Yash Tandon propozon një teori "kryesore" e cila kërkon "fshehjen e shkaqeve sistematike të varfërisë dhe konfliktit në Afrikë"[39]. Sipas Tandon, diskutimi dominues mbi shkaqet e konfliktit në Afrikë e vendos theksin në mungesën e rritjes ekonomike dhe qeverisjen e dobët**.** Natyrisht, thotë Tandon, këto aspekte të qeverisjes së mirë janë të rëndësishme jo sepse Perëndimi i përfshin këto si pjesë të kushteve për ndihmën në Afrikë, por sepse Afrikanët gjithashtu e vlerësojnë jetën, lirinë, ashtu si gjithëkush tjetër. Ndërsa miratimi i modeleve zyrtare të qeverisjes së mirë është akt i hapur politik, ka një refuzim për të njohur rezultatet e tyre në aspektin politik. E thënë me fjalë të tjera, ne jemi dëshmimtar të një përpjekje për të depolitizuar zhvillimin dhe qeverisjen, duke i riformuar ato si probleme kryesisht teknike me zgjidhje teknike, duke mohuar rrënjët strukturore dhe politike të konflikteve. Ndarja e nocionit të qeverisjes nga demokracia nuk është thjesht e pasaktë, është e rrezikshme. Administrata më e mirë publike dhe njohuritë teknologjike nuk janë të mjaftueshme për të nxitur ndryshime rrënjësore në politikat qeveritare, duke lënë mënjanë ndikimin social. Fuqizimi i popujve mund të shënohet si një objektiv, por në mënyrë kontradiktore, e tillë është edhe nevoja dhe kërkesa për vigjilencë, kushtëzim ose ndikimi politik i jashtëm i shprehur nga Banka Botërore dhe bashkësia e donatorëve. Shkallët e ndikimit të jashtëm dhe madje edhe të kontrollit ndryshojnë nga një vend i varfër në tjetrin, por kjo përfshirje përbën një pjesë të dinamikës së politikës lokale duke përfshirë edhe shtypjen. Por dinamika të tilla shumë herë përfshijnë paqëndrueshmëri afatgjatë dhe konflikte të reja. Në të njëjtën mënyrë, nëse varfëria siç përcaktohet nga Amartya Sen është "privimi i aftësive"[40], duhet të kërkohet mashtruesi dhe sistemi i gjenerimit të privimit gjithashtu edhe në terma historikë globalë, duke përfshirë identifikimin e (keq) qeverisjes ndërkombëtare. Ashtu si në regjimet politike globale, regjimet globale të tregtisë dhe financave janë shumë të pabarabarta dhe jo transparente dhe anojnë në mënyrë joproporcionale në anën e vendeve të pasura. Megjithatë, shumica e qasjeve ndaj qeverisjes dhe OZHM-ve e lënë mënjanë këtë realitet qëndror. Qeveritë dhe qeverisja duket se janë të mbyllura në mundësinë e eksplorimit të modeleve të tjera zhvillimore dhe politike, të cilat në mënyrë strukturore i japin prioritet eliminimit të

38 UN Department of Public Information, "Strong growth amid poverty", Africa Renewal, , Vol. 18, no. 2, July 2004, fq 24.

39 Yash Tandon, "Root Causes of Peacelessness and Approaches to Peace in Africa", Peace & Change, Volume 25, No. 2, April, 2000, fq 166-187.

40 Amartya Sen, "Development as Freedom", New York, shtëpia botuese Anchor books, 1999, fq 13.

varfërisë dhe urisë, së bashku me politikat e rishpërndarjes për të luftuar thellimin e pabarazisë dhe apatinë politike. Shumë komponentë të axhendës zyrtare të qeverisjes së mirë kanë qenë të pranishëm për një kohë të gjatë në përpjekjet e vazhdueshme për demokratizimin (si pjesëmarrja, përgjegjësia dhe transparenca). Por në botën moderne beteja për qeverisje demokratike nuk mund dhe nuk ndalet në nivel lokal apo kombëtar. Kërkimi për qeverisjen e njerëzve nënkupton trajtimin e shpërndarjes së padrejtë të pushtetit dhe sigurimin e shërbimeve bazë për popullatën. Në të shumtën e rasteve kjo nënkupton se i kundërvihet privatizimit të shërbimeve të ujit dhe energjisë elektrike, ose liberalizimit të bujqësisë, të cilat merren nga "donatorët" dhe qeveritë si parime të "qeverisjes së mirë". Përveçse në rastin nëse "qeverisja e mirë" dhe OZHM-të mund t'i adresojnë qartazi shkaqet kryesore që krijojnë dhe forcojnë paqëndrueshmërinë, varfërinë dhe urinë, ato janë të parëndësishme. Lehtë mund të arrihet në përfundimin se qeverisja e promovuar nga agjencitë multilaterale është në kundërshtim me politikat e tjera që gjithashtu pretendojnë se ato mbështesin. Qeverisja e mirë siç interpretohet nga organizatat ndërkombëtare financiare dhe OZHM-të ndajnë të njëjtin qëndrim, se rritja e shpejtë ekonomike do të adresojë në mënyrë efektive aspiratat e tyre përkatëse. Studimet e ndryshme megjithatë kanë vënë në dukje kufizimet e "përgjigjes rreth zhvillimit" që tregon se theksi mbi zhvillimin e shpejtë ka ardhur në kurriz të barazisë, akoma më tej edhe në kurriz të qeverisjes demokratike[41]. Nëse nuk zbatohen kritere të ngushta menaxheriale dhe numerike për të përcaktuar se çfarë është varfëria ose çfarë është qeverisja e përshtatshme, atëherë rezultati nuk është i kënaqshëm nga pikëpamja sociale. Në të njëjtën kohë, politikat e qeverisjes së mirë dekurajojnë fuqimisht ndërhyrjen e drejtpërdrejtë nga qeveritë për të rregulluar, për të zbutur dhe parandaluar ndikimet negative sociale. Për këtë arsye ekziston një kontradiktë themelore midis çrrënjosjes së varfërisë nga njëra anë dhe zbatimit të ngushtë të strategjive të zhvillimit të qeverisjes së mirë nga ana tjetër. Këto kontradikta duhet të pranohen dhe të analizohen për të arritur në një diskutim të mirëfilltë rreth alternativave të mundshme. Rrjedhimisht, ka nevojë të zhvendoset ose të zgjerohet diskutimi i qeverisjes për të përfshirë natyrën dhe gjendjen operative të institucioneve multilaterale dhe të kapitalit të korporatës. Pak gjëra mund të jenë aq të rrezikshme sa të besojnë se natyra e orientuar nga fitimi i kapitalit privat dhe korporatat për të cilat ajo i përket, mund të përmbushë kërkesat në rritje të të varfërve për shërbime më të mira. Për fat të keq, trendi i "ekspertëve" të zhvillimit në Veri (me ndjekësit e tyre të shumtë në Jug) është se një strategji e nxitur nga fitimi mund të "fuqizojë" të

41 Politikat dhe trategjitë ekonomike të promovuara nga Institucionet Financiare Ndërkombëtare, bankat rajonale dhe kredidhënësit bilateral shpesh kundërshtojnë konventat e Kombave të Bashkuara rreth zhvillimit dhe të drejatave të njeriut, si edhe nënvleftësojnë zotimet e Kombeve të Bashkuara kundrejt Objektivave të Mijëvjeçarit Focus on the Global South, "Anti-Poverty or Anti-Poor: The Millennium Development Goals and the eradication of extreme poverty and hunger", (Bangkok, 2003) fq 13, http://focusweb.org/pdf/MDG-2003.pdf.

varfërit dhe madje të ulë çmimet më të larta që janë të detyruara të paguajnë[42].

Konsolidimi i Politikave si pjesë thelbësore e Zhvillimit.

Në një studim të fundit nga Instituti Ndërkombëtar në Amsterdam, ekziston një ekzaminim i Amerikës Latine dhe i episodit që bazohet në pretendimin se "e majta është kthyer". Studime të ndryshme studiojnë shembuj të partive progresive nga i gjithë kontinenti i Amerikës Latine (Meksika, Uruguai, Brazili, Peru, Ekuador) ku sukseset dhe dështimet po monitorohen. Studimi tregon se në çdo përvojë, politika dhe jo menaxhimi (qeverisja) janë në qendër të debateve të qeverisjes lokale[43]. Në analizën përfundimtare, problemi themelor nuk është qeverisja apo OZHM-të, por paaftësia jonë për të përdorur këto dy fusha për të vënë në dyshim justifikimin dhe dominancën e paradigmës neoliberale. A po flasim për instrumente ideologjike që synojnë të rrisin legjitimitetin e dobët të neoliberalizmit apo po i referohemi koncepteve të vlefshme instrumentale dhe qëllimeve të orientuara drejt përmirësimit të efikasitetit, planifikimit të institucioneve qeveritare dhe sistemit politik? Pa marrë parasysh prirjen, është e rëndësishme të shqyrtojmë qasjet teknike që tentojnë të fshehin dhe të fragmentojnë realitetin. Një interpretim gjithëpërfshirës është i nevojshëm për të arritur kufizimet objektive të OZHM-ve dhe nocionin e qeverisjes së mirë. Të dyja, si OZHM-të edhe qeverisja lindin jo thjesht si dukuri të një momenti të caktuar, por si përgjigje ndaj problemeve konkrete politike. Sot, momenti po ndryshon dhe ne duhet të jemi të vetëdijshëm se "lufta kundër terrorit" është përparësi për luftën ndaj varfërisë dhe urisë, duke ofruar një justifikim të dobishëm për dështimin e qeverisë, në Veri dhe Jug, për të caktuar burime për zhdukjen e varfërisë dhe urisë. Terrorizmi, varfëria, uria dhe keq-qeverisja nuk janë "kushtet të cilat u shfaqën rishtazi". Ato janë të gjitha produktet e proceseve historike të margjinalizimit, zhvillimit të keq, shpronësimit, shfrytëzimit dhe dëshpërimit. Zgjidhja e këtyre çështjeve kërkon adresimin e forcave dhe proceseve shoqërore, kulturore, politike dhe ekonomike që përjetësojnë dobësi, margjinalizim dhe korrupsion. Qeverisja e mirë si edhe synimet e mira të OZHM-ve duhet të ballafaqohen dhe të mos fshehin ato struktura dhe sisteme që gjenerojnë pabarazi të mëdha në mes të konsumit global dhe janë përgjegjëse për shtetin e shtypjes dhe mjerimit që prekin shumicën e banorëve të botës. Ky sistem i qeverisjes neoliberale globale dhe kombëtare, i projektuar për të pasuruar disa dhe për t'i bërë ata gjithnjë e më të fuqishëm, duke i lejuar ata të ushtrojnë luftën sipas vullnetit, nuk mund të zhdukin në të njëjtën kohë varfërinë, të ruajnë mjedisin dhe

42 C.H. Prahalad, "Face Value, Profits and Poverty", The Economist, August 21st, 2005.

43 "The Left in the City", Transnational Institute Politics, (Amsterdam) www.tni.org

të parandalojnë luftërat e reja. Është gjithashtu realiste të pranohet se Objektivat e Zhvillimit të Mijëvjeçarit - si, një Axhendë për Paqe, një Axhendë për Zhvillim dhe ndoshta Vetë Qeverisja e Mirë -, të cilat në mënyrë kolektive shrehën aspiratat e "komunitetit ndërkombëtar të pas Luftës së Ftohtë",nuk janë më në qendër të sistemit të Kombeve të Bashkuara as nuk shprehin shqetësimet kryesore të vendeve të pasura. Shpresohej që këto iniciativa kolektive të çonin në një kuptim më të mirë të pengesave të vazhdueshme sistematike, politike, institucionale dhe operacionale që përballen me proçesin e fuqizimit të paqes pas konflikteve dhe sugjerojnë mënyra për t'i kapërcyer ato. Vëmendja dhe politikat nxiten gjithnjë e më shumë, në Kombet e Bashkuara dhe gjetkë, nga peizazhi i ri militar i dominuar nga SHBA në mjedisin pas 11 shtatorit. Në rrethana të tilla, potencialet dikur pozitive normative rrezikojnë të shndërrohen në instrumente kundër sigurisë. Shkurtimisht , lind nevoja për një njohje më të mirë, mirëkuptim dhe vlerësim kritik të natyrës së pengesave politike, institucionale dhe globale që ballafaqohen me OZHM-të, duke shmangur fajësimin e viktimave (për shembull, shpjegimet e menjëhershme të qeverisjes së keqe dhe korrupsionit) dhe duke u fokusuar më shumë në sigurinë dhe pengesat globale. Vetëm një kuptim gjithëpërfshirës mund të sugjerojë mënyra për t'i tejkaluar ato.

SHQIPËRIA DHE OBJEKTIVAT ZHVILLIMOR TË MIJËVJEÇARIT.

Reduktimi i varfërisë si pasojë e politikave të punësimit.

Shqipëria ishte një prej shteteve të cilat adoptuan Deklaratën e Mijëvjeçarit (Shtator 2000) dhe u dakortësua që të përmbushi Objektivat në afatet e përcaktuara në Deklaratë. Gjatë gjithë periudhës së përcaktuar për realizimin e objektivave, Shqipëria përgatiti dhe dorëzoi pesë Raporte Kombëtare në lidhje me arritjet e vendit. Një raport i gjashtë u përgatit nga Programi i Zhvillimit të Kombeve të Bashkuara (UNDP Albania). Shqipëria ishte vendi i cili i nëpërmjet një rezolute që u miratua në Parlamentin e vendit shtoi edhe një Objektiv më shumë për të arritur, vendosjen dhe fuqizimin e qeverisjes së mirë. E gjithë përpjekja e Shqipërisë ishte edhe në kuadrin e procesit të ingrimit të vendit në Bashkimin Europian.

Reduktimi i varfërisë është një prej problemeve madhore në nivel botëror, rajonal por edhe kombëtar. Dhe si i tillë ngelet si një prej sfidave më të mëdha për komunitetitn ndërkombëtar. Për përballjen me të nevojiten përpjekje të përbashkëta dhe strategji të mirë ndërtuara nga të gjitha palët, qeveritë, organizatat ndërkombëtare, organizatat jo qeveritare, dhe sigurisht sektori privat. Objektivat e Mijëvjearit, kishin të mirëpërcaktuar një set synimesh dhe mjetesh për përballjen me varfërinë. Këto të gjitha vendoseshin brenda një kuadri kohor dhe me afate të përcaktuara dhe me të dhëna sasiore dhe cilësore që duhej të arriheshin.

Reduktimi i varfërisë dhe varfërisë ekstreme ka qënë një prioritet strategjik i qeverive Shqiptare ndër vite. Politikat që u zhvilluan për këtë objektiv u inkorporuan në Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim 2007-2013, në Strategjinë për Përfshirjen Sociale 2007-2013, në Strategjinë për Mbrojtjen Sociale 2007-2013 dhe në Strategjinë për Punësimin 2007-2013. Në bazë të Strategjisë për Përfshirjen Sociale deri në vitin 2015 Shqipëria do të reduktonte varfërinë me 12.2% dhe nuk do të kishte asnjë famije që do të jetonte nën nivelin e varfërisë. Arritja e kësaj do të bëhej nëpërmjet formalizimit të tregut të punës, përfshirjes së grave në tregun e punës, edukimin dhe trajnimin profesional etj.

Synimet e vendosura nga Shqipëria ishin si më poshtë:

Synimi 1: Përgjysmimi ndërmjet viteve 2002 dhe 2015 i përqindjes së njerëzve që jetojnë në varfëri ekstreme.

Synimi 2: Ulja ndërmjet viteve 2002 dhe 2015 e përqindjes së njerëzve që vuajnë nga keqyshqyerja.

Synimi 3: Ulja ndërmjet viteve 2002 dhe 2015 e papunësisë për të arritur standardet e BE.

Synimi 4 : Krijimi i një sistemi të hapur tregtar dhe financiar për zhvillimin ekonomik gjithëpërfshirës.

Synimi 5: Vënia në dispozicion e teknologjive të informacionit e të komunikimit.

Synimi 6: Rritja e mundësisë për energji elektrike për të gjithë.

Leksoni që duhet të nxjerrë Shqipëria nga lufta e përbashkët- vendase dhe ndërkombëtare- për luftën kundër varfërisë është se bëri përparim të dukshëm drejt uljes së varfërisë për arritjen e synimeve të saj. Modeli i zhvillimit ishte i suksesshëm në nxjerrjen e mijëra njerëzve nga varfëria. Ulja e varfërisë ka qenë më e dukshme në Tiranë, në zonat urbane dhe malore; varfëria në zonat malore u ul me 22% (nga 47% në 2002 në 25% në 2005)5.

Një analizë më e thellë e varfërisë vë në dukje si më poshtë: (i) varfëria është kryesisht një fenomen i zonave rurale; një në katër persona në zonat rurale është i varfër. Përveç kësaj, njerëzit e varfër janë tani të përqendruar më shumë në zonat rurale; tre në katër persona jetojnë në fshat; (ii) brenda zonave rurale, varfëria është më e përhapur në zonat malore, megjithë uljen e madhe të varfërisë në këto zona; (iii) varfëria është më e lartë tek kryefamiljarët meshkuj në moshë të re dhe më e ulët tek kryefamiljaret gra; dhe (iv) ulja e varfërisë ka ndodhur më shumë për shkak të rritjes ekonomike sesa të shpërndarjes.

Në zonat rurale, të varfrit mbështeten në bujqësi inefikase dhe në përgjithësi, ata nuk kanë një punë jashtë sektorit të bujqësisë. Fermat e vogla nuk janë produktive. Prodhimi brenda vendit është vetëm një e treta e prodhimit që duhej të ishte. Nga ana tjetër, zhvillimi i Ndërmarrjeve të Vogla e të Mesme (SME) është i kufizuar sepse rentabiliteti i këtyre ndërmarrjeve në zonat rurale, veçanërisht në zona të largëta është i ulët kryesisht për shkak të infrastrukturës akoma të varfër (të trashëguar), nivelit të ulët arsimor, etj.

Varfëria është akoma e lartë dhe shifrat tregojnë se shpërndarja e varfërisë është përkeqësuar, siç tregohet nga konsumi në zonat më të varfra. Prandaj, ekziston rreziku që varfëria megjithëse në ulje të hedhë rrënjë në zona të veçanta dhe mund të bëhet një problem real.

Lidhja pozitive ndërmjet zhvillimit ekonomik e uljes së varfërisë dhe rrezikut të përjashtimit social kërkojnë hartimin e politikave që: (i) nxisin zhvillimin ekonomik në të gjithë sektorët si mënyra më e mirë për të ulur varfërinë; (ii) iu ofrojnë njerëzve, veçanërisht atyre që jetojnë në zona rurale e që bazohen në fermat e vogla, akes në burime (njohuri, tokë dhe burime financiare), dhe i kushtojnë vëmendjen e duhur grupeve vulnerabël (atyre në zonat e pazhvilluara, romëve dhe egjiptianëve dhe familjeve të reja); (iii) zhvillojnë kapitalin social që është një parakusht për veprimin e nevojshëm kolektiv në fermat e vogla dhe për zhvillimin e ekonomisë sociale në përgjithësi. Strategjitë sektoriale dhe ndërsektoriale të mbrojtjes sociale dhe të përfshirjes sociale në kuadër të Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim trajtojnë problemin e përjashtimit social.

Kriza e vitit 2008 ndikoi në zhvillimin drejt arritjeve të objektivave duke u krahasuar me vitet e mëparshme. Shqipëria gjatë viteve 2002-2008 pati një reduktim të varfërisë për frymë nga 25.4% në 12.4%. Por si efekt i krizës dhe ndikimi i saj edhe në tregun Shqipëtar niveli u rrit në 14.3% në vitin 2012. Pra sfida tashmë ishte reduktimi i varfërisë në nivelet e para krizës.

Duke qënë se niveli më i lartë i varfërisë vihet re në zonat rurale u pa e aryeshme krijimi i disa agjensive me objektiv mbështetjen e këtyre zonave nëpërmejt investimeve dhe granteve. Në përgjithësi duhet thënë se Shqipëria arriti një nivel të mesëm në kuadrin e gjerë të arritjes së objektivit të reduktimit të varfërisë.

Me mbarimin e afatit kohor të përcaktuar për arritjen e Objektivave të Mijëvjeçarit, komuniteti ndërkombëtar ripërtëriu përjekjet për vazhdimin e përjekjeve duke miratuar Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm. Shqipëria në këtë kontekst është përballë sfidave të reja të cilave duhet ti tejkaloj nëpërmjet adoptimit të strategjive të reja dhe zhvillimit të politikave të cilat do të jenë në koherencë të plotë me procesin e integrimit europian si edhe detyrimeve kundrejt institucioneve ndërkombëtare ku aderon.

BIBLIOGRAFIA

» A. LeRoy Bennett-James K. Oliver, "Διεθνείς Οργανισμόι. Αρχές και Προβλήματα", Botimet Gutenberg, Athens, 2006.

» Amartya Sen, "Development as Freedom", New York, shtëpia botuese Anchor books, 1999.

» Anthony R de Souza and Frederik P. Stutz, "The World Economy, Resources, Trade and Development" 2nd edition, New Jersey, botimet Prentice Hall, Enlewood Cliffs, 1994.

» Assaf Razin, Efraim Sadka, ed "The Economics of Globalization, Policy Prespectives from Public Economies", New York, botimet Cambridge University Press, 1999.

» Baldwin, D.A, "Economic Statecraft", Princeton, botimet Princeton University Press 1985.

» Barston, R.P, "Modern Diplomacy" 2nd edition, London & New York, botimet Longman. 1997.

» Bayne, N, & Woolcock, S, "The New Economic Diplomacy: Decision Making and Negotiation in International Economic Relations ", 2nd edition. Aldershot, botimet Ashgate, 2007.

» Benneto Confforti, "The law and practice of the United Nations", U.S.A, botimet Kluwer Law International, 1997.

» Bello, W, "De globalization: Ideas for a New World Economy", London, Botimet Zed Books, 2003.

» Berridge, G.R. "Diplomacy: Theory and Practice" 3rd edition, Houndmills, botimet Palgrave, 2005.

» Berridge, G.R. & James, A, "A Dictionary of Diplomacy" 2nd edition, Houndmills, botimet Palgrave, 2003.

» Betten L, "International Labour Law ", Boston, botimet, Kluwer Pbl, 1993.

» Blake, D. H and R. S. Walters, "The politics of Global Economic Relations", New Jersey, botimet Prentice Hall, 1987.

» Block, F. L, "The origins of International Economic Disorder: A study of United States International Monetary Policy from World War II to the Present", Berkley, botimet Univeristy of Californai Press, 1977.

» Carraro Carlo, "Governing the Global Environment", Cheltenham, botimet

Edward Elgar Pub, 2003.

» Chang, H, J, "Bad Samaritans. Rich Nations, Poor Policies and the Threat to the Developing Wolrd, London, botimet Random House, 2007.

» C.H. Prahalad, "Face Value, Profits and Poverty", The Economist, August 21st, 2005.

» Christopher C. Joyner,ed,"The United Nations and the International Law", Cambridge, botimet Cambridge University Press, The American Society of International Law, 1999.

» Cornia, G, A., R. Jolly and F. Steward "Adjustment with a Human Face", New York, botimet Oxford University Press, 1987.

» Croome, J. "Reshaping the World Trade System: A History of the Uruguay Round 2nd revised edition", Kluwer Law International, 1999.

» Croos, S, J. Bell and W. Graham, "What you Count is what You Target: The Implications of Maternal Death Classification for Tracking Progress Towards Reducing Maternal Mortality in Developing Countries", Bulletin of the World Health Organization 88(2): http://.who.int/bulletin/volumes/88/2/09-0635337/en/. 2010.

» Curzon, G, "Multilateral Commercial Diplomacy: The General Agreement on Tariffs and Trade andf it's Impact on National Commercial Policies and Techniques" London, botimet Michael Joseph, 1965.

» Dan Caldwell, "Vortex of Conflict. U.S Policy Towards Afghanistan, Pakistan and Iraq", Standford-California, botimet Standford University Press, 2011.

» David Hulme, "The Millennium Development Goals (MDGs): A short History of the World's Biggest Promise", Manchester, botimet Brooks World Poverty Institute, 2009.

» Gilpin Robert, "The political Economy of International Relations", botimet Princeton University Press, 1987.

» Glennie, J "The Trouble with Aid: Why Less Could Mean More for Africa", London, botimet Zed Books, 2008.

» Gwin, C, "US relations with the World Bank, 1945-1992", vëll 1, Washington, Brookings Institution Press, 1997.

» Friedmann Th, "The Lexus and the Olive Tree: Understanding Globalization ", botimet Harpercollins, 2000.

» Hans J, Morgenthau, "Politics among Nations: The struggle for Power and

Peace", New York, botimet Albert A. Knopf, 1968.

» Saner R, Yiu L, "International Economic Diplomacy : Mutations in Post Modern Times, referat i mbajtur gjatë takimit vjetor të Drejtorëve të Akdemive Diplomatike në Vienë, 2001.

» Sato T, "Evolving Constitutions of International Organizations", The Hague/ London/Boston, botimet Kluwer Law International Pbl, 1996.

» Scamel, W.M, "International Monetary Policy: Bretton Woods and After", London, botimet Publishing Macmillan, 1973.

» Schermes H, Blokker N, "International Institutional Law", The Hague/London/ Boston, botimet Martinus NijhoffPublishers, 1995.

» Yash Tandon, "Root Causes of Peacelessness and Approaches to Peace in Africa", Peace & Change, Volume 25, No. 2, April, 2000.

TË RINJTË DHE POLITIKAT E PUNËSIMIT NË SHQIPËRI

Enea Sheqi

Student, MSc Civil, Fakulteti i Drejtësisë, Universiteti i Tiranës

Email: enea.sheqi@yahoo.com

ABSTRAKT

Punësimi është një e drejtë themelore e njeriut për të siguruar të ardhurat me anë të një pune të ligjshme. Ky parim është dhe më i rëndësishëm në punësimin e të rinjve si një prioritet të çdo shoqërie moderne. Kërkesat e ulëta të tregut të punës kërkojnë rritjen e bashkëpunimit për të hartuar strategji efektive në punësimin e të rinjve, si një kategori e veçantë që gëzon edhe mbrojtje kushtetuese. Kjo kërkon ndërmarrjen e politikave të punësimit jo vetëm sasiore por edhe cilësore, në mënyrë që punësimi të jetë sa më efektiv. Reduktimi i papunësisë dhe pjesmarrja më e madhe e të rinjve në tregun e punës në Shqipëri mbetet kurdoherë sfidë e të gjitha qeverive. Në vijim të punimit do të bëhet një analizë e gjerë e politikave të punësimit të ndërmarra në Shqipëri, standartet ndërkombëtare të parashikuara nga Organizata Ndërkombëtare e Punës si dhe legjislacioni i Bashkimit Europian në drejtim të globalizimit ekonomik. Gjithashtu do të bëhet një analizim i kuadrit ligjor Shqiptar për promovimin e nxitjen e punësimit te të rinjtë, si dhe nxitjes së frymës së bashkëpunimit ndërmjet institucioneve dhe vetë të rinjve.

Fjalë Kyçe: Politika punësimi, Papunësia e të rinjve, Strategji punësimi.

HYRJE

E drejta për punë ose e drejta për punësim, trajtohen nga shkenca e së drejtës së punës në kuadrin e politkave të punësimit e të tregut të punës. Pra ndërmjet të drejtës së punës dhe politkave të punësimit ekziston një lidhje e ngushtë dhe domethënëse (Çela. K., 2015).

Çdo individ ka të drejtën për të fituar të ardhurat e tij me anë të një pune të ligjshme. Kjo punë duhet që të jetë një punë e pavesuar dhe e zgjedhur nga vetë personi. Kështu të gjithë personat do të mund të nxjerrin mjetet e tyre të jetesës me anë të një pune të ligjshme dhe të denjë. Kjo e drejtë është e sanksionuar në Kushtetutën e Republikës

së Shqipërisë në liritë dhe të drejtat ekonomike sociale dhe kulturore (Kushtetua e Republikës së Shqipërisë).

Politikat e punësimit nuk duhet që të shihen në një rreth të ngushtë, por në një kontekst të gjerë e plotësues. Politikat e punësimit përfshijnë në to jo vetëm politkat sasiore të punësimit, por edhe politikat cilësore të punësimit. Politkat sasiore të punësimit kanë për qëllim punësimin e plotë, produktiv dhe me anë të një pune të zgjedhur lirisht nga ana e punëmarrësve. Hartimi i këtyre politikave synon parandalimin e krizave, të papunësisëm si dhe pasojave të tjera të rënda social-ekonomike. Çelja e vëndeve të reja të punës, privatizimet apo investimet e huaja janë instrumente mbështetëse të politikave sasiore të punësimit. Politikat cilësore të punësimit nga ana tjetër kërkojnë që të sigurojnë të punësuarin nga ndryshimet e diktuara ose vullnetare të punës (Çela. K., 2015).

Punësim, tregu i punës dhe politikat e punësimit janë gjithmonë në ndikimin e shumë faktorëve, të cilat mund të çojnë në përmirësimin e ekonomisë ose në përkeqësimin e tyre. Për shembull faktorët migrues kanë një ndikim thelbësor në tregun e punës për shkak se rrisin efektivisht krahun e punës në një treg. Faktorët politik nga ana tjetër luajnë një rol të rëndësishëm, pasi në varësi të programeve politike, ekonomia mund të ndjekë drejtime të caktuara. Faktorët demografikë gjithashtu luajnë një rol thelbësor në tregun e punës, e vijuar më tej me një ndërthurje të faktorëve teknik, zhvillimeve teknologjike.

Në Shqipëri ligji kryesor që vepron për politikat e punësimit dhe vënien e tyre në konteksin e tregut të punës është ligji Nr. 7995 datë 20.9.1995, "Per Nxitjen E Punesimit". Qellimi i ligjit në lidhje me punësimin, formimin e kualifikimin profesional, Shërbimin Kombëtar të Punësimit dhe fondin e punësimit është ndjekja e politikave aktive për të mbeshtetur punësimin e plotë e produktiv (Ligji "Për Nxitjen E Punësimit" i azhornuar).

Politikat e punësimit ndaj të rinjve kërkojnë të identifikojnë grupet e të rinjve punëkërkues dhe zënien e tyre me punë. Në këtë fokus luan një rol të rëndësishëm edhe trajnimi e formimi profesional, jo vetëm si parakusht drejt punësimit, por edhe në përmirsimin e kapitalit njërëzor gjatë punës.

Kuadri ligjor shqiptar për politikat e punësimit

Ligji "Per Nxitjen E Punesimit", rregullon në mënyrë të përgjitshme punësimin dhe ndërmarrjen e politikave shtetërore të punësimit në Shqipëri. Për të rinjtë është e domosdoshme që të gjendet një punësim i përshtatshëm për ta. Punësim i përshtatshëm është punësimi i paguar i një personi, në përputhje me moshën, gjininë, kushtet shëndetësore, arsimimin, formimin profesional, vendbanimin, kohëzgjatjen e punësimit të mëparshëm, përvojën e fituar, ndikimin e punës në

fjalë në gjendjen personale dhe familjare dhe gjendjen e tregut të punës (Ligji "Për Nxitjen E Punësimit").

Të miturit janë një kategori e veçantë, ku përfitojnë disa lehtësira sociale dhe ligjore në disa nga marrëdhëniet juridike civile. Kjo mbrojtje është e sanksionuar që në Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë, ku deklarohet se të miturit dhe gratë shtatzënë gëzojnë mbrojtje të veçantë (Kushtetua e Republikës së Shqipërisë).

Politikat shtetërore të punësimit përfshijnë si masat aktive për nxitjen e punësimit, ashtu edhe sigurimin e mbështetjes me të ardhura për punëkërkuesit. Politikat e punës përfshijnë elementët që:

a) të ketë punë për të gjithë ata që kërkojnë punë;

b) një punë e tillë të jetë sa më produktive që të jetë e mundur;

c) të ketë liri në zgjedhjen e punës dhe mundësitë më të plota të mundshme për çdo person të punësuar që të kualifikohet dhe të përdorë aftësitë e dhuntitë e tij në një punë ku ai është përshtatur siç duhet (Ligji "Për Nxitjen E Punësimit").

Politikat shtetërore të punësimit duhet të zbatohen nëpërmjet zhvillimit:

a) të programeve dhe projekteve aktive të tregut të punës;

b) të formimit profesional;

c) të riaftësimit profesional dhe formave të tjera të mbështetjes për punësimin e personave me aftësi të kufizuara, dhe

d) të një sistemi të mbështetjes me të ardhura për të papunët (Ligji "Për Nxitjen E Punësimit").

Politikat e punësimit duhet thënë që më tepër janë atribut i pushtetit ekzekutiv. Por nuk mund të themi në mënyrë absolute se dhe pushtetet e tjera nuk luajnë ndonjë rol të rëndësishëm në këto politika. Kështu pushteti legjislativ luan rolin e vet në miratimin e hartimit të një kuadri ligjor modern e gjithëpërfshirës me qëllim eleminmin e papunësisë tek të rinjtë.

Roli i pushtetit ekzekutiv në politikat e punësimit më tepër shfaqet me anë të rolit të Këshillit të Ministrave dhe akteve nënligjore të cilat ai nxjerr për të siguruar zënie të plotë me punësim dhe eleminimin e luftimin e papunësisë. Në këtë fokus një rol jo të vogël ka dhe ministria përkatëse për punën. Në tregun e punës gjithmonë është e rëndësishme që të ndërmerren politka të sukseshme të punësimit. Kur bëhet fjalë për të rinjtë kjo nënkupton ndërmarrjen e politikave aktive të punësimit. Politikat aktive të tregut të punës në totalin e tyre përfshijnë ndërmjetësimin në punë, programet e krijimit të vendeve të reja të punës, këshillimin professional, si dhe programet e

formimit dhe riaftësimit.

Për të rinjtë politikat e punësimit duhet që të nisin që nga roli i rëndësishëm që kanë praktikat profesionale dhe ato të punësimit. Edhe pse të papaguara në thelb ato i lejojnë të rinjve të aftësohen dhe të shkathtësohen mbi disa profesione të caktuara duke përfituar njohuri mbi mbarëvajtjen dhe disa procese të punës. Praktikat profesionale duhet që të ofrohen si nga institucionet shtetërore ashtu edhe nga ato private. Institucionet shtetërore duhet që këtë shërbim ta ofrojnë falas dhe nuk mund t'i ngarkojnë praktikantëve ndonjë tarifë për ofrimin e këtij shërbimi (Ligji "Për Nxitjen E Punësimit").

Ndërmjetësimi në punësim është një tjetër element thelbësor i politikave të punësimit i cili duhet që të ofrohet nga ana e institucioneve shtetërore. Sipas Ligjit në nenin 7 të tij ndërmjetësimi në punësim në Shqipëri ofrohet nga ana e Shërbimit Kombëtar të Punësimit, pa pagesë si për punëdhënësit ashtu dhe për punëmarrësit. Ky shërbim mund të ofrohet edhe nga Agjenci Private, duke treguar se nuk është një sektor i monopolizuar, por me një qëllim të njëjtë që është garantimi dhe hapja e sa më shumë vendeve të reja të punës.

"Zyrat e punësimit, në përcaktimin e kandidatëve për plotësimin e vendeve të lira të punës....a) u japin përparësi punëkërkuesve nga grupe të veçanta", parashikim ky i nenit 7 të Ligjit Për Nxitjen e Punësimit që tregon rolin e rëndësishëm që kanë ndërmarrja e politikave të punësimit mbi këto kategori. Kështu të miturit duhet që të jenë të rregjistruar si punëkërkues në Zyrat Lokale të Punësimit për të përfituar nga zbatimi i këtij ligji. Gjithmonë në ndërmjetësimin në punë një vëmendje e veçantë i kushtohet kategorive të veçanta siç janë të rinjtë.

Këshillimi dhe orientimi për profesion dhe punësim ka për qëllim t'i ndihmojë punëkërkuesit në zgjedhjen dhe formimin e tyre në një profesion të përshtatshëm me cilësitë individuale dhe të kërkuar në tregun e punës. Të rinjtë e kanë të domosdoshme marrjen e këshillimit për punë dhe orientimin e tyre drejt tregut të punës. Sipas ligjit Shërbimi Kombëtar i Punësimit kryen, pa pagesë, këshillim dhe orientim për profesion dhe punësim për punëkërkuesit në të gjithë territorin e vendit. Kjo tregon rolin tepër aktiv që duhet të ketë Shërbimi Kombëtar i Punësimit për të ndërmarrë politka sa më efiçente punësimi (Ligji "Për Nxitjen E Punësimit").

Për të rinjtë është e domosdoshme që shteti të mbështesë kurdoherë mbajtjen e vendeve ekzistuese të punës. Mbajtja e këtyre vendeve duhet që të shoqërohet edhe me anë të hapjes së vendeve të reja të punës, me qëllim integrimin në tregun e punës të të rinjve të papunë. Një rol të rëndësishëm mund të kryente subvencionimi i punëdhënësve që kanë të punësuar të rinjë dhe që tentojnë që të hapin vende të reja pune për të rinjtë.

Formimi profesional duhet thënë që i shërben të rinjve në disa faktorë, i shërben jo vetë,m në përmirësimin e njohurive praktike dhe teorike, por edhe në mbështetjen e rritjen e kapaciteteve dhe rritjes së cilësisë profesionale. Kjo mund të ofrohet nga ana e shtetit me anë të kurseve të posaçme. Këto kurse mund të jenë me pagesë ose jo, por që në thelb rrisin si në mënyrë sasiore krahun e punës por edhe e përmirësojnë në mënyrë cilësore atë drejt tregut të punës (Ligji "Për Nxitjen E Punësimit").

Vëzhgimi sistematik i tregut të punës është një nga detyrat kryesore që duhet që të ndjekë ministria përkatëse e punës. Ky vëzhgim duhet që të jetë i shoqëruar me parashikime të mëtejshmetë tregut të punës dhe me propozimin e programeve dhe projekteve përkatëse për rritjen e shkallës së punësimit tek të rinjtë (Çela. K., 2015).

Një nga praktikat e mira të huazuara nga vendet e zhvilluara do të ishte dhe mbështetja e vetëpunësimit tek të rinjtë. Kjo do të bëhej me anë të subvencionimeve fillestare në kapital, ose me anë të mbështetjes së mëpasshme në sistemin fiskal, duke i përjashtuar këtë kategori nga një grup taksash. Programet e krijimit të vendeve të punës mund të jenë disa llojesh, afatgjata, afatmesme, afatshkurtëra apo programe nxitëse të punësimit. Programet e nxitjes së punësimit me ruajtjen e vendeve të punës kanë një lidhje të rëndësishme, sa e thelbësore.

Për sa folëm më lart një rol tjetër thelbësor luan dhe informacioni për tregun e punës. Kështu punëdhënësit raportojnë çdo muaj në zyrat e punësimit për numrin e punonjësve të rregjistruar në bizneset e tyre, ashtu si dhe për vendet e lira të punës. Personat e interesuar për të punuar mund të kërkojnë informacione mbi vendet e lira të punës pranë zyrave përkatëse të punës. Kandidatët potencial për një vend pune punësohen sipas kritereve të vendosura nga ana e punëdhënësve ashtu dhe në bazë të aftësive përkatëse profesionale dhe arsimore, në bazë të përputhshmërisë të kërkesës për punë me ofertën e punës.

Standartet ndërkombëtare mbi politikat e punësimit

Organizata Ndërkombëtare e Punës ka pasur gjithmonë një rol aktiv për të rregulluar dhe vendosur një bazë të standarteve ndërkombëtare që rregullojnë marrëdhëniet e punës. Nr.122, "Politkat e Punësimit" dhe Rekomandimi përkatës janë instrumente të rëndësishme për të treguar bazat mininale mbi të cilat duhet që të ndërhyn shtetet për të rregulluar marrëdhëniet e punës dhe të nxitur punësimin.

Sipas Konventës Politikat e Punësimit kanë për qëllim që të sigurojnë:

a) punësim për të gjithë ata që janë të disponueshëm dhe që kërkojnë të punësohen;

b) punësim sa më produktiv që të jetë e mundur;

c) lirinë e zgjedhjes së punësimit dhe mundësi maksimale për çdo punëtor që të kualifikohet, ta përdorë aftësinë e tij për një punë të përshtatshme, pavarësisht nga raca, ngjyra, seksi, besimi, bindjet politike, kombësia apo origjina sociale.

Ndërhyrjet dhe masat e marra na shtetet duhet që të jenë në përputhje me zhvillimin ekonomik, social dhe kulturor të shtetit përkatës në mënyrë që ndërhyrja të jetë sa më efiçente (Konventa Nr.122, "Politkat e Punësimit").

Edhe pse një konventë tepër e përgjithshme dhe që parashikon në vija të përgjithshme nxitjen e punësimit, konventa dhe rekomandimi i saj janë të rëndësishme pasi ato i drejtohen edhe nxitjes së punësimit të të rinjve. Kështu kombinimi i këtyre konvente me masat e marra në nivel ndërkombëtar për eleminim e punëve të rrezikshme të fëmijëve, punën e detyruar ndaj tyre, kushtet e punës, apo dhe strategjitë për hyrjen në marrëdhënien e punës shërbejnë për të forcuar rritjen e punësimit të ligjshëm e të drejtë.

Në nivelin e Bashkimit Europian, politkat luajnë një rol të rëndësishëm dhe mund të konsiderohen thelbësore, për të siguruar një punësim të drejtë, konkurrues dhe efiçent në një treg mjaft të gjerë.

Në vitin 1994 Bashkimi Europian vendosi si objektiva mbi punësimin:

1. Implementimin e politikave sasiore të punësimit.
2. Implementimin e politikave cilësore të punësimit.
3. Rritjen e efiktivitetit të politkave të punësimit
4. Përmirësimi i ndihmës dhe shërbimeve ndaj personave që e kanë të vështirë të punësohen (Sema. E., Bjanku. F., 2011).

Strategjia Europiane e Punësimit daton që nga viti 1997 dhe pjesë e kësaj strategjie është krijimi i më shumë vendeve të reja të punës për të lufuar papunësinë. Të rinjtë zënë një rol të rëndësishëm në këtë strategji duke synuar një rritje të numrit të të rinjve të punësuar, me anë të trajnimeve profesionale, kurseve, orientimeve profesionale, programeve të nxitjes së punësimit etj (http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en).

Për të treguar rolin e politikave të punësimit në BE, politika më e fundit në këtë union është ajo e Strategjisë Europiane 2010-2020, e cila kërkon të forcojë tregun e punës duke filluar nga të rinjtë, duke i zënë ata me punë. Më pas vazhdon me përfshirjen sociale dhe marrja e përfitimeve sociale, e për të shkuar më tej me rritjen e numrit të trajnimeve profesionale dhe performancës së formimit.(http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/en/displayFtu.html?ftuId=FTU_2.3.3.html)

Politikat migratore të punësimit dhe të rinjtë

Politikat migratore të punësimit janë çështje të ndjeshme e sensitive për të gjitha shtetet. Kjo ka të bëjë si me punësimin e shtetasve shqiptarë jashtë vendit ashtu dhe punësimin e shtetasve të huaj në shqipëri. Pranimi i personave të huaj në shqipëri dhe kryesisht i të miturve bëhet në përputhje me kërkesat dhe standartet ndërkombëtare. Para lëshimit të lejes së punës për një shtetas të huaj vlerësohet nëse vendi i punës mund të zihet nga punëkërkues shqiptar; nga të huaj që janë anëtarë të familjes të shtetasve shqiptare; apo nga anëtarë të familjes se të huajit me qëndrim të rregullt ne vend (Ligji Për Të Huajt").

Në punësimin e të huajve në Shqipëri duhet që t'u jepet një përparësi shtetasve me të cilët Shqipëria ka marrëdhënie dypalëshe shtetësinë e të cilit ata mbajnë. Personat që mund të pranohen për motive punësimi në Shqipëri janë punëmarrësit professional, ata stinor, të transferuarit brenda ndërmarrjes, të punësuarit kufitar, vullnetarët ose dhe studentët që iu njihet e drejta për disa orë punësimi (Ligji Për Të Huajt").

I huaji pajiset me leje qëndrimi si person i punësuar, kur përmbush kushtet dhe vlerësohet se dokumentacioni i paraqitur plotëson kërkesat për marrjen e një lejeje qëndrimi si person i punësuar. Për shtetasit e Bashkimit Evropian/zonës Shengen, si dhe ata të parashikuar me marrëveshje ndërkombëtare, kjo procedurë nuk zbatohet. Autoriteti përgjegjës për kufirin dhe migracionin mund të revokojë dhe anulojë "lejen e qëndrimit si person i punësuar" kur është marrë me mashtrim. (Boshnjaku. M., 2018)

Shpesh herë ndodh që të rinjtë nga vendet që janë në zhvillim të largohen drejt vendeve më të zhvilluara dhe kjo lidhet drejtpërdrejt me punësimin. Të rinjtë shqiptarë synojnë që të shkojnë në vendet e BE-së ose e më gjerë. Politikat e BE-së lidhur me pranimin e shtetasve të vendeve të treta për motive punësimi përgjithësisht janë kufizuese. Për pasojë, pranimi i nënshtrohet plotësimit të një sërë kushtesh dhe kritereve si vijon:

» Asnjë shtetas nga vendet e treta nuk mund të pranohet në BE për punësim pa autorizim paraprak në formën e një leje pune, qoftë edhe për një periudhë më pak se tre muaj. Punëtorët sezonal do të pranohen për një maksimum prej 6 muajsh në kuadër të një periudhë 12 mujore, dhe duhet të qëndrojnë jashtë territorit të Komunitetit për një periudhë jo më pak se 6 muaj. Të trajnuarit do të autorizohen për një periudhë fillestare prej 1 viti. Me pas, periudha mund të zgjatet më shumë se një vit për sa kohë është e nevojshme për mbarimin e procesit të kualifikimit.

» Pranimi i migrantëve për motive punësimi duhet të realizohet në mënyrë të

tillë që të mbrojë dhe respektojë tregun e brendshëm të punës: një vend pune mund të plotësohet me një punëtor nga një vend i tretë pas një vlerësimi të kujdesshëm të gjendjes së tregut të brendshëm të punës dhe nëse ai vend pune nuk mund të plotësohet nga një shtetas i BE ose nga një shtetas i një vendi të tretë i cili gëzon të drejtën për të hyrë në tregun vendas të punës.

» Ligji europian bën një dallim të qartë ndërmjet katër kategorive të veçanta të punëtorëve, të trajnuarve, punëtorëve kufitarë, punëtorëve sezonalë dhe të transferuarve brenda korporatës, dhe pjesës tjetër të punëtorëve migrantë duke përcaktuar masa të ndryshme për secilën kategori (Ikonomi. L., 2009).

Gjithashtu të rinjë mund që të pranohen edhe për motive vetëpunësimi edhe pse kjo është një vështirësi më e madhe. Ky pranim ka kuadrin e vetë ligjor (Rezoluta e KEE, 1994) dhe duhet që të respektojnë tregun e punës në të cilën ata do të vendosen për të ofruar shërbimin. Shteti pritës duhet që gjithashtu të ketë përfitimet e veta nga ky migrim, me qëllimin për të shtyrë ekonominë e atij vendi pritës. Aplikantët duhet që të kenë edhe plane biznesi apo instrumentat e domosdoshme financiare për të financuar bizneset e veta, në mënyrë që të gjenden të përgatitur ndaj çdo lloj pasigurie që mund të dalë gjatë ushtrimit të punës.

Forma të reja mundësish për të udhëtuar dhe për të ushtruar një aktivitet në vendet e Bashkimit Europian janë shkëmbimet rinore, ofrimi i shërbimeve vullnetare, apo dhe trajnimet profesionale të cilat lidhen ngushtësisht me politikat e punësimit dhe kryesisht me politikat migratore të punësimit. Karakteristikë e veçantë e këtij emigrimi është fakti se ato lidhen me karakterin e përkohshëm të tyre, por që ndikon drejtpërdrejt në rritjen cilësore të aspektit professional.

Për vullnetarët duhet të vërtetohet se bën pjesë në një skeme të një organizate apo shteti anëtar ku parashikohet shërbimi vullnetar, ka një përshkrim të qartë të detyrave dhe garantohet strehimi, të ardhurat për të mbuluar udhëtimin, jetesa dhe strehimi. Si rregull, pranimi për qëllime studimi, pune vullnetare apo trajnimi pa pagesë nuk duhet të kthehet në migracion të përhershëm dhe studentët duhet që në parim të kthehen në vendet e tyre të origjinës në fund të studimeve të tyre. Për pasojë, autorizimi për qëndrim i dhënë për qëllime studimi është i kufizuar në kohëzgjatjen e studimeve dhe mbaron sapo ato mbarojnë apo braktisen. Leja e qëndrimit përgjithësisht jepet jo me shume se një vit për të gjitha kategoritë e sipërpërmendura. Për studentet ajo është e rinovueshme me qellim që të mundësojë mbarimin e studimeve. Studimi duhet të jetë aktiviteti kryesor i personit të pranuar. Kjo do të thotë që ai/ ajo nuk mund të angazhohet me punë kundrejt pagesës, qoftë si i punësuar apo i vetëpunësuar. Megjithatë, për të mundësuar përballimin e shpenzimeve të jetesës dhe koston e studimit, legjislacioni komunitar parashikon se studenti i huaj mund të kryejë një punë me kohë të pjesshme, që nuk ndikon në

vazhdimin dhe kohëzgjatjen e studimit. Kohëzgjatja e punës javore është lënë ne diskrecion të shteteve, e tillë që të mundësojë studentin të punojë minimalisht 10 ore ne jave. Megjithatë, në çdo rast, shtetet mund të kufizojnë kryerjen e aktivitetit ekonomik gjatë vitit të parë të qëndrimit, për të siguruar që shtetasi i vendit të tretë të mos ndryshojë motivin e ardhjes (Rezoluta e KEE, 1994).

KONKLUZIONE

Politikat e punësimit janë një aspekt tepër i rëndësishëm i tregut të punës. Luftimi i papunësisë mbetet një sfidë në të gjitha vendet, e përfshirja e të rinjve në të është e domosdoshme, për të krijuar një zhvillim ekonomik stabël e të qëndrueshëm. Politikat e punësimit përfshijnë në to jo vetëm politkat sasiore të punësimit, por edhe politikat cilësore të punësimit. Politikat e punësimit kërkojnë që të orientohen drejt tregut të punës duke synuar jo vetëm hapjen e vendeve të reja të punës, por edhe forcimin e formimit fillestar e të vazhdueshëm profesional.

Punësimi, tregu i punës dhe politikat e punësimit janë gjithmonë në ndikimin e shumë faktorëve. Ligji "Per Nxitjen E Punesimit" rregullon në mënyrë të përgjitshme punësimin dhe ndërmarrjen e politikave të punësimit në Shqipëri. Politikat e tregut të punës për të rinjtë orientohen gjithmonë drejt politikave aktive të tregut të punës, pra që nënkupton ndërmarrjen e nismave dhe ndërhyrjeve në tregun e punës. Programet e krijimit të vendeve të punës mund të jenë disa llojesh, afatgjata, afatmesme, afatshkurtëra apo programe nxitëse të punësimit. Organizata Ndërkombëtare e Punës ka pasur gjithmonë një rol aktiv për të rregulluar dhe vendosur një bazë të standarteve ndërkombëtare që rregullojnë marrëdhëniet e punës. Politikat migratore të punësimit janë çështje të ndjeshme e sensitive për të gjitha shtetet. Kjo ka të bëjë si me punësimin e shtetasve shqiptarë jashtë vendit ashtu dhe punësimin e shtetasve të huaj në shqipëri.

BIBLIOGRAFIA

» Çela. K., *E Drejta e Punës,* ILAR, Tiranë 2015.

» Ikonomi. L., *E Drejta Migratore, Manual Trajnues,* IOM, Tiranë, 2009.

» Boshnjaku. M., *Politikat e Punësimit të Shtetasve të Huaj dhe Riintegrimi i Emigrantëve,* Doktoratura, Tiranë, 2018.

» Sema. E., Bjanku. F., *Employment Policies in The European Union*, Agora International Journal Of Juridical Sciences, 2011, Nr.2.

» Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë.

» Ligjit "Për Nxitjen e Punësimit" i azhornuar .

» Ligji "Për Të Huajt" i azhornuar.

» Konventa Nr.122 e ONP-së, "Politkat e Punësimit".

» Rezoluta e KEE, 30.11.1994 lidhur me kufizimet për pranimin e shtetasve të vendeve të treta për motive të vetëpunësimi.

» http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en

» http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/en/displayFtu.html?ftuId=FTU_2.3.3.html

AFTËSITË NË MARKETINGUN DIXHITAL ME KËRKESËN MË TË LARTË NË TREGUN E PUNËS NË 2018

MSc. Enxhi Marku, Kolegji Universitar "Logos"

enxhimarku@gmail.com

ABSTRAKT

Marketingu dixhital është një nga industritë me rritjen më të shpejtë në kohët e sotme. *Me an*ë të marketingut online mund të arrihen miliona njerëz në botë me një mesazh ose produkt në një kohë të shkurtër. Ky artikull do të paraqesë trendet e kohëve të sotme në marketingun online për të demonstruar se sa shpejt fusha e marketingut në internet po rritet. Kjo i bën aftsitë në marketingun dixhital shumë të kërkuara për bizneset e të gjitha industrive dhe madhësive.

Me aftësitë e duhura në marketingun dixhital, një punonjës mund të bëhet një nga punonjësit më të vlefshëm brenda një komapanie në një kohë të shkurtër. Për individët të cilët punojnë në kompanitë e mëdha, kompanitë e vogla, dhe të vetë-punësuarit, aftësitë në marketingun dixhital janë thelbësore.

Është e vështirë të mësohet çdo aspekt i marketingu dixhital nga një individ pasi ato janë të shumta. Megjithatë ekzistojnë disa nën-kategori aftësishë brenda fushës së marketingut dixhital. Një punonjës mund të zgjedhë se ku ai dëshiron të thellohet.

Por cilat janë aftësitë që një punonjës duhet të kultivojë nëse ai kërkon të specializohet në fushën e marketingut dixhital? Ky artikull synon të studiojë aftësitë në marketingun dixhital për të cilat ka më tepër kërkesë në tregun e punës. Ai do të paraqesë një listë të aftësive më të kërkuara të marketingut dixhital në 2018.

Fjalët kyçe: marketing online, Optimizim i Motorëve të Kërkimit, mediat sociale, marketing përmes email-it, reklamimi online

HYRJE

Sot në tregun e punës ekziston një hendek ndërmjet aftësive për të cilat ka nevojë tregu në fushën e marketingut online dhe individëve të specializuar në këtë fushë.

Kjo vjen për faktin se marketingu online është një fushë e re dhe ai është në ndryshim të vazhdueshëm dhe të shpejtë.

Ky punim trajton trendet e marketingut online dhe ndikimin e tyre në krijimin e një hendeku në tregun e punës ndërmjet kërkesave të tregut për aftësi në marketing dixhital dhe pregatitjen e profesionistëve të marketingut në këtë fushë.

Në pjesën e parë trajtohet një përmbledhje e trendeve të Internetit, duke nxjerrë në pah nevojën e kompanive për t'iu përshtatur këtyre trendeve nëpërmjet zhvillimit të aftësive të reja të punonjësve të tyre. Në pjesën e dytë përfshihet një rishikim literature në lidhje me aftësitë më të nevojshme në tregun e punës.

Objektivat:

- Të tregohet se po rritet kërkesa e shumë kompanive për punë që lidhen me marketingun dixhital
- Të tregohet se ekziston një hendek ndërmjet kërkesave të tregut të punës për aftësi në marketingun dixhital dhe aftësive ekzistuese në treg
- Të renditen aftësitë në marketingun dixhital me me kërkesën më të lartë në tregun e punës

Metodologjia

Ky punim ka një karakter eksplorues, ai synon të zbulojë aftësitë e nevojshme për tregun e punës në fushën e marketingut dixhital dhe t'i rendisë ato duke nxjerrë në pah aftësitë që mungojnë më tepër në treg.

1. Trendet e Intenetit

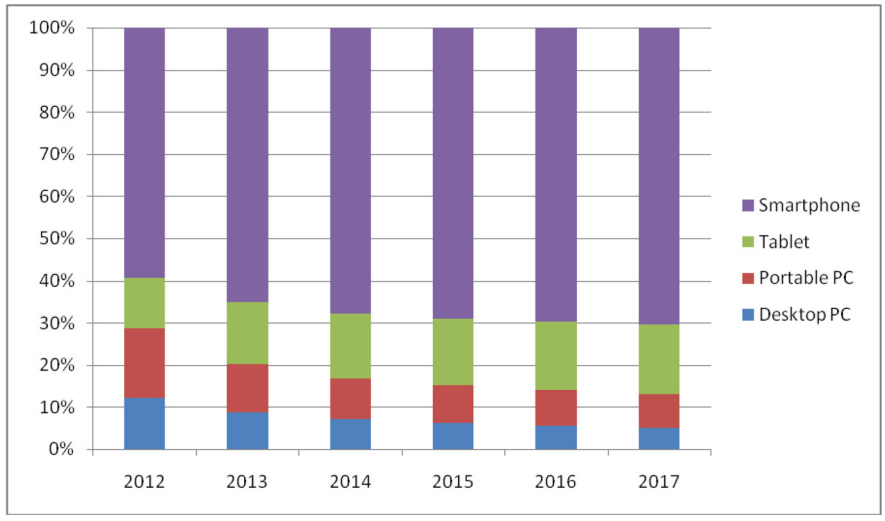
Interneti në telefonat celularë

Telefonat celularë po bëhen gjithnjë e më tepër një pjesë e pandashme e jetës së shumë konsumatorëve dhe pjesë e strategjive të biznesit të shumë firmave.

Kompanitë moderne po përballen me një zhvendosje në zakonet e konsumit të audiencave të tyre dhe nëse nuk ndërmarrin disa veprime, kompanitë mund të mbeten mbrapa në kurbën e tyre të progresit. Epoka e sotme po njeh një rritje të numrit të njerëzve që kanë akses në Internet nga aparatet celularë.

Sipas parashikimit të International Data Corporation, smartfonët dhe tabletët po ridimensionojnë tregun e pajisjeve personale. (International Data Corporation, 2015)

Figura 1: Parashikimi botëror i ndarjes së tregut sipas pajisjeve të përdorimit të Internetit

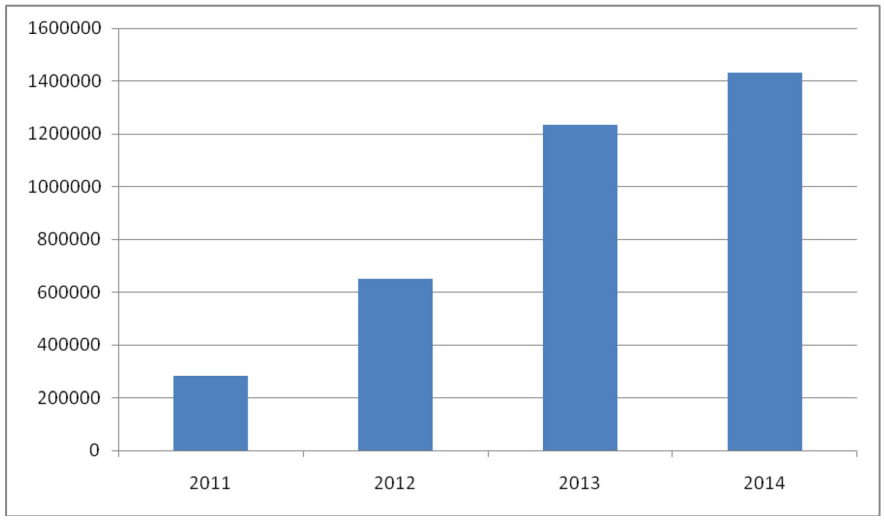


Burimi: (International Data Corporation, 2015)

Parashikimi gjithashtu sugjeron se gjithmonë e më shumë përdorues do të përdorin smartfonë ose tabletë për të parë website. Kjo e bën shumë të rëndësishme për një website që nxisë ndëraktivitetin me përdoruesin duke u paqaritur mirë në çdo lloj aparati në të cilin mund të shihet. Përveç kësaj, ndjekja e trendeve do të thotë të zhvillohen aplikacione të sigurta dhe të besueshme që sigurojnë përfshirje të konsumatorëve.

Për sa i përket tregut shqiptar, pas 2010, kompanitë e telefonisë celulare filluan të sigurojnë lidhjen me Internetin nëpërmjet celularit. Njëra pas tjetrës AMC, Vodafone dhe Eagle – dhe më pas Plus – siguruan teknologjinë 3G për shumicën e klinetëve të tyre, duke kaluar në fillim të 2015 tek shërbimi 4G. Grafiku i mëposhtëm tregon për rritjen e numrit të përdoruesve të teknologjisë 3G nëpërmjet telefonit celular:

Figura 2: Numri i përdoruesve me akses në teknologjinë 3G në Shqipëri



Burimi: EPCA: Annual activity report for 2014

Siç mund të shihet nga grafiku, numri i përdoruesve të Internetit nëpërmjet telefonave celularë shënoi një rritje shumë të madhe brenda tre viteve. Ky numër shkoi nga 283,249 në 2011 në 1,431,098 në 2014, duke shënuar një rrije prej 500%.

Mediat sociale

Mediat sociale përfaqësojnë një ndryshim themelor dhe revolucionar në mënyrën se si ne komunikojmë dhe ndërveprojmë, në sjelljen online, pritshmëritë dhe eksperiecnën konsumatore online.

Përmbajtja e vlefshme

Motorët e kërkimit të tillë si Google kanë algoritma shumë të sofistikuara për të filtruar rezulatatet e kërkimit në mënyrë që të rendisin në krye të tyre ato faqe intereneti të cilat janë më të vlefshme dhe përshtatshme. Për këtë arsye, përmbajtja e vlefshme dhe cilësore është një ndër trendet më të rëndësishme të marketingut online sot. Algoritmat e tyre janë në ndryshim të vazhdueshëm për t'i bërë rezulatet e kërkimit sa më të përshtatshme me atë që po kërkon përdoruesi (Google Inc., 2015).

Marketingu dixhital gjithashtu ofron më tepër mundësi për të mbledhur të dhëna rreth konsumatorëve. Të dhënat rreth vizitorëve, kohës së qëndrimit të tyre në një faqe web-i, interesave të tyre janë më të thjeshta dhe më të shpejta për tu matur në botën online. Zhvillimi i teknologjisë ka bërë të mundur një ri-dinesionim të punës së marketerit duke shtuar disa kompetenca të reja në këtë fushë.

Ekzistenca e këtyre trendeve ka bërë që firmat të kenë disa standarte të reja të performancës që ato duhet të arrijnë në fushën e marketingut dixhital.

Shpjegim teorik i disa nga aftësive në fushën e marketingut dixhital

a. Analiza e të dhënave

Kur krijohet një website, mund të krijohet një sistem i menaxhimit të përmbajtjes i personalizuar ose të zgjidhet një nga sistemet e disponueshme online që përputhet më mirë me qëllimin e website-it, si WordPress, Drupal ose Joomla. Sistemet popullorë dhe miqësorë ndaj përdoruesit zakonisht i sigurojnë pronarit të website-it statistika që ndihmojnë për të vlerësuar performancën.

Në rastin kur pronari i website-it kërkon të përdorë sistemin e jashtëm për analizë, ai mund t'i drejtohet shërbimeve online si Google Analytics. Google Analytics është një shërbim i siguruar nga Google Inc. për të ndihmuar pronarët e website-ve për të gjurmuar se si vizitorët e shohin dhe përdorin website-in, ose për të parë se si ata kanë arritur në website ose për çfarë po kërkojnë. Për shkak të sistemit të fuqishëm të raportimit, Google Analytics e lejon zotëruesin e website-it që të zgjedhë informacionin që do të shohë ose i jep mundësinë për të marrë raporte të personalizuara në varësi të informacionit që atij i duhet.

Sistemi i raportimit jep informacion se cilat pjesë të website-it po performojnë mirë dhe po arrijnë objektivat, për të siguruar eksperiencën më të mirë për vizitorët. Tipari i ri që është paraqitur kohët e fundit lejon edhe gjurmimin e rezultateve në media sociale, nëpërmjet monitorimit të sjelljes së vizitorve me anë të butonave të ndarjes së informacionit në mediat sociale. Kështu që, siç shihet qartë, Google Analytics mund të sigurojë disa informacione të vlefshme për performancën e një website dhe të tregojë për potencialin e tij.

b. Marketingu i përmbajtjes

Kjo aftësi përmbledh shumë elemente të shkrimit: planifikimi i strategjisë së përmbajtjes në website, shkrimi i përmbajtjes së websiteve, shkrimi i përmbajtjes së email-eve, shkrimi për motorët e kërkimit dhe shkrimi i përmbajtjes së reklamave online. Në 1997, eksperti i përdorimit të web Jakob Nielsen filloi një nga artikujt e tij më të njohur me fjalët: **Si përdoruesit lexojnë përmbajtjen në Web... ata nuk e lexojnë**(Nielsen, 1997).Me këtë gjë ai nënkuptonte se përmbajtja në faqet e web-it duhet të jetë sa më e thjeshtë për tu lexuar për përdoruesit.

Përmbajtja e mirë ndihmon në përmirësimin e renditjes së një website-i në motorët e kërkimit. Kjo e bën një website që të gjendet lehtësisht nga përdoruesit në motorët e kërkimit, gjë që rrit shikueshmërinë e tij.

c. Marketingu në Mediat Sociale

"Marketingu në mediat sociale është përdorimi i disa kanaleve të mediave sociale për të kuptuar konsumatorët dhe për t'i angazhuar ata në komunikim dhe bashkëpunim në mënyra që çojnë në arritjen e objektivave marketing dhe të biznesit"(M. L. Roberts, D. Zahay, 2012, f. 246).

Kompanitë duhet t'i konsiderojnë mediat sociale si një mjet që gjeneron referime shitje për produktet apo kompanitë, jo thjesht si mjete për të rritur ndërgjegjësimin (Optify Inc., 2012, f. 32.

Prandaj është e rëndësishme që të fokusohet koha dhe energjia në disa rrjete sociale që janë më tepër të lidhura me tregun dhe objektivat e biznesit (Lizard, 2013 f. 5).

d. Marketingu përmes email

Marketingu me email mund të ndihmojë në ndërtimin e një marrëdhënieje më personale me konsumatorët, megjithatë krijimi i një liste email-esh përbën një sfidë pasi shumë konsumatorë mund të mos jenë të gatshëm të ndajnë kontaktet e tyre. Kjo sjell nevojën që konsumatorëve t'i bëhen të qarta përfitimet që do t'i vijnë atyre nga njoftimet përmes email.

Përfitimet e marketingut me email janë të shumta: së pari ai është një mjet i mirë për të shpërndarë njoftimet më të fundit tek konsumatorët, pasi ata e kanë më të lehtë të njoftohen përmes email-it për njoftimet më të fundit se sa të kontrollojnë website-in e kompanisë. Së dyti, njoftimi i konsumatorëve përmes email do t'i bëjë ata të klikojnë në linkun e website-it të dërguar në email, duke shtuar vizitorët në website.

e. Çfarë është automatizimi marketing?

Sipas Bagshaw (2015)"automatizimi marketing është përdorimi i programit software për të automatizuar proçeset marketing, të tilla si segmentimi i konsumatorëve, integrimi i të dhënave mbi konsumatorët dhe menaxhimi i fushatave" (Bagshaw, 2015, f. 84-85).

f. Optimizimi i motorëve të kërkimit

"Optimizimi i motorëve të kërkimit (SEO) është praktika e përmirësimit dhe promovimit të një web site me qëllim që të rritet numri i vizitorëve që site merr nga motorët e kërkimit" (SEOmoz Inc., 2013).

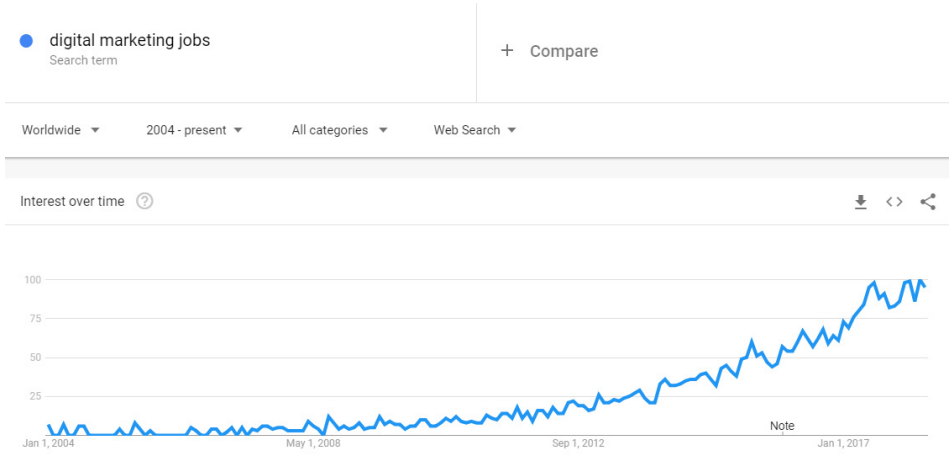
Optimizimi i motorëve të kërkimit synon që një website të renditet sa më sipër në listën e rezultateve të kërkimit kur konsumatorët kërkojnë një fjalë kyçe të caktuar, në mënyrë që ai të jetë sa më i dukshëm.

2. Aftësitë më të kërkuara në tregun e punës në fushën e marketingut dixhital

Së pari, për një karrierë të suksesshme në marketingun dixhital nevojitet një përditësim i vazhdueshëm i njohurive për shkak se kjo fushëështë në ndryshim të vazhdueshëm. Strategjia më e mirë në këtë rast është adaptimi ndaj ndryshimeve në mjedis, mospërshtatja me këto ndryshime përmban një risk më të lartë.

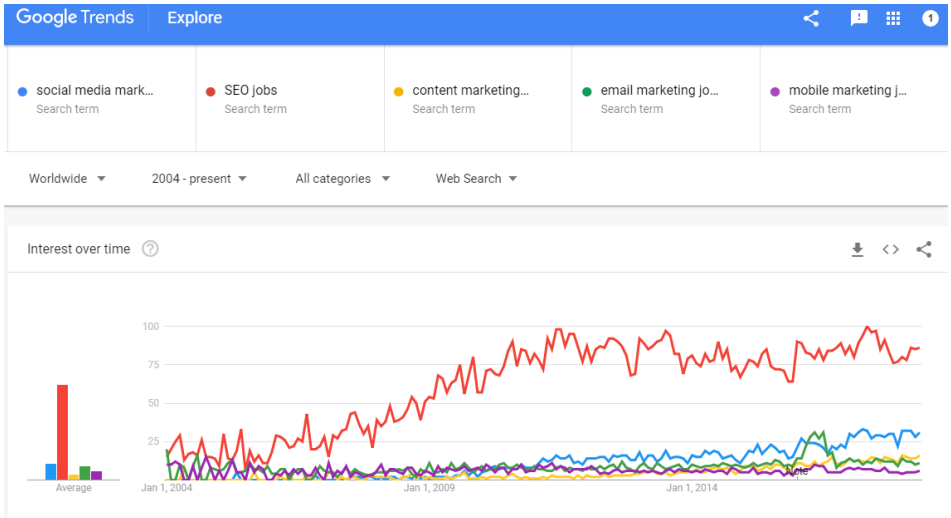
Në figurën e mëposhtme paraqitet trendi i kërkimeve në Google të termit "digital marketing jobs" në vitet 2004 deri maj 2018:

Figura 3: Kërkimet në Google për termin "digital marketing jobs" 2004- maj 2018



Burimi: Google Trends

Siç shihet nga grafiku, numri i kërkime në Google për këtë term ka ardhur duke u rritur ndër vite, duke shënuar kulmin e tij në prill 2018, gjë që dëshmon për rritjen e interesit për punët në fushën e marketingut dixhital.



Trendi i kërkimeve në Google për fjalët kyçe "social media marketing jobs", "SEO jobs", "content marketing jobs", "email marketing jobs", mobile marketing jobs"në 2004-2018

Burimi: Google Trends

Nga grafiku i mësipërm duket se interesi për secilën nga pesë aftësitë e marketingut dixhital ka pësuar rritje dhe rritja më e mëdha ka qenë për SEO. Pas tij, aftësitë e tjera janë të renditura në këtë mënyrë sipas interesit online për to gjatë periudhës së fundit:

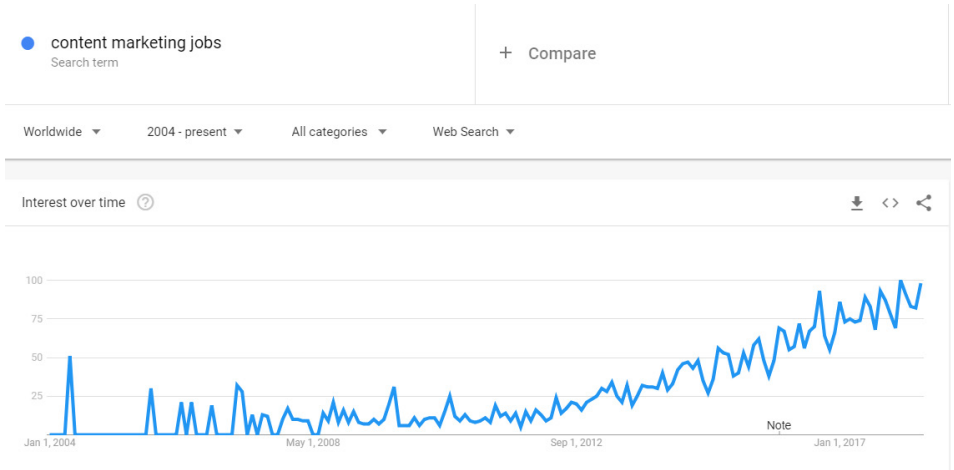
- Marketingu në mediat sociale
- Marketingu i përmbajtjes
- Marketingu me email
- Marketingu në telefona celularë

Nëse analizojmë aftësitë për SEO, shohim që ato kanë patur rritjen më të madhe të interesit në periudhën shtator 2006 deri në qershor 2011.

Aftësitë me rritjen më të madhe të interesit për to gjatë viteve të fundit

Për ato aftësi në lidhje me marketingun dixhital të cilat shfaqin nivelin e tyre më të lartë të interesit në 2018, kjo tregon se ato janë akoma në një trend rritës dhe parashikohet që interesi për to të vazhdojë të rritet në të ardhmen.

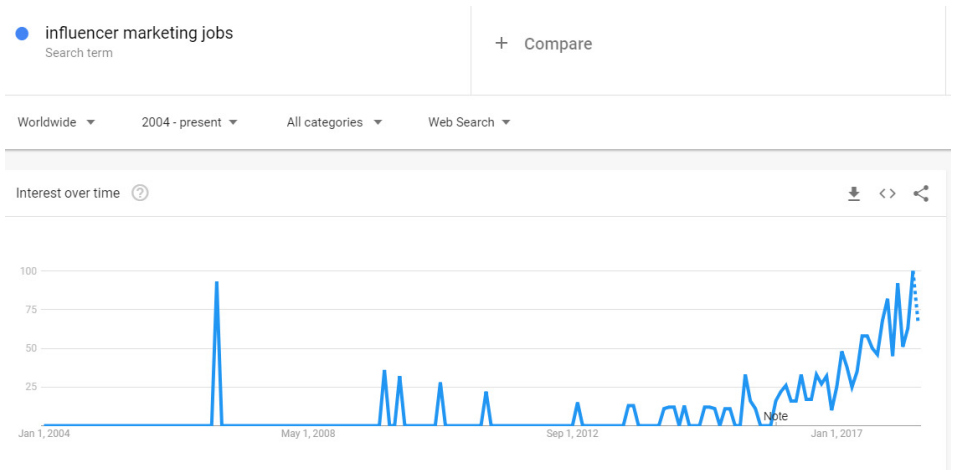
Në grafikun e mëposhtëm është paraqitur trendi i një nga aftësive të marketingut online, për të cilën ka qenë rritja më e madhe e intersit:



Rezultatet e Google Trends për fjalën kyçe "content marketing jobs"

Burimi: Google Trends

Një tjetër aftësi në marketingun dixhital për të cilën interesi është rritur shumë gjatë viteve është paraqitur në grafikun e mëposhtëm:



Kërkimet në Google për termin "influencer marketing jobs" për janar 2004 – maj 2018

Burimi: Google Trends

Cili është kuptimi i marketingut nëpërmjet ndikueseve dhe çfarë përfshin puna në këtë fushë?

Kompanitë kanë filluar ta kuptojnë se ato mund të arrijnë më efektivisht audiencat e tyre të targetuara nëse ato fillimisht tërheqin disa nga individët më influencues për këto audienca. Kjo ka të bëjë me ata që në marketing quhen lider opinioni dhe teknologjia e ka bërë më tepër të mundur marketingun nëpërmjet liderave të

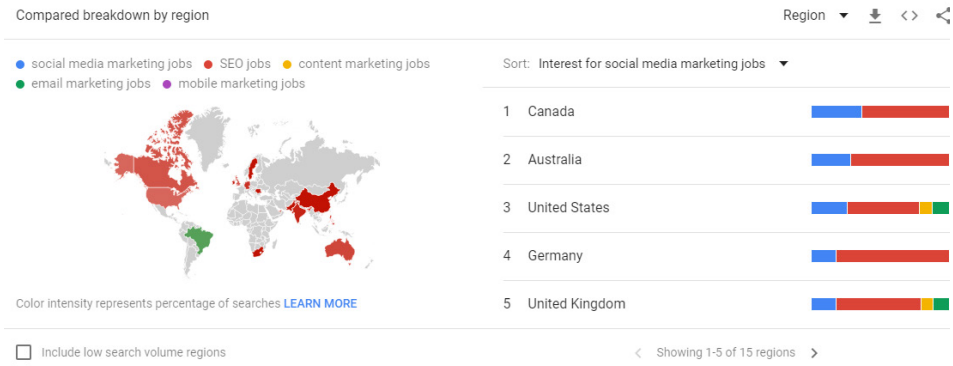
opinionit, pasi sot ekzistojnë një numër shumë i madh i liderave të opinionit online (bloger[44], individë me një numër shumë të madh ndjekësish në mediat sociale).

Nga grafiku i mësipërm shihet se kërkimet për këtë term kanë arritur kulmin e tyre pikërisht në prill 2018 (ndërsa pjesa me vija të ndërprera tregon muaj maj i cili akoma nuk ka përfunduar në kohën e realizimit të kësaj analize)

Analiza e rezultateve të kërkimit sipas rajoneve

Në figurën e mëposhtme paraqitet harta e botës e cila tregonzonat gjeografike ku secila nga aftësitë e marketingut dixhital është më popullore. Ngjyrat më të errëta tregojnë zonat ku secila aftësi ka probabilitetin më të lartë për tu kërkuar.

Intensiteti i ngjyrës përfaqëson përqindjen e kërkimeve për aftësinë kryesuese në



një rajon të caktuar. Nga analiza e këtij grafiku shihet se në pjesën më të madhe të vendeve termi më i kërkuar është "SEO jobs" (punë në optimizimin e motorëve të kërkimit) në krahasim me aftësitë e tjera në marketingun dixhital. Ndërsa, vetëm në Brazil, termi më i kërkuar është "email marketing jobs".

Popullariteti i termit të kërkimit është në raport me numrin total të kërkimeve në Google të kryera gjatë një kohe specifike, në një vend të caktuar.

Hendeku ndërmjet aftësive në marketingun dixhital dhe kërkesave në tregun e punës

Ekzistojnë disa studime të cilat tregojnë për një mospërputhje ndërmjet aftësive të kërkuara në tregun e punës dhe aftësive që punonjësit kanë. Ndër këto studime mund të përmendim:

1.*The state of digital business in 2014* (Forrester Research 2014) tregoi për një mungesë të menaxherëve me një orientim dixhital.

44 Sqarim: Një person i cili rregullisht shkruan material për një blog (Dictionary.com)

Forrester: 74% e drejtorëve ekzekutivë të anketuar pranonin se e kishin një strategji për tu përballur me transformimin dixhital, megjithatë vetëm 15% e tyre besonin se kompania e tyre i kishte kapacitetet për ta realizuar këtë strategji në praktikë. Transformi dixhital kërkon përkushtimin e drejtuesve ekzekutivë, megjithatë pak prej tyre e kuptojnë tërësisht marketingun dixhital.

Në firmat me më tepër se 250 punonjës, vetëm 21% e drejtuesve ekzekutivë pranuan se kishin një vizion të qartë për aspektin dixhital të biznesit dhe për firmat me 1,000 deri në 10,000 punonjës, kjo shifër shkon në 17%.

2.Një studim tjetër, i realizuar nga Capgemini Consulting (2013) dhe MIT Centre for Digital Business (Capgemini Consulting, 2013) zbuloi se për 77% të kompanive të anketuara mungesa e aftësive dixhitale ishte pengesa kryesore për transformimin dixhital.

Cilat janë kategoritë e aftësive më të nevojshme për tregun e punës?

Aftësitë e më të kërkuara nga tregu i punës

Skuadra e Dave Chaffey tek Smart Insides në 2013 theksoi hendekun ndërmjet punëve në marketingun dixhital që kërkoheshin nga bizneset, kapacitetet brenda organizatave dhe barrierave të punësimit (Caffey, 2013). Të dhënat e këtij studimi janë për Shtetet e Bashkuara mund të mendohet se situata është e ngjashme edhe në vende të tjera:

- 78 përqind e kompanive raportuan një mungesë në aftësitë brenda kompanisë në të paktën një nga fushat kryesore të marketingut dixhital.
- Hendeku më i madh raportohej tek analiza e të dhënave (37%), në marketingun përmes telefonave celularë (29%), marketingu i përmbajtjes, në media sociale dhe marketingu përmes email-it (secila nga 27%) dhe automatizimi marketing (24%). Kishte më pak mungesë në aftësi në lidhje me fushat më tradicionale të marketingut dixhital të tilla si optimizimi i motorëve të kërkimit (19%) dhe reklamimi online (12%)
- 34% e menaxherëve raportuan se mungesa e eksperiencës së mëparshme ishte një barrierë kryesore në rekrutim dhe 30% raportuan se ata nuk ishin në gjendje të gjenin punonjës të aftë në marketingun dixhital.

Zhvillimi i aftësive për drejtuesit e ardhshëm

“Menaxherët e rinj (të rritur në epokën dixhitale) mund të kenë aftësitë teknologjike dhe sigurinë që kërkohet, por do t’i mungojë kuptimi në një nivel të lartë strategjik të mënyrës se si të bashkërendojnë plotësisht teknologjinë dixhitale për të mbështetur qëllimet dhe objketivat bazë të biznesit ...

Kërkohet një brez i ri i ekzekutivëve të lartë – liderë të biznesit dixhital – ekzekutivë të cilët mund të kombinojnë njohuritë e një niveli të lartë rreth biznesit eksperiencën dhe kuptimin me aftësitë për të zhvilluar strategjitë e transformimit dixhital ..." (Hamill, 2014, f. 425).

Aftësi mbi marketingun dhe teknologjinë

Një çështje tjetër e diskutueshme lidhet me faktin nëse këta drejtues të ardhëm që do të drejtojnë revolucionin dixhital, duhet të vijnë nga fusha e informatikës apo nga fusha e biznesit/marketingut. Duket se konkluzioni është i qartë për këtë çështje: nga fusha e informatikës, sipas studimit të Forrester marketerët kanë qenë më tepër pengues të revolucionit dixhital se sa ndihmues për shumë firma (Forrester Report, 2014).

Marketerët mund të kenë aftësi në menaxhimin e mediave sociale dhe analizimin e të dhënave mbi konsumatorët të cilat mblidhen online, por atyre i mungon aftësia për dixhitalizimin e operacioneve të brendshme të një organizate (Hamill, 2014, f. 425).

Ndryshimi ndërmjet termave "marketing dixhital" dhe marketing "online"

Këto dy terma shpesh përdoren në vend të njëri-tjetrit.

Termi i përgjithshëm:

"Marketingu dixhital i referohet përdorimit të kanaleve, pajisjeve, dhe platformave dixhitale (pavarësisht faktit nëse ato janë online apo jo) për të ndërtuar dhe promovuar mesazhin tuaj të marketingut" (White Shark Media, 2018).

Pra, marketingu dixhital nuk kufizohet në përdorimin e Internetit si një mjet për shpërndarjen e mesazhit.

Për shembull, nëse si pjesë e një fushate marketing do t'i dërgohet një mesazh në celular disa konsumatorëve, nuk është përdorur Interneti, por përsëri kjo është një pjesë e marketingut dixhital për shkak se është përdorur teknologjia.

Megjithatë, sipas Hamill në "The marketing book", nevojitet një gjeneratë e re marketerësh me aftësi hibrite nga teknologjia dhe marketingu, ku duhet të përfshihen aftësi analitike, kreative dhe teknologjike (Hamill, 2014, f. 425).

Në tabelën e mëposhtme, jepet një listë e aftësive dixhitale hibride sipas Hamill, të ndara në tri kategori kryesore aftsishë:

Strategjia Dixhitale
• Aftësi kërkuese dhe dëgjuese – aftësia për të përdorur teknologjinë dixhitale për zhvillimin dhe ndërveprimin me klientin dhe depërtimin në treg duke u bazuar nga analiza e të dhënave nga mediat sociale dhe duke siguruar reagimin në shpejtësinë e duhur ndaj ndryshimeve të shpeshta të mjedisit të marketingut. • Njohuri të shkëlqyer në të gjithë marketingut dixhital miks – faqe interneti, SEO (search engine optimization (optimizimin e motorëve të kërkimit), kërkimin në faqet sociale, platformat mobile, etj. • Të kuptojë qartë sjelljet unike të klientit dixhital, në të dyja format B2B dhe B2C • Strategjia e zhvillimit – aftësia për të zhvilluar marketingun dixhital dhe strategji të medias sociale në përputhje të plotë dhe mbështetje të synimeve të dakortësuara të biznesit dhe objektivave të dakortësuara me KPI (Key performance indicator – indikatorin e perfomancës kyçe). • Të kuptojë sesi rrjetet dixhitale dhe sociale ndikojnë në të gjitha aktivitetet zinxhir me vlerë, jo vetëm në marketing. • Të kuptojë ndërmarrjen sociale – mënyra sesi teknologjia dixhitale dhe sociale mund të përdoret së brendshmi për të përmisuar qarkullimin e komunikimit, shpërdarjen e njohurive, përmirësojë rendimentin e bashkëpunimit dhe atij operativ.
Menaxhimi dixhital
• Aftësi menaxhimi të projekteve – aftësia për të dhënë rezultate në kohë, brenda buxhetit të akorduar, duke siguruar që prioritetet kyce të projektit të jenë arritur. • Aftësi në menaxhimin e llogarisë së klientit dhe të agjensisë. • Përvetësimi i aftësive të menaxhimit. • Aftësi drejtuese dhe menaxhuese të përgjithshme – aftësi për të menaxhuar grupe të përziera funksionale, të ndërtojë marrëdhënie me partnerë kyc të brendshëm vecanërisht-sektorin IT. • Aftësi në përpunimin e të dhënave.
Marketingu dixhital
• Strategjia e përmbajtjes – aftësi për të zhvilluar një plan të qartë përmbajtjeje për të mbështetur objektivat e dakortësuara. • Menaxhimi i përmbajtjes – aftësi dhe përvojë për të ngritur dhe menaxhuar në mënyrë të efektshme grupin për zhvillimin e përmbajtjes dhe sistemin përkatës të saj; aftësi e të shkruarit; të redaktimit të videove si dhe përpunimin në Fotoshop, etj. • Aftësi të kanaleve specifike – aftësi për tu integruar suksesshëm dhe menaxhuar kanale të shumtë online, duke përfshirë faqe internet; SEO; e-marketing; leternjoftimet elektronikë (e-newsletters); kanale të medias sociale duke përfshirë bllogje, Twitter, Linkedin, Facebook, Youtube dhe të tjera. • Aftësi analitike dhe matëse të performancës – aftësi për të punuar me analitikat e uebit, të dhëna të mëdha dhe mjetet e matjes së performancës së medias sociale për të prodhuar raporte të përditësuara të ecurisë dhe dorëzimit të tyre te eprorët ekzekutiv, duke siguruar plane ndërveprimi nga të dhënat e prodhuara. • Të kuptojë qartë rëndësinë në rritje të shërbimit ndaj klientit dhe të siguroj këtë shërbim dhe përvojën përkatëse të klientit online në nivel të përkyer.
Të Tjera
• Aftësi softueri – aftësi për të punuar me një gamë të gjerë paketash softueri, si psh. Sisteme të menaxhimit të përmbajtjes, Hootsuite, Buffer App, Feedly, Conversocial dhe te tjera. • Aftësi të buxhetimit financiar dhe kthimit të investimit (Return On Investment) • Aftësi ndërmjetësimi dhe prezantimi.

Tabela 1: Gjenerata e re e aftësive të marketingut

Burimi: Jill Hamill në The marketing Book

Duke patur parasysh gjithë ndryshimet të cilat po ndodhin në fushën e marketingut, të cilat kanë nxjerrë në pah disa trende të reja të kësaj fushe, lind pyetja nëse aftësitë e reja të kërkuara në treg janë pjesë e sistemit arsimor të trajnimit të studentëve për tregun e punës.

3. Ndikimi në arsimin e lartë

Universitetet më të rëndësishme në SHBA si Harward, Standford, MIT dhe të tjera i janë përgjigjur kësaj mungese në aftësitë dixhitale me programe ekzekutive për zhvillimin e këtyre aftësive, megjithatë universitetet në vende të tjerë të botës kanë reaguar më ngadalë.

Edhe në vendin tonë, marketingu elektronik është pjesë e programeve mësimore të masterit shkencor dhe profesional në marketing, ku studentët aftësohen me njohuri nga disa nën-fusha të marketingut elektronik (të cilat sipas studimeve të paraqitura në pjesën e dytë të këtij punimi paraqesin një kërkesë të lartë për tregun e punës dhe vihet re mungesa e tyre në treg):

- Optimizim i motorëve të kërkimit
- Marketing në mediat sociale
- Reklamat online
- Strategjia e përmbajtjes
- Kërkimi i tregut në internet
- Dizenjimi i eksperiencës së përdoruesit

Epoka dixhitale gjithashtu do të ndikojë edhe në ndryshimin e metodave të edukimit. Tapscot dhe Williams kanë shkruar për këtë çështje duke shprehur se si pritet të ndryshojë mësimdhënia në universitete për shkak të dixhitalizimit (Tapscott, 2010). Punimi i tyre paraqet një analizë që ngjall shumë diskutim dhe lidhet me rënien e rolit të arsimit të lartë për shkak të disa faktorëve si: shqetësimin nëse sistemi i edukimit ofron aftësitë e duhura për tregun e punës, normat e larta ndërprerjes së studimeve, borxhin e lartë me të cilin shumë studentë përballen për përballimin e kostove të studimit, shfaqjen e alternativave të tjera të kurseve që mund të kryhen online, vëmendja e shkurtët gjatë orëve mësimore për shkak të teknologjisë.

Tapscot dhe Williams (2010) pranojnë se ka ardhur koha të zëvendësohet metoda e vjetër e mësimdhënies e cila është e bazuar në mësimin dhe mbajtjen mend të informacioneve dhe ku pedagogu është transmetuesi i njohurive. Ai duhet të zëvendësohet me fokusin më tepër tek mënyra e të mësuarit se sa tek vetë informacioni i mësuar, ku studentët të mësojnë si të kryejnë kërkime dhe si t'i

aplikojnë ato për të zgjidhur problemet dhe fokusi duhet të jetë tek të mësuarit për gjithë jetën (*ibid.*).

Krijimi i platformave të mësimit online

Në ditët e sotme tendenca është që universitetet të krijojnë një platformë të studimit online ku publikohen të gjtha materialet mësimore tek të cilat studentët mund të kenë akses gjatë gjithë jetës.

Gjithashtu, ndërveprimi me studentët duhet të jetë më i lartë në këto platforma.

PËRFUNDIMET

Ky punim diskutoi mbi aftësitë e reja të cilat nevojiten në fushën e marketingut dixhital, duke përmbledhur rezultatet e disa kërkimeve në këtë fushë.

Aftësitë më të kërkuara në fushën e marketingut dixhital përfshijnë:

- analizën e të dhënave,
- marketingun përmes telefonave celularë,
- marketingun e përmbajtjes,
- marketingun në media sociale
- marketingun përmes email-it
- automatizimin marketing

Duke patur parasysh hendekun që ekziston në treg ndërmjet aftësive në marketingun dishital dhe nevojave të firmave për profesionistë në këtë fushë, marketingu dixhital është një fushë shumë e mire për orientimin e karrierës.

Rekomandime

Në studimet e ardhshme do të ishte e nevojshme të zhvillohej një studim për të nxjerrë në pah aftësitë në marketingun dixhital me kërkesën më të lartë për tregun shqiptar.

BIBLIOGRAFIA

- Nielsen, J., (1997, October 1) : How users read on the Web. Retrieved from https://www.nngroup.com/articles/how-users-read-on-the-web/)
- M. L. Roberts, D. Zahay, (2012). *Internet Marketing: Integrating Online and Offline Strategies*. Cengage Learning; 3 edition

» Optify. 2012. 2012 B2B Marketing Benchmark Report. Seattle : Optify, Inc., 2012. Retrieved from: https://www.circusppc.com/app/uploads/2013/10/Optify-2012-B2B-Marketing-Benchmark-Report.pdf

» Anthony Bagshaw, 2015, *What is marketing automation in Journal of Direct, Data and Digital Marketing Practice* (2015) 17, 84–85

» SEOmoz, Inc., 2013

» Capgemini Consluting, *The Digital Talent Gap: Developing Skills for Today's Digital Transformation* (2013). Retrieved from:https://www.capgemini.com/wp-content/uploads/2017/07/the_digital_talent_gap27-09_0.pdf

» Caffey, D. (2013), *Digital Marketing Careers* (inphograhic): http//www.smartinsights.com/managing/digital/marketing/resourcing-digital-marketing/popular-digital-marketing-jobs

» Forrester Research Report (2014), The state of digital business in 2014. Retreived from: https://www.forrester.com/report/The+State+Of+Digital+Business+2014/-/E-RES113962

» Corporation: Analyze the Future. [Online] International Data Corporation (2015). Retrieved from http://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=prUS24314413.

» EPCA: Annual activity report (2014). Retrieved from https://newsroom.epca.eu/epca-annual-report-2014/

» International Data Corporation. (2015). Retrieved from: https://www.businesswire.com/news/home/20130528005767/en/IDC-Forecasts-Worldwide-Tablet-Shipments-Surpass-Portable

» Baker, M. (2016). *The Marketing Book*. Routledge; 7 edition. In Chapter by Hamill J., "The digital marketer: The end of marketing as usual, "Be social, be digital"

» Tapscott, D. & Williams, A. (2010), *Macrowikinomics: New Solutions for a Connected Planet, Chapter 8: Rethinking the university, Collaborative learning,* Harlow, UK: Penguin.White Shark Media (2018). Retrieved from http://blog.whitesharkmedia.com/digital-and-online-marketing/

VLERËSIMI DHE NDIKIMI I MODELEVE ALTERNATIVE PËR LIDHJEN DHE SHPJEGIMIN E GDP-SË NË SHQIPËRI

MSc. Enxhia Sala, Universiteti "Mesdhetar i Shqipërisë"

enxhia.sala@umsh.edu.al

MSc. Albina Tocilla, Universiteti "Mesdhetar i Shqipërisë"

albina.tocilla@umsh.edu.al

ABSTRAKT

GDP-ja reale për frymë luan një rol të rëndësishëm në gjykimin që mund të bëhet lidhur me ekonominë e një shteti shtrirë në kohë ose referuar krahasimit me shtete të tjera, pavarësisht nëse gjykimi bëhet nga politikanët, zyrtarët publikë, makroekonomistët apo mediat. Prandaj GDP-ja e identifikohet dhe konsiderohet si sinonim me mirëqënien sociale.

Kjo ilustrohet qartë nga shprehja e zakonshme "standarti i jetesës". Ajo çfarë synohet të studiohet në këtë model është sesi ndikojnë variabla të ndryshëm, si papunësia, investimet apo investimet e huaja direkte në prodhimin e brendshëm bruto, pra në GDP.

Fjale kyce: GDP, Shqipëri, niveli i papunësisë, investimet e huaja, modele

HYRJE

Në ditët e sotme, me zhvillimin e vazhdueshëm në të gjitha fushat, rëndësi të madhe ka pikërisht ndikimi që kanë disa variabla ekonomikë te njëri-tjetri.Ky punim përpiqet të bëjë një vlerësim të ndikimit që kanë disa faktorë të GDP të vendit tonë.

Faktorët që janë marrë në studim janë *papunësia*, *investimet e huaja direkte* dhe *investimet*, si variabla sasiorë, ndërsa si variabëlcilësor dummy është zgjedhur të jetë **kriza,**i cili tregon nëse vendi ka qenë në krizë ekonomike në vitin përkatës (kriza=1) apo jo (kriza=0). Përfshirja e këtij variabli ka rëndësi të madhe duke pasur parasysh luhatjet e vazhdueshme të ekonomisë së vendit tonë.

Gjithashtu për të bërë një vlerësim sa më të saktë, të gjithë variablat sasiorë janë kthyer në variabla bazuar në numrin e popullsisë, praktikisht **GDP/frymë**,

papunësia/frymë, **IHD/frymë dhe invtestimet/frymë.**

Periudha që merret parasysh është nga viti 1992 deri në vitin 2014. Burimi i të dhënave është nga Banka Botërore (The World Bank: http://data.worldbank.org/country/albania). Modeli ndërtohet mbi seritë kohore për intervalin kohor 1992 - 2014.

Viti	GDP_ FRYME	PAPUNESIA _FRYME	IHD_ FRYME	INVESTIMET_ FRYMË	INVESTIMET_ FRYMË	KRIZA
1992	218.4922	46.75029	6.159458	0.046196	0.046196	0
1993	380.5274	102.8728	17.97175	0.061042	0.061042	0
1994	619.0652	95.74328	16.52359	0.085736	0.085736	0
1995	760.5594	134.043	21.95883	0.095364	0.095364	0
1996	1046.359	173.8934	28.44036	0.090592	0.090592	0
1997	749.5846	95.38538	15.0876	0.037798	0.037798	1
1998	865.3022	161.1428	14.38695	0.058814	0.058814	0
1999	1098.425	130.9839	13.2528	0.119339	0.119339	0
2000	1175.789	193.5237	46.29289	0.102621	0.102621	0
2001	1326.97	228.5165	67.74127	0.115353	0.115353	0
2002	1453.643	240.4351	44.24764	0.154047	0.154047	0
2003	1890.682	292.3884	58.572	0.183576	0.183576	0
2004	2416.588	383.4475	112.7493	0.213087	0.213087	0
2005	2709.143	428.2616	87.15927	0.248382	0.248382	0
2006	3005.013	454.2844	108.6494	0.313111	0.313111	0
2007	3603.014	494.28	219.6202	0.379122	0.379122	0
2008	4370.54	507.2545	421.0521	0.481455	0.481455	1
2009	4114.137	450.3733	458.7814	0.633984	0.633984	1
2010	4094.359	396.8463	373.9816	0.830066	0.830066	0
2011	4437.812	387.5214	361.2753	1.009371	1.009371	0
2012	4247.485	354.0972	317.2157	1.211621	1.211621	1
2013	4411.258	377.5577	432.7321	1.124056	1.124056	0
2014	4564.39	394.4291	397.0959	1.269329	1.269329	0

Tabela 1 : Të dhënat

Vlerësimi i modelit – Regresi linear me një variabël të varur

Bëjmë vlerësimin e ekuacionit të regresit. Kemi zgjedhur variablin GDP si variable i varur dhe I si variabël i pavarur.Ekuacioni i regresit të thjeshtë linear është: $GDP = -408.79 + 9.65\ I + u$ .Pra për rritjen me 1 njësi të investimeve, GDP-ja rritet me 9.65 njësi dhe kur investimet janë 0, vlera e GDP është -408.79. Shpjegueshmëria e modelit është relativisht e lartë R^2= 77.5 % dhe koeficienti është statistikisht i rëndësishëm t_v=8.5>2.

Testimi i stacionaritetit dhe modifikimi i variablave

Meqë variablat që kemi përdorur janë seri kohore, duhet të kryejmë testin e stacionaritetit. Fillimisht për të kuptuar nëse seria ka ose jo intercept ose trend (rritës ose zbritës) bëjmë paraqitjen grafike të tyre.

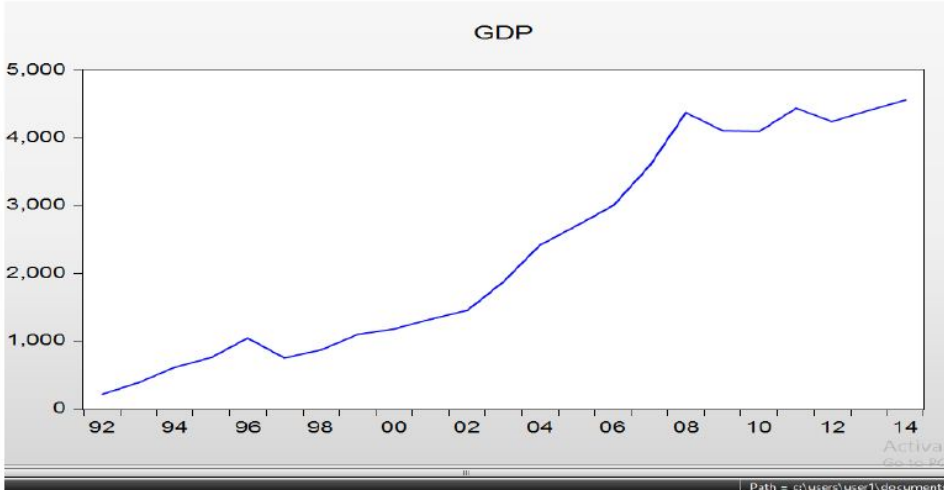


Figura 1: Grafiku për investimet

Nga paraqitja grafike kuptojmë se **GDP** ka intercept, si edhe trend rritës. Pra për të përcaktuar stacionaritetin do të testojmë edhe interceptin edhe trendin.

Testimi i variablit GDP

Hipotezat që do të testohen janë:

Ho: Variabli GDP ka Unit Root (pra seria jo-stacionare)

Ha: Variabli GDP nuk ka Unit Root (pra seria stacionare)

Meqë $t_v = 0.21 < 2 = t_k$, për nivel rëndësie 10% dhe statistika p=0.92 > 0.05, konkludojmë se seria e variablit GDP është jo-stacionare. Bëjmë testimin sërish për diferencën e parë:Meqë $t_v = 2.35 > 2 = t_k$, për nivel rëndësie 10%, gjithashtu p=0.99 > 0.05 konkludojmë që seria kohore e GDP/frymë bëhet stacionare pas diferencës së pare.

Testi Granger Causality

Testi Granger Causality kryhet për të përcaktuar rolin e variablave në model, pra se cili variabël e shkakton tjetrin. Ndërtojmë hipotezat e mëposhtme:

Ho: Variabli **I** nuk e shkakton **GDP**

Ha: Variabli **I** e shkakton **GDP**

Na rezulton që p=0.7 >0.05, nënkupton që kjo hipotezë nuk hidhet poshtë, pra pranohet Ho, dmth që investimet nuk shkaktojnë ndryshimin e GDP.

Ho: Variabli **GDP** nuk e shkakton **I**

Ha: Variabli **GDP** e shkakton **I**

Ho bie poshtë duke qenë se p=0.02 < 0.05, gjë që nënkupton se GDP shkakton ndryshim në investime. Pra Granger Causality vepron në një drejtim nga GDP tek investimet dhe jo në krahun e kundërt.

Vlerësimi i modelit me variablat e modifikuar:

1.Regresi linear me një variabël

Pasi vërtetuam se investimet shkaktojnë GDP dhe pasi i kthyem të dhënat në stacionare, bëjmë vlerësimin e mëposhtëm.Nga MZKV nxjerrim ekuacionin e regresit :***GDP = -0.65 + 0.039 I + u*** Kjo do thotë se me rritjen 1 njësi të vlerës së investimeve, vlera totale e GDP do të rritet me 0.039 njësi. Modeli që krijuam rezulton statistikisht i rëndësishëm pasi Fv=8.68 > Fkr =5. Koeficienti i përcaktueshmerisë është R^2=0.31 dhe kjo gjë nënkupton se variabli i pavarur investime e shpjegon në masën 31% variablin e varur GDP.

2.Përfshirja e një variabli sasior në model.

Shtojmë variablin e dytë **IHD** duke paramenduar që ky variabël do të rrisë shpjegueshmërinë e modelit. Rezultati e gjeneruar është:

GDP= 889.55 + 912.40I +6.867 IHD + u.

Kjo do të thotë se me rritjen 1 njësi të vlerës së investimeve, kur IHD mbetet konstante, vlera totale e GDP do të rritet me 912.40 njësi dhe për rritjen me 1 njësi të vlerës së IHD, kur investimet mbeten konstante, vlera totale e GDP do të rritet me 6.867 njësi. Modeli që krijuam rezulton statistikisht i rëndësishëm pasi Fv=88.7> Fkr =5. Njëri nga koeficientët e modelit rezulton statistikisht i rëndësishëm (IHD): tv=4.89 > tkr=2, dhe tjetri i parëndësishëm statistikisht (I) tv=1.59 < tkr=2. Koeficienti i përcaktueshmërisë është R^2=0.89 dhe kjo gjë nënkupton se variablat e pavarur investimet dhe IHD e shpjegojnë në masën 89% variablin e varur GDP.

3.Verifikimi nëse shtimi i variablit sasior IHD e përmirëson modelin.

Nga vrojtimi i tabelës vërejmë që variabli i ri i shtuar ka një parametër statistikisht të

rëndësishëm (variabli IHD-investimet e huaja direkte) dhe rrit shpjegueshmërinë e modelit duke e çuar në 89%. Për të parë nëse shtimi i variablit IHD e ka përmirësuar apo jo modelin ndërtojmë hipotezat e mëposhtme:

Ho: Shtimi nuk ka ndryshuar sinjifikancën

Ha: Shtimi ka ndryshuar sinjifikancën

Dhe sipas testit të Fischer F_v=20.9>5, pra shtimi i variablit IHD e ka përmirësuar modelin

Forma funksionale e modelit

Modeli që kemi testuar deri tani është modeli linear ose ndryshe modeli lin-lin. Megjithatë nga praktika ushtrimore, rezulton shpeshherë që për disa arsye të caktuara, modelet e tilla nuk janëgjithmonë më të mirat. Për këtë arsye bëhet testi Ramsey RESET, në mënyrë që të përcaktohet cila do të ishtë forma më e përshtatshme për modelin tonë. Ndërtojmë hipotezat si më poshtë:

Ho: Modeli linear është i përshtatshëm

Ha:Modeli log-log është i përshtatshëm (nënkupton pra që modeli linear nuk është i përshtatshëm).

Nga ku rezulton se modeli log-log është më i përshtatshëm.

Ndërtojmë modelin log-log që na rezulton të jetë i tillë:

Log_GDP= 3.31 + 0.82 *Log_P + 0.025*Log_IHD + 0.29*Log_I +u

Nga modeli i ndërtuar dalim në këto konkluzione:Me rritjen me 1% të vlerës së papunësisë, kur IHD dhe investime mbeten konstante, vlera totale e GDP do të rritet me 0.82%; me rritjen prej 1% të vlerës së IHD, kur papunësia dhe investimet mbeten konstante, vlera totale e GDP do të rritet me 0.025% dhe me rritjen 1% të investimeve, kur papunësia dhe IHD mbeten konstante, vlera totale e GDP rritet me 0.29%. Modeli që krijuam rezulton statistikisht i rëndësishëm pasi Fv=191.95 > Fkr =5. Gjithashtu edhe të dy koeficientët e modelit, papunësia dhe investimet, rezultojnë statistikisht të rëndësishëm: tv=6.11 > tkr=2 dhe tv= 2.86> tkr=2. Variabli log_IHD doli statistikisht i parëndësishëm pasi: tv=0.23 < tkr=2. Koeficienti i përcaktueshmerisë është =0.96 dhe kjo gjë nënkupton se variablat e pavarur log_P, log_IHD dhe log_I e shpjegojnë në masën 96% variablin e varur log_GDP.

Përfshirja e një variabli cilësor (dummy)

Një variabël cilësor ose dummy, bëhet për t'i dhënë më shumë rëndësi modelit. Duke pasur parasysh historinë e Shqipërisë dhe ulje-ngritjet e ekonomisë, variabli dummy i përzgjedhur është variabli kriza.

Log_GDP= 3.28 + 0.84 *Log_P + 0.3*Log_I + 0.17*Kriza +u, që interpretohet

(Kriza=1) ***Log_GDP= (3.28+0,17) + 0.84 *Log_P + 0.3*Log_I +u***

(Kriza=0) ***Log_GDP= 3.27 + 0.84 *Log_P+ 0.3*Log_I +u***

Me rritjen me 1% të vlerës së papunësisë, kur investimet mbeten konstante, vlera totale e GDP do të rritet me 0.84% dhe për rritjen me 1% të vlerës së investimeve, kur mbetet konstante papunësia, vlera totale e GDP do të rritet me 0.3%. Modeli që krijuam rezulton statistikisht i rëndësishëm pasi Fv=236.44 > Fkr =5. Gjithashtu edhe të dy koeficientët e modelit, papunësia dhe investimet, rezultojnë statistikisht të rëndësishëm: tv=9.54 > tkr=2 dhe tv= 5.73> tkr=2. Gjithashtu edhe variabli cilësor rezulton i rëndësishëm: tv=2.08 > tkr=2. Koeficienti i përcaktueshmerisë është R^2=0.97 dhe kjo gjë nënkupton se se variablat e pavarur log_P, log_I dhe kriza e shpjegojnë në masën 97% variablin e varur log_GDP.

Për të testuar nëse variabli dummy **kriza** e ka përmirësuar apo jo modelin do bëjmë testimin nëse përfshirja e ka rritur sinjifikancën e modelit. Duke hedhur dy hipotezat e mëposhtme, do të gjykojmë bazuar në vlerësimin e testit për rëndësinë e variablit dummy.

Ho: Shtimi nuk e ndryshon sinjifikancën

Ha: Shtimi e ndryshon sinjifikancën

Meqë F_v=8.7>5, themi që shtimi i variablit dummy (cilësor) kriza e ka përmirësuar modelin.

Testi Chow-Breakpoint

Testi Chow përdoret për të parë stabilitetin e modelit kur kemi të dhëna për seritë kohore. Duke qenë se në modelin tonë kemi përdorur seritë kohore, atëherë do të përdorim testin Chow për të parë nëse ka pika thyerjeje strukturore.Para se të zbatojmë testin Chow, rishohim paraqitjen grafike të modelit për të parë nëse ka pika thyerje.Dyshohet për pikë thyerje në vitin 1997, duke u nisur edhe nga historiku i vendit tonë, por edhe nga grafiku.

Hipotezat që ngremë për të kontrolluar nësë modeli është stabël në të gjithë periudhën janë:

Ho: SKG=SKG1+SKG2 (modeli është stabël)

Ha: SKG≠SKG1+SKG2 (modeli nuk është stabël)

Meqë F_v =12.86 > 5, hipoteza zero bie poshtë dhe modeli ka thyerje strukturore, pra nuk është i qëndrueshëm përgjatë gjithë periudhës.Me 99.99% besim, themi që ka ndryshim ndërmjet periudhave para dhe pas vitit 1997.

Multikolinearitеti dhe testimi i tij

Multikolinariteti nënkupton lidhje të plotë lineare midis disa ose të gjithë variablave shpjegues. Në kushtet e multikolinearitetit të plotë çdo variabël mund të shprehet si kombinim linear i variablave të tjerë. Prania e multikolinaritetit i bën variablat e rëndësishëm të parëndësishëm duke ulur vlerën e tyre si rezultat të rritjes së gabimit standart.

Sipas testittë Klein-it bazohemi në krahasimin e koeficientit te përcaktueshmerise me koeficientin e korrelacionit .

$r^2_{p,i}$ =0.68 < R^2=0.86

$r^2_{p,gdp}$ =0.90 < R^2= 0.86

$r^2_{i,gdp}$ =0.84 < R^2= 0.86

R^2 i modelit tonë është më i madh se të gjithë të koeficentët e pjesshëm të korrelacionit midis variablave shpjegues. Kjo gjë tregon se nuk ka dyshime për ekzistencë multikolinariteti midis variablave shpjegues në modelin tonë.

Heteroskedaciteti dhe testimi i tij

Heteroskedasticiteti ndeshet kur termi i gabimit nuk ka një variancë konstante. Në këtë rast mendohet se seritë e termave të rastit për çdo zgjedhje kanë shpërndarje të ndryshme, sepse varianca ndryshon nga njëra zgjedhje në tjetrën.

Hipotezat që ngremë për të testuar në lidhje me heteroskedasticitetin janë:

Ho: Varianca e gabimit konstante

Ha: Varianca e gabimit jo konstante

Këto hipoteza do të testohen nëpërmjet testit të White.

Rezultatet e testit tregojnë se të gjithë probabilitetet janë më të vogla se 0.05, pra kemi prani te heteroskedasticitetit.

Pas korrektimitnga heteroskedaciteti kemi konkluduar në modelin:

Log_GDP= 3.33+ 0.83*Log_P + 0.31 Log_I+ u

Parashikime mbi modelin

Modeli ynë konsiston në ndikimin që kanë faktorë si papunësia, investimet apo kriza; në variablin e pavarur GDP/frymë. Megjithatë për të cilësuar nëse modeli ynë është i mirë për parashikime, marrim vlerat e supozuara për 3 vite në vazhdim. Konkretisht vlerat janë:

2015: 3945.2

2016: 4089.1

2017: 4056.9

Duke bërë vlerësimin e modelit, realizojmë edhe forecast-in, pra parashikimin për 3 vitet në vazhdim. Gabimi nga ky parashikim është shumë i vogël 0.13 ≈ 0. Pra mund të themi që modeli ynë është i mirë për parashikime.

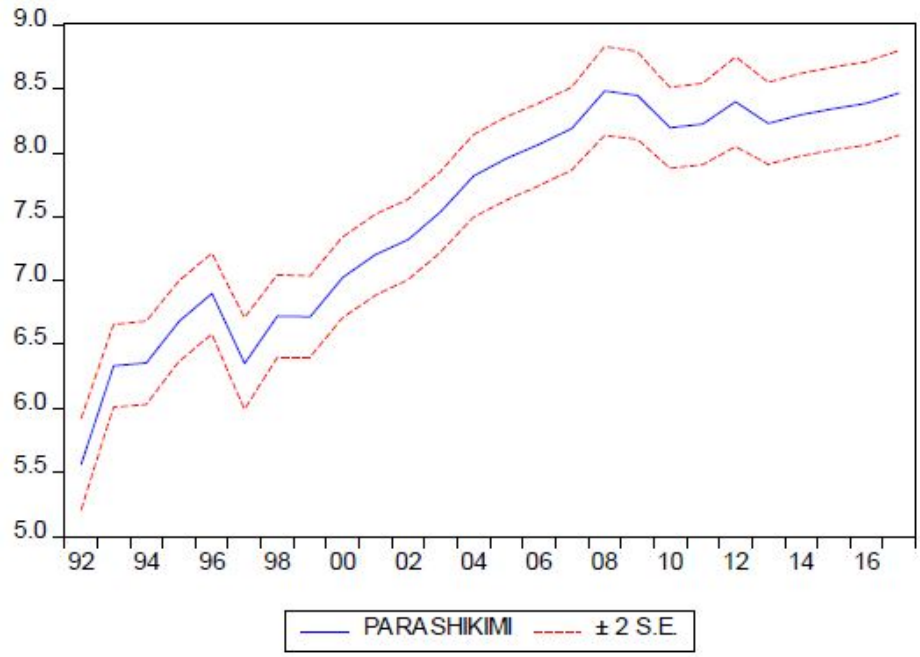


Figura 2: Parashikimi i modelit

Termat e gabimit janë shumë të vogla dhe ne mund të themi se parashikimi është kryer afër vlerave reale.

PËRFUNDIME

Databaza me të cilën u punua, përfshin të dhëna për një periudhë 23 vjeçare, për shkak të mungesës së të dhënave. Kjo gjë nandikon tek modeli, pasi për një vlerësim sa më të mirë, na duhet një numër më i madh të dhënash.Testi Chow-Breakpoint doli pozitiv, gjë që do të thotë se modeli ynë nuk është stabël dhe do të duhej të ndahej në 2 modele të tjera për t'u vlerësuar siç duhej. Mirëpo duke pasur parasysh numrin e vogël të të dhënave kjo gjë nuk mund të aplikohej.

Nga të gjitha testimet dhe modelet, më i përshtatshmi na rezultoi modeli log-log, duke përfshirë edhe variblin cilësor dummy kriza. Gjithashtu ky model ishte i mire edhe per të kryer parashikime.

BIBLIOGRAFIA

» Greene, W. H. (2002) Economic Analysis 5thedn., Prentice-Hall, Upper Saddle River.

» Gujarati, D. D. (2003) Basic Econometrics 4thedn., McGraw-Hill, New York

» Halcoussis, D. (2005) Understanding Econometrics, Thomson South Western, Mason, OH

» Jeroen van den Bergh, Miklos Antal (UAB), (2014), Evaluating Alternatives to GDP as Measures of Social Welfare/Progress, Working Paper no 56

»

NDIKIMI I INVESTIMEVE TË HUAJA NË TREGUN SHQIPTAR TË PUNËS.

Msc Eriola Hoxha, Personal Bankier at Raifeissen Bank

eriola.hoxha@raifeissen.al

ABSTRAKT

Shqipëria duke qenë se është një vend në zhvillim, nuk mund të mbështet vetëm në burimet e veta për të rritur vendet e punës por ka nevojë edhe për mbështetje nga shtetet e tjera. Ndihma nga vendet e tjera bëhet duke marrë investime të huaja direkte (IHD), të cilat kontribuojnë në një shkallë më të lartë të punësimit. Fluksi i investimeve të huaja direkte është një nga treguesit e interkoneksionit ekonomik me pjesën tjetër të botës. Punësimi më i lartë sjell një standart dhe një nivel jetese më të mirë duke rritur produktin e brendshëm bruto (PBB).

Literatura për IHD ka njohur gjerësisht disa përfitime të rëndësishme neto të IHD në ekonominë e vendit pritës: rritje në zhvillimin ekonomik, produktivitet dhe shtim të mundësive të punësimit. Duke pasur parasysh këto përfitime, qeveritë e vendeve në zhvillim, duhet të vendosin politikat e tyre të IHD-ve në mënyra që t'u lejojnë atyre të maksimizojnë këto përfitime.

Duke qenë se niveli i papunësisë në Shqipëri është ulur sipas statistikave të 2018, është me interes të studiohen arsyet se pse ka ardhur kjo ulje dhe faktorët që kanë ndikuar në të.

Ky studim fokusohet në ndikimin e IHD-ve në shkallën e punësimit në Shqipëri. Krahas investimeve të huaja do merren në shqyrtim edhe elementë të tjerë të cilët ndikojnë në nivelin e papunësisë në Shqipëri dhe në ekonominë e Shqipërisë. Të dhënat e përdorura në studim janë të dhëna vjetore që përfshijnë vitet 2004-2017. Për të nxjerrë përfundimet do të përdor modelin ekonometrik për të bërë një korrelacion mes variablave të ndryshme.

Fjalë kyçe: Investimet e huaja, papunësia, rritja ekonomike, model ekonometrik

HYRJE

Pas ndryshimit të sistemit komunist në sistemin demokratik, Shqipëria u përball me një performancë të dobët ekonomike në fillim të viteve 1990. Kalimi nga ekonomia e mbyllur në ekonominë e tregut kërkonte strategji për të stimuluar sektorët privatë dhe politikat e ekonomisë së hapur në përgjithësi. Nxitja e sektorëve të tregtisë, investimeve të huaja direkte dhe investimet e brendshme kishin nevojë për mbështetje financiare nga donatorët. Programe të ndryshme ekonomike janë iniciuar nga donatorët e huaj për të siguruar që Shqipëria të përparojë ekonomikisht. Këto iniciativa synojnë të lehtësojnë vendet nga varfëria, deficitet buxhetore dhe t'i ndihmojnë ata të arrijnë stabilitetin makroekonomik. Shqipëria njihet si një nga vendet me progresin më të shpejtë në mesin e ekonomive në tranzicion. Rritja e Produkti të Brendshëm Bruto (PBB) në fillim të viteve 1990 ishte më i madh nga të gjitha vendet e Evropës Qëndrore dhe Lindore.

Nën ndikimin e globalizimit, gjithnjë e më shumë IHD kanë rrjedhur në secilin vend dhe kanë patur një ndikim të rëndësishëm në ekonominë e secilit vend. Gjithashtu, përcaktimi se si të tërheqësh dhe të përdorësh IHD-të ka qenë një komponent i rëndësishëm i politikës ekonomike për shumë vende në zhvillim. Shqipëria ka shumë potencial për zhvillim në aspektin e burimeve natyrore por edhe në sektorët ku ajo ende ka një potencial të pashfrytëzuar. Mënyra se si mundet që këto burime të shfrytëzohen maksimalisht është nëpërmjet perdorimit të investimeve të huaja direkte dhe tërheqjes së tyre maksimale. Të tillë sektorë të pashfrytëzuar janë: sektori i energjisë së rinovueshme, sektori i turizmit, sektori i agrobiznesit, sektori i infrastrukturës dhe ai i shërbimeve. Shqipëria ka përshtatur një kuadër ligjor liberal të projektuar për krijimin e një klime të favorshme investimi për investitorët e huaj.[45]

Literatura për IHD ka njohur gjerësisht disa përfitime të rëndësishme neto të IHD në ekonominë e vendit pritës: rritje në zhvillimin ekonomik, produktivitet dhe shtim të mundësive të punësimit. Duke pasur parasysh këto përfitime, qeveritë e vendeve në zhvillim, duhet të vendosin politikat e tyre të IHD-ve në mënyra që t'u lejojnë atyre të maksimizojnë këto përfitime.

Këto vende duhet të punojnë shumë për të vendosur theksin në përcaktuesit pozitivë që tërheqin hyrje të larta të IHD-ve, të tilla si ndërtimi i infrastrukturës adekuate, edukimi dhe pajisja e fuqisë potenciale të punës me aftësi shumë të tregtueshme, inkurajimi i hapjes ndaj tregtisë dhe rritja e PBB-së.

45 Agjensia shqiptare e zhvillimit te investimeve

"Kërkesat e performancës të përcaktuara nga vendet pritëse mund të rrisin sasinë dhe cilësinë e punësimit vendor, por mund të pengojnë hyrjen e investimeve nëse përcaktohen në mënyrë të ngurtë; vendosja e tyre duke përdorur negociatat është e preferueshme. "[46]

Procesi i tërheqjes së investimeve të huaja është kyc në në Shqipëri dhe rrjedhimisht do sjellë zvogëlimin e varfërisë në rajon. Ky studim kontribuon në literaturën aktuale duke shqyrtuar ndikimin e IHD-ve në punësim.

Përkufizimi i IHD-ve dhe llojet

Investimet e Huaja Direkte përkufizohen si një investim fizik (i prekshëm) që një sipërmarrës i huaj investon në një vend jo të origjinës, duke angazhuar fondet e tij financiare, me synim kthimin nga ky investim. IHD-të i përkufizohen si: "një investim i bërë nga një kompani në një vend rezident jo të origjinës, me qëllim përfitimin në afatgjatë nga ky investim". [47]

Investimet e huaja direkte janë një kategori investimi nga sipërmarrje rezidente (investitor direkt) në një ekonomi, me interes afatgjatë biznesi në një ekonomi tjetër nga vendi i origjinës së investitorit direkt.

Me interes afatgjatë kuptojmë një marrëdhënie afatgjatë midis investitorit direkt dhe ndërmarrjes dhe influencën e madhe të investitorit në drejtimin e ndërmarrjes". IHD-të nënkuptojnë jo vetëm hapin e parë të vendosjes së marrëdhënieve midis dy vendeve, por edhe gjithë veprimet e mëvonshme midis uniteteve institucionale.

Në standartet e FMN- së, investimet e huaja direkte konsistojnë në shumën e:

- Të drejtave të pronësisë të blera apo të siguruara nga kompanitë mëmë në firmat jashtë me qëllim kontrolli
- Ri-investimin e fitimeve nga firmat e kontrolluara
- Huatë midis kompanisë mëmë dhe firmave nën kontroll.

Kështu pra, IHD-të janë lëvizje kapitalesh që lejojnë qoftë krijimin e një strukture prodhimi jashtë shtetit, qoftë blerjen e asaj që ekziston tashmë jashtë shtetit, apo bashkimin e ndërmarjeve të ashtuquajtura joint-ventures. Investitorët e huaj mund të zgjedhin të investojnë në mënyra të ndryshme, në varësi të vendit pritës dhe qëllimit që duan të arrijnë. Kështu, joint-venture përdoret veçanërisht në vendet ku korrupsioni është i madh, sepse investitorët e huaj mbështeten tek partnerët lokalë të cilët njohin më mirë funksionimin e burokracisë lokale.

46 Lall (1995)
47 OECD (2008)

Në legjislacionin shqiptar dhe në veçanti në "Ligjin mbi Investimet e Huaja" Nr. 7764, datë 02.11.1993, thuhet:

"Të huajt kanë të drejtë të angazhohen në aktivitetet ekonomike pa nevojën e një autorizimi apo leje të mundshme. Investitorët e huaj trajtohen në mënyrë jo më pak të favorshme se sa shtetasit shqiptarë, përveç rasteve të përfshirjes në posedimin e tokës, rast i cili trajtohet nga një ligj i veçantë. Legjislacioni shqiptar parashikon që në çdo kohë apo rast, investimet e huaja do të trajtohen në mënyrë të barabartë dhe të ndershme dhe do të gëzojnë mbrojtje dhe siguri të plotë".

Ne mund të bëjmë dallimin mes IHD-ve horizontale, vertikale dhe së fundi një konglomerati të atyre të mëparshmeve. Kriteri vendimtar për caktimin e llojit është transporti.

IHD-të horizontale kanë tendencë të ndodhin në rastet e kostove të larta të transportit ose barrierave të tjera tregtare. Prodhuesi preferon të replikojë prodhimin në një vend të huaj në vend të eksportit. Për më tepër ai mund të zgjerojë ekonomitë e tij të shkallës dhe të forcojë fuqinë e tij monopole. Nëse p.sh. një kompani telekomunikacioni dëshiron të blejë konkurrentin e saj në një treg lokal, zyra e antimonopolit do të shqyrtojë procesin dhe ndoshta nuk do ta lejojë këtë transaksion në mënyrë që të parandalojë fuqinë monopoliste. Nëse kompania blen një kompani në një shtet tjetër, askush nuk mund të kundërshtojë, për sa kohë që një zyrë ndërkombëtare antimonopoli nuk ekziston. IHD-të vertikale përfitojnë nga fragmentimi i zinxhirit të prodhimit në vende të ndryshme, për shkak të shpenzimeve të ulëta të transportit. Ekonomitë në tranzicion me rritje të shpejtë në Evropën Qendrore paraqesin tregje perspektive për investitorët perëndimorë, por edhe aziatikë. Në një kuptim të gjerë, një kompani ndërkombëtare mund të ndajë bashkëpunëtorët në një vend të huaj për të kursyer shpenzimet e transportit dhe tregtisë dhe në të njëjtën kohë të ndërtojë një fabrikë në një qark tjetër për të shfrytëzuar kostot e ulëta të punës, duke ndjekur një strategji komplekse. Nuancat e IHD-ve kanë marrë trajta të ndryshme duke u klasifikuar në *pesë lloje*.[48] Më poshtë do të paraqitet klasifikimi:

Lloji i parë, ka të bëjë me ato IHD që përdoren për të fituar akses në faktorët specifikë të prodhimit, të tilla si resurset, njohuritë teknologjike etj burime që një kompani në vendin pritës ka.

Lloji i dytë, përfshin IHD-të të cilat kryhen për të fituar akses në faktorët e prodhimit me kosto më të ulëta, si p.sh. *"fuqia punëtore"*. Raymond Vernon i ka studiuar keto IHD në teorinë e tij të Ciklit të Produktit.[49] IHD-të e tilla inkurajohen shumë nga qeveritë e vendeve pritëse në rastin kur ato zbatojnë politika nxitëse në favor të eksporteve, duke i favorizuar ato me anë të taksave ose granteve të ndryshme.

48 Chryssochoidis, G., Millar, C., dhe Jeremy Clegg, J., (1997)"Internationalisation Strategies", fq. 34

49 Vernon, R.,(1966) "Teoria e ciklit te jetes se produktit"

Lloji i tretë, lidhet me firmat që konkurojnë në rang ndërkombëtar duke ndërmarrë një sërë investimesh në vendet që i konkurojnë. Këtë e realizojnë përmes formës së organizimit Joint Venture në mënyrë që të fitojnë akses në rangjet e produkteve të njëra-tjetrës.

Lloji i katërt, ka të bëjë me IHD-të që synojnë aksesin tek konsumatorët e vendit pritës. Në këtë lloj IHD-je përpjekja është sigurimi i të gjitha produkteve dhe shërbimeve për konsumatorët pritës njëlloj si i ofrojnë ato për konsumatorët e vendit investues. Këtu mund të futen kompanitë celulare, të cilat mund të ofrojnë në Shqipëri të njëtat shërbime celulare që ofrojnë edhe në vendin e tyre bazë.

Lloji i pestë, lidhet me aspektin e tregtimit të diversifikuar të integrimit rajonal. Ky lloj shfaqet kur vendi pritës paraqet avantazhe lokale për kompanitë e huaja që duan të investojnë për të fituar akses në tregun e pritësit por barrierat e taksimit dhe të tregtimit shpesh i pengojnë këto kompani të eksportojnë të mira e shërbime në këto vende.

Lidhja Investime të huaja-punësim

"Kur analizohen efektet e IHD-së në ekonomitë pritëse, ndodh shpesh të bëhet dallimi mes dy grupeve të gjera efektesh, konkretisht efektet direkte dhe efekte indirekte" [50]

Efektet direkte, sipas Blomstrom mund të ndikojnë:

1. në fuqinë punëtore vendase, duke shtuar më shumë mundësi punësimi me paga më të larta;

2. mbi konsumatorët në formën e çmimeve më të ulëta;

2. mbi qeveritë nëpërmjet të ardhurave më të larta nga taksat.

Brenda një vendi pritës, firmat me pronësi të huaj zakonisht paguajnë paga më të larta se ato vendase. Nuk ndodh gjithmonë që ato të shkaktojnë rritjen e rrogave edhe në firmat vendase, por prania e tyre përgjithësisht e rrit nivelin e pagave në vendin pritës. Efektet indirekte janë efektet e jashtme që ndryshe quhen "rrjedhje". IHD-të janë investime me shumë efekte pozitive për vendet pritëse, të cila mund të klasifikohen në disa dimensione. Flukset e IHD-ve janë një mjet shumë efikas për të financuar defiçitin e tregtisë me jashtë të një vendi pritës, veçanërisht për vendet në zhvillim.[51] Gjithashtu IHD-të kanë sjell ristrukturim tërësor dhe modernizim të sipërmarrjeve private duke shtuar burime apo zgjeruar kapacitetet prodhuese në

50 Blomstrom (1989).

51 Demekas, Horváth, Ribakova, dhe Yi Wu1 2005).

vendet pritëse.[52] IHD-të në ekonomi në tranzicion ose ekonomi në zhvillim, shikohen si burim ekonomik që mund të përmbushin jo vetëm nevojat korrente, por më shumë ato strategjike.[53]

IHD-të kanë disa efekte në punësim dhe aftësitë e kapitalit human:

IHD-të kanë sjellë në Shqipëri një nivel të ri menaxhimi të kapitalit human duke rritur nivelin e punësimit në sektor të ndryshëm dhe duke hapur biznese të reja. Teknologjia është një factor shumë i rëndësishëm që sjell zhvillim dhe punësim dhe shume kompani të ndryshme kanë arritur të sjellin teknologjitë me të fundit në Shqipëri duke zhvilluar edhe sektorë të caktuar ët cilët nuk kanë qenë të zhvilluar në vendin tonë.

Si rezultat i transferimit të teknologjive të reja dhe të avancuara apo kërkim-zhvillimit për avancime teknologjike, IHD-të sjellin një rritje të aftësive teknike dhe profesionale të kapitalit human në vendin pritës. Në fund nëpërmjet modelit ekonometrik përforcuam hipotezën së IHD ndikojnë pozitivisht në punësim.

Investitorët e huaj në bashkëpunim me qeveritë e vendeve pritëse, mund të krijojnë edhe profile studimi profesionesh të nevojshëm për zhvillimet e tregut. Eksperienca botërore ka treguar që në shumë universitete publike janë hapur degë të reja studimi, si rezultat i ndryshimit të konceptimit të tregjeve të reja në ekonomi, të zhvilluar nga ndërhyrja e IHD-ve.[54]

Në fillim të viti 2018 Instat publikoi të dhënat në lidhje me ecurinë e IHD-ve gjatë vitit 2015-2016, por sakaq një matricë më e hershme e Këshillit për incentivat e investimeve në Rajon, tregon se Shqipëria është vendi që ofron barrën më të lartë fiskale për investitorët dhe ka incentivat fiskale më të ulta në raport me Maqedoninë, Serbinë, Malin e Zi, Kosovën dhe Bosnjën. Në vitin 2016, fluksi i IHD është rritur me 5.9% nga 2015.

Në lidhje me fluksin e IHD-ve, ndërmarrjet e huaja dhe të përbashkëta kanë punësuar 16% të totalit të punësimit dhe kanë kontribuar me 22,7 % në totalin e xhiros vjetore. Në 2016, numri i ndërmarrjet me pronësi 100% të huaj dhe i ndërmarrjeve të përbashkëta operuese në Shqipëri ishin 5.637. Përsa i përket origjinës, ndërmarrjet nga vendet e Bashkimit Evropian zënë rreth 70% të totalit të ndërmarrjeve të huaja dhe të përbashkëta, ndërmarrjet me origjinë nga shtetet e Ballkanit Perëndimor përfaqësojnë 10,9 % dhe ndërmarrjet me origjinë nga shtetet e tjera zënë 19,1 % . [55]

Me nivelin maksimal të përshkallëzimit të tatimit mbi pagën prej 23%, Shqipëria e

52 FMN (2007)
53 Banka e Shqipërisë (2011)
54 (OECD, 2008).
55 INSTAT (2017)

ka tatimin mbi të ardhurat personale më të lartin në rajon. Shqipëria renditet ndër vendet që ka nivelin më të lartë të kontributeve të sigurimeve shoqërore të paguara nga punëdhënësi, përkatësisht në 15% dhe 17.9%. Megjithatë, Serbia po tregohet më agresive se Shqipëria në tërheqjen e investimeve të huaja, duke i "joshur" të huajt me subvencione direkte për punonjësit. Maqedonia e ka të gjithë barrën të transferuar te punëmarrësi, në nivelin e 27%. Kjo është një nga arsyet kryesore që Maqedonia rezulton me normën më të ulët të taksës ndaj përqindjes së fitimit të bizneseve (12.9%). Në renditjen e Këshillit të investimeve janë renditur të paktën 7 lehtësira fiskale dhe infrastrukturore në për zonat e lira, por kjo ofertë e Shqipërisë nuk është funksionale përderisa vendi ende nuk i ka zhvilluar zonat e lira.

Përsa i përket punësimit, përqindja e të punësuarvë në filialet e huaja është 18 % për të gjithë ekonominë në tërësi, por shumë më e lartë në manifakturë. Përqindja e punësimit është relativisht e vogël në krahasim me përqindjen e xhiros që është shenjë e prodhimtarisë më të lartë të krahut të punës së sektorit të huaj. Këtu duhet theksuar që të dhenat mbi punësimin janë për tu marrë me rezervë në kuptimin që bujqësia përfshin rreth 46-50% të të punësuarve në të gjithë vendin. E gjithë popullata mbi 16 vjeç konsiderohet e punësuar. Kështu që forca e punës e papërfshirë në sektorë të tjerë, konsiderohet e punësuar në bujqësi. Një numër më i lartë investimesh të huaja direkte mund të rezultojë në xhiro më të lartë dhe produktivitet më të lartë të krahut të punës, por jo domosdoshmërisht në nivele më të larta punësimi. Përsa i përket produktivitetit të krahut të punës, në sektorin e huaj në krye qëndrojnë industritë me aktivitete intensive kapitali, si p.sh. mineralet jometalikë, metalet bazë dhe makineritë në përgjithësi. Të gjitha këto tipare pozitive të sektorit të huaj mbështesin politikat shtetërore të orientuara drejt IHD-ve në manifakturë. IHD-të në këtë sektor mund të ndikojnë në veçanti në nxitjen e zhvillimit. Problemi i përthithjes së kompanive vendase nuk ekziston duke qenë se ato ose mungojnë ose luajnë një rol të kufizuar në disa industri. Por duhet të ketë rregullore uniforme, për të siguruar konkurrencë të ndershme dhe njohjen e rregullave të saj.

Përvec efekteve makroekonomike që IHD-të kanë, teoria (Moose, 2001) njeh edhe efekte në punësim dhe në paga. Konkretisht:

IHD-të rritin në mënyrë direkte punësimin duke vendosur ndihma të reja, ose në mënyrë indirekte duke stimuluar punësimin sipas shpërndarjeve të ndryshme. Pra punësimi mund të rritet në bazë të fushave dhe vendndodhjes për shembull në qytete të ndryshme. Mund të ruajnë punësimin veçanërisht nëse investimet bëhen në ndërmarrje ekzistuese në pragje krizash, falimentimi, etj. pra të "sëmura", duke ristruktuar apo përvetësuar këto lloj kompanish. Investimet e huaja direkte mund të ulin punëzënien nëpërmjet disinvestimeve dhe kufizimeve të lehtësirave/faciliteteve në prodhim.

Gjithsesi ka raste kur evidencat praktike tregojnë se ndikimi i IHD-ve në punësim është i ulët. Vaitsos (1976), analizoi efektet e kompanive shumëkombëshe përsa i përket shkallës, përqëndrimit dhe transnacionalitetit. Ai konkludoi se trajnimi i punonjësve lokalë të një vendi është me rëndësi thelbësore për suksesin e kompanisë, por që gjithsesi janë kosto që nuk kanë kthyeshmëri. IHD kanë efekt dhe në produktivitet dhe tentojnë të rrisin produktivitetin dhe të ulin koston për njësi nëse janë promovues të eksportit dhe destinohen për një treg global shumë të gjërë, nga ku mund të krijohen ekonomizime të shkallës Kushtet dhe politikat lejojnë instalimin e planeve të projektuara për të arritur ekonomizime të plota shkalle.

Analiza ekonometrike

Hipoteza kryesore: IHD-të rezultojnë me një ndikim pozitiv statistikisht të rëndësishëm dhe të drejtpërdrejtë në rritjen e punësimit në sektorin e industrisë. Sektorët e tjerë përfitojnë fare pak nga IHD-të në rritje të punësimit.[56]

Modelet ekonometrike ndihmojnë në kuptimin e marrëdhënieve ekonomike dhe në marrjen e vendimeve për evolucionin e ekonomisë. Ekonometria përdor elemente të matematikës ekonomike dhe statistikës, duke theksuar dy tendenca të kundërta në qasjet e ekonomisë: "vetëm teoria" dhe "vetëm faktet". [57] Qasja e parë ekonomike përqendrohet vetëm në efektet e deduksioneve të kryera në sistemet hipotetike për disa fenomene te caktuara ekonomike, e dyta fokusohet në përmirësimin dhe zhvillimin e mbledhjes së të dhënave ekonomike dhe sistemin e regjistrimit.

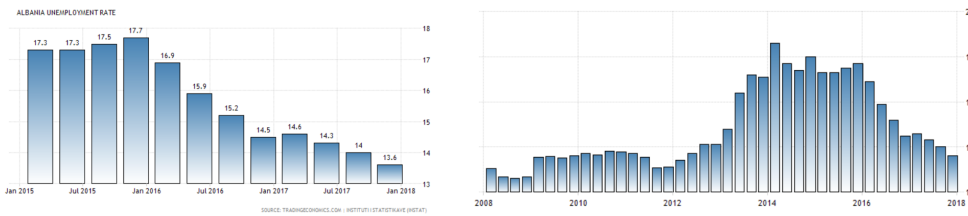


Figure: Trendet e papunesise

Shkalla e papunësisë në Shqipëri u ul në 13.6 % në tremujorin e katërt të vitit 2017 nga 14.5 % në periudhën korresponduese të vitit 2016. Shkalla e papunësisë në meshkuj u ul në 14.1 % nga 15 % dhe për femra ra 13 % nga 13.9 %. Shkalla e punësimit u rrit në 58.2 % nga 56.2 % një vit më parë, duke u rritur me 2.8 pikë përqindjeje në 65.6 % për meshkuj dhe me 1.2 pikë përqindjeje në 50.8 për qind për femra. Norma e papunësisë në Shqipëri ishte mesatarisht 15.13 për qind nga viti 1993 deri në vitin

56 Vu, Gangnes dhe Noy (2008)
57 Albu, (2003)

2017, duke arritur në një kohë të gjatë prej 22.30 për qind në tremujorin e katërt të vitit 1993 dhe një rekord të ulët prej 12.10 për qind në tremujorin e katërt të vitit 1996.

Përveç IHD-ve, shumë variabla të tjerë mund të ndikojnë në punësim, siç janë GDP-ja, pagat dhe normat e interesit për depozitat dhe kreditë. "GDP është vlera e tregut të të gjitha mallrave dhe shërbimeve përfundimtare të prodhuara brenda një vendi në një periudhë të caktuar kohe" (Mankiw, 2012). Më shumë mallra dhe shërbime do kenë nevojë për më shumë punëtorë, kështu që GDP është një tjetër ndryshore e rëndësishme që ndikon në punësim.

Ekzistojnë katër përbërës kryesor të GDP-së: konsumi, shpenzimet qeveritare, investimet dhe vlera e eksporteve neto (Mankiw, 2012). Pikat e konsumit i kushtojnë shpenzimeve finale personale të individëve, duke përfshirë shpenzimet për mallra të qëndrueshëm, mallra jo të qëndrueshëm dhe shërbime, me përjashtim të blerjeve të banesave të reja.

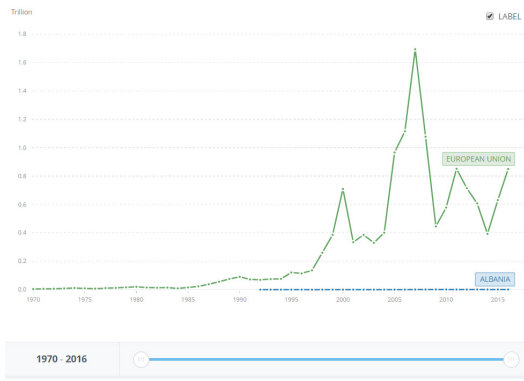
Shpenzimet qeveritare janë shpenzimet qeveritare për mallra dhe shërbime. Ato përfshijne pagat e nëpunësve publik dhe çdo shpenzim nga qeveria për punët publike. Nuk përfshin asnjë pagesë transferimi, siç është sigurimi social ose përfitimet e papunësisë. Investimi është blerja e mallrave që do të përdoren në të ardhmen për të prodhuar më shumë mallra dhe shërbime dhe eshtë shuma e "blerjeve të pajisjeve, inventarëve dhe strukturave kapitale" (Mankiw, 2012, fq. 201). Përfshin ndërtimin e minierave, softuerëve, makinerive dhe pajisjeve të reja për një fabrikë, e kështu me radhë. Megjithatë, blerja e produkteve financiare i përket kursimit, jo investimit. Vlera e eksporteve neto është vlera e eksporteve bruto minus importet bruto.

Nese e shohim situaten nga me larg shohim edhe trendin per gjate shume viteve.



Figure: IHD pergjate viteve Burimi: tradingeconomics.com

Sic mund të shihet dhe nga grafiku IHD-të kanë patur ulje ngritje. Në janar të këtij viti ato kanë qenë më të ulta se në 2017. Nëse bëjmë një krahasim me Europën kemi rezultatet e mëposhtme:



Duke përdorur procedurën AUTOREG për të analizuar të dhënat, ne mund të përmbledhim marrëdhëniet midis variablave parashikues dhe variablit të varur të punësimit.

Për ekonominë shqiptare në fillim analizova 4 variablat e sipërpërmendur më pas duke shtuar edhe të dhëna të tjëra modeli u plotësua. Si përfundim mund të themi se variablat parashikues (IHD, shpenzimet e ekonomive familjare, shpenzimet qeveritare, formimi i kapitalit bruto, eksportet neto, pagat totale dhe normat e interesit të depozitave dhe huave) kanë lidhje të forte me variablin e varur punësimit.

Në modelin që ndërtova fillimishit 85 % e variablit të varur shpjegohej nga variablat e pavarur por pas rregullimeve të gabimeve te autokorrelacionit kjo vlerë kaloi në 95 % prandaj mund të themi se kemi një model të fortë dhe se investimet e huaja kanë një ndikim pozitiv në punësim.

PËRFUNDIME

Investimet e Huaja duke patur efekt të drejtëperdrejtë në fuqinë punetore vendase , mbi konsumatorët në formën e çmimeve më të ulëta dhe mbi qeverinë nëpërmjet të ardhurave më të larta nga taksat, duhet të jenë në qendër të vëmendjes nga kjo e fundit për hartimin dhe zbatimin e politikave që stimulojnë tërheqjen e investitorëve.

Shqipëria ka arritur të tërheqë investime të huaja të cilat kanë ndikuar në punësim nëpërmjet disa mënyrave:

IHD-të kanë sjellë në Shqipëri një nivel të ri menaxhimi të kapitalit human duke rritur nivelin e punësimit në sektor të ndryshëm dhe duke hapur biznese të reja. Teknologjia është një factor shumë i rëndësishëm që sjell zhvillim dhe punësim dhe shume kompani të ndryshme kanë arritur të sjellin teknologjitë me të fundit në Shqipëri duke zhvilluar edhe sektorë të caktuar ët cilët nuk kanë qenë të zhvilluar në vendin tonë.

Si rezultat i transferimit të teknologjive të reja dhe të avancuara apo kërkim-zhvillimit për avancime teknologjike, IHD-të sjellin një rritje të aftësive teknike dhe profesionale të kapitalit human në vendin pritës. Në fund nëpërmjet modelit ekonometrik përforcuam hipotezën së IHD ndikojnë pozitivisht në punësim.

REFERENCA

» Agjensia Shqiptare e zhvillimit te investimeve (AIDA) "Investimet e huaja direkte". Aksesuar nga http://aida.gov.al/faqe/fdi

» Sakollari.V (2013) "INVESTIMET E HUAJA DIREKTE DHE SHQIPËRIA". Aksesuar nga http://www.uamd.edu.al/new/wp-content/uploads/2013/01/INVESTIMET-E-HUAJA-DIREKTE-DHE-SHQIP%C3%8BRIA-R%C3%ABnd%C3%ABsia-dhe-efektet-politikat-p%C3%ABr-nxitjen-e-tyre.pdf

» Ying Wei (2013) "The effect of FDI on employment in China." Aksesuar nga https://lib.dr.iastate.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=4386&context=etd

» ZOTO. O (2012) Investimet e huaja direkte në shqipëri analizë e efekteve, politikave dhe lidhja me rritjen ekonomike, marre nga http://www.doktoratura.unitir.edu.al/wp-content/uploads/2012/09/Oltjana-Zoto-Fakulteti-i-Ekonomise.pdf

» Adewumi (2006) Preliminary Investigation on the Distribution and Spread Pattern of Cowpea in a Cross Flow Grain Separator https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/10546/FP%2006%20%20020%20Adewumi%20final%208Nov2006.pdf

» Alfaro (2003) FDI and Economic Growth: The Role of Local Financial Markets http://www.people.hbs.edu/lalfaro/jiefinal1.pdf

» Apergis, N. (2008). The employment-wage relationship: Was Keynes right after all? American Review of Political Economy, faqe 40-50.

» Chen, J-R. (2000). Foreign direct investment. New York

» Dufaux, S. (2010). The endeavor to maintain full employment: Do FDI inflows stimulate labor market development in central Europe?

» Geary, P. T., & Kennan, J. (1982). The employment-real wage relationship: An international study. Journal of Political Economy, Faqe 854-871.

» Mankiw, N. G. (2012). Principles of macroeconomics. Stanford, CT: South-Western Cengage Learning.

FAKTORËT DETERMINUES NË MENAXHIMIN E PERFORMANCËS NË SHKOLLAT PUBLIKE TË CIKLIT TË MESËM

Dr. Gentjan SHAQIRI
Fakulteti Ekonomisë, Universiteti i Tiranës, Departamenti i Menaxhimit, email: gentjanshaqiri@feut.edu.al

Jonida LAMA
Fakulteti i Ekonomisë, Universiteti i Tiranës, Departamenti i Menaxhimit, email: jonida.lama3@gmail.com

ABSTRAKT

Qëllimi - Ky paper është fokusuar në studimin e një prej modeleve kryesore të drejtimit të shkollave, që ende është subjekt i debateve të vazhdueshme: Lidershipi Transformues. Kjo teori gjen mbështetje nga raportet e OECD-së, të cilat në më shumë se një dekadë kanë konfirmuar hulumtimet e kryera lidhur me ndikimin e tij në mësimnxënien (Creemers dhe Reezigt 1996) (Hallinger dhe Heck 1996) (Leithwood, Louis, etj. 2004) (Waters, Marzano dhe McNuilty 2003). Ndërkohë që në realitetin shqiptar ky fokus mbetet ende i padëgjuar dhe i pa studiuar, prandaj shtrohet nevoja që të realizohet një studim për të identifikuar situatën aktuale në shkollat publike të ciklit të mesëm.

Metodologjia - Qëllimi kryesor i studimit është që të tregojë se sa ndikim ka stili i lidershipit në performancën e mësuesve. Për të arritur këtë qëllim, është ndërtuar një model kërkimor, duke intervistuar 151 mësues në shkollat publike të ciklit të mesëm, në qytetin e Tiranës. Stili i udhëheqjes është identifikuar si variabël e varur, ndërsa komunikimi, përfshirja dhe bashkë-përgjegjësia, klima, ambienti i punës dhe kënaqësia profesionale janë dimesionet kryesore me të cilat matet teoria transformuese.

Gjetjet – Gjetjet konfirmojnë disa përpjekje diskurse në ndërveprimet midis drejtorëve dhe mësuesve, duke shfaqur lidhje pozitive dhe negative të variablave latente me Lidershipin Transformues. Lidhja midis tyre është statistikisht e vlefshme.

Limitet – Përzgjedhja e mostrës e marrë në studim paraqet një numër të vogël, prandaj nuk mund të përgjithësohet gjerësisht për të gjithë popullësinë, sepse nuk është përfaqësuese.

Fjalët kyçe: Lidershipi shkollor, efektivitet, mësimnxënie, performancë

HYRJE

Kërkimi shkencor në disiplinën e Lidershipit Shkollor ka qënë një fenomen relativisht i ri, por hulumtimet e kësaj fushe kanë pasur një rritje të konsiderueshme, kryesisht gjatë njëzetë viteve të fundit. Raportet e OECD-së, në më shumë se një dekadë kanë konfirmuar hulumtimet e kyera lidhur me ndikimin dhe domethënien e saj në të nxënin (Creemers dhe Reezigt 1996) (Hallinger dhe Heck 1996) (Leithwood, Louis, etj. 2004) (Waters, Marzano dhe McNuilty 2003). Ndërkohë që në realitetin shqiptar kjo fushë mbetet ende e padëgjuar dhe e pastudiuar në shinat e duhura. Prandaj lind nevoja që kërkuesit shqiptarë të drejtojnë aktivitetin e tyre kërkimor edhe në funksion të kuptueshmërisë më të plotë të mekanizmave, të cilat ndihmojnë mirëfunksionimin e proçesit efektiv të drejtuesve të shkollave.

Fokusi i këtij paper-i është identifikimi i ndikimit të teorisë transformuese në efektivitetin e mësimdhënies dhe cilësinë e arsimit të ofruar në shkollë (Darling-Hammond, etj. 2007) (Waters, Marzano dhe McNuilty 2003) (Leithwood, Harris dhe Hopkins 2008) (Leithwood dhe Jantzi 2000). Lidershipi shkollor ka një domethënie të rëndësishme në mjedisin e të mësuarit dhe të nxënit (Pont, Nusche dhe Moorman 2008), prandaj është pothuajse e pakuptimtë të studiohet lidershipi pa i'u referuar kontekstit shkollor (Hallinger dhe Heck 1996, 14), pasi ka të bëjë me të mësuarin së bashku duke ndërtuar kuptim, njohuri kolektive dhe bashkëpunuese; përfshin mundësi zhvillimi dhe ndërmjetësimi të perceptimeve, vlerave, besimeve, informacioneve dhe supozimeve përmes komunikimeve të vazhdueshme; ka të bëjë me pyetjet dhe gjenerimin e ideve të përbashkëta, gjithashtu përfshin reflektimin për ti dhënë kuptim punës nën dritën e besimit të përbashkët dhe informacioneve për të ndërmarrë veprime që dalin nga ky bashkëpunim. I tillë është thelbi i lidershipit (Lambert 1998).

Bazuar në rivizionin e literaturës, ky studim synon të identifikojë lidhjen midis variablave pararendëse, si *komunikimi, përfshirja dhe bashkë-përgjegjësia, klima, ambienti i punës, kënaqësia profesionale* dhe ndikimin e tyre të drejtpërdrejtë në *lidershipin transformues.*

Lidershipi Transformues

Hulumtimet e njëzet viteve të fundit janë përqëndruar në lidershipin transformues, si një ndër teoritë më efikase për tu përdorur nga drejtorët e shkollave sepse funksionon si katalizator në krijimin e një kulture bashkëpunuese (Printy, Marks dhe Bowers 2009), e cila nëse shfrytëzohet dhe strukturohet siç duhet zhvillon sjellje efektive (Biswas 2009).

Dimesionet, si *ndërtimi i i vizionit, zhvillimi i konsensusit, sigurimi i stimulimit intelektual dhe mbështetjes individuale, ndërtimi i kulturës* dhe *shpërblimi i kushtëzuar* janë stimulantë të fuqishëm dhe të rëndësishëm në përmirësimin dhe efektivitetin e mësimdhënies dhe të nxënit (Leithwood, Jantzi dhe Steinbach 1999, 37), të cilët si rrjedhojë kanë ndikim gjithëpërfshirës në formësimin e një komuniteti profesional të cilët bashkëpunojnë për të krijuar vizion, qëllime dhe standarte të përbashkëta (Flores 2004).

Sjelljet transformuese ndikojnë pozitivisht në efikasitetin kolektiv dhe ky i fundit çon në një angazhim më të madh në marrëdhëniet me kolegët duke ndikuar në pjesëmarrjen e mësuesve ndaj përpjekjeve të tyre të vazhdueshme për përmirësimin e aktiviteteve shkollore në tërësi (Ross dhe Gray 2006). Sikundër dhe modeli i Supovitz et. al (2010), shpjegon rëndësinë e lidershipit shkollor duke përfshirë variabla ndikuese, si pjesëmarrja në vendimmarrje dhe bashkëpunimi, të cilat ndikojnë në mënyrën se si drejtuesit ndryshojnë dhe përmirësojnë vazhdimisht proçesin mësimor.

Çështja e vlerave, qëllimeve, cilësisë së praktikave mësimore dhe ajo që përbën një "shkollë të mirë", mbeten ende subjekt i shumë argumentave (Barber dhe White 1997), prandaj ky paper risjell në vëmendje ndikimin e teorisë transformuese në cilësinë e mësimdhënies.

Komunikimi. Komunikimi është një aftësi qëndrore në transmetimin e vizionit dhe përbën diferencën midis lidërve dhe menaxherëve (Bennis 2000), sepse drejtuesit efektivë krijojnë dhe komunikojnë objektiva të qarta, si dhe inkurajojnë vazhdimisht mësuesit drejt përmbushjes së qëllimeve (Fullan 1997).

Aftësitë komunikuese ndihmojnë që të zhvillohet dhe të përçohet një vizion i përbashkët për të ardhmen, të zhvillohen marrëveshje afatgjata dhe të krijojnë pritshmëri të larta për punën e kolegëve (Leithwood dhe Riehl 2005), duke ndërtuar kështu një kulturë që është e ndjeshme dhe përkrahëse, veçanërisht për ata me preardhje të ndryshme sociale, entike dhe kulturore (LaPlant 1979). Bazuar në këto gjetje, hipoteza e parë është:

H1: Komunikimi ndikon pozitivisht në lidershipin transformues.

Përfshirja dhe bashkë – përgjegjësia. Liria e shprehjes, veprimit dhe përfshirjes së mësuesve në vendimmarrje bën që të ketë më shumë kontribut, ndikim dhe autonomi në çështjet e shkollave, njësoj si drejtuesit (White 1922), ndërsa kur ato përpiqen të bëjnë gjithçka vetë, e lënë pjesën tjetër të frustuar dhe të pafuqishme.

Bashkëpunimi për ndërtimin e qëllimeve të përbashkëta e karakterizuar nga besimi, mundëson që ata ta njohin njëri – tjetrin në bazë të përfitimit të përbashkët dhe të qëndrueshëm (Burns 1978), duke nxitur angazhimin dhe rritur motivimin e mësuesve për vendimmarrjen, elementë që më pas ndikojnë në efektivitetin dhe performancën e shkollës (Cheung dhe Cheng 2002). Bazuar në këto gjetje, hipoteza e dytë është:

H2: Përfshirja dhe bashkë-përgjegjësia ndikon pozitivisht në lidershipin transformues.

Klima. Krijimi i një klime pozitive e përbërë nga mbështetja, përfshirja, qëllimet e përbashkëta dhe kënaqësia kanë ndikim të drejtpërdrejtë në mësimnxënien, duke penguar ose lehtësuar zhvillimin e potencialit të nxënësve (Pasi 2001, 18).

Shkolla duhet të jetë një vend i sigurt, mbështetës, i favorshëm për të mësuar, që nxit marrëdhënie pozitive dhe që ndihmon nxënësit të përgatiten për sfidat e së ardhmen (Pasi 2001). Kur atmosfera e mjedisit është përkrahëse dhe miqësore, ndryshe nga një klimë e tensionuar, ka të ngjarë që si mësuesit dhe nxënësit të jenë të kënaqur me ambientin e krijuar duke sjellë përparim në të nxënin (Myers dhe Myers 1995, 94). Bazuar në këto gjetje, hipoteza e tretë është:

H3: *Klima ndikon pozitivisht në lidershipin transformues.*

Ambienti i punës. Mjedisi fizik është kritik për cilësinë e përvojave të të nxënit dhe përmbushja e kushteve të punës ka ndikim direkt me mësimdhënien. Mirëpritja e shkollës ndaj mësuesve dhe nxënësve me klasa të pastra, tualete të disifekturara, ujë të pastër, oborre të sigurta krijojnë një atmosferë pozitive të pastërtisë dhe një mjedis të favorshëm për të mësuar (Cornacchia, Olsen dhe Ozias 1996, 64).

Gjithashtu klasat e vogla janë një tjetër faktor i rëndësishëm pasi kanë ndikim në përmirësimin e moralit të mësuesve, në rritjen e kohës së shpenzuar të mësuesve ndaj udhëzimeve individuale dhe menaxhimit të klasës (Deventer dhe Kruger 2003, 17-18).Bazuar në këto gjetje, hipoteza e katërt:

H4: Ambienti i punës ndikon pozitivisht në lidershipin transformues.

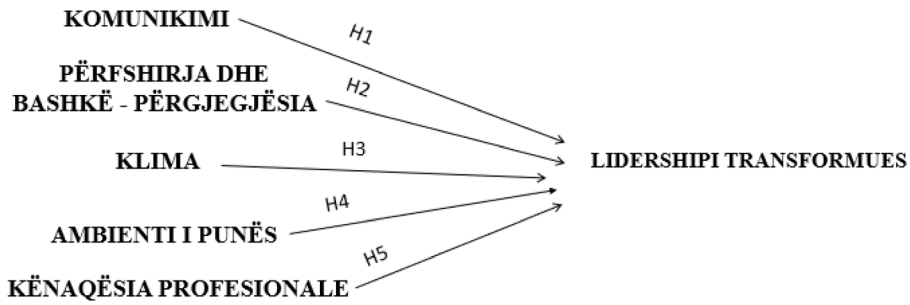
Kënaqësia profesionale. Nën dritën e rivizionit të literaturës vihet re se ka marrëdhënie pozitive midis lidershipit transformues dhe kënaqësisë nëpërmjet ndërmarrjes së veprimeve, si motivimi i stafit, përkushtimit dhe nxitjes së kushteve pozitive të punës (Leithwood, Day, etj. 2006), pranisë së marrëdhënieve bashkëpunuese, vlerësimit profesional, mirënjohjes ndaj punës (Borg, Riding dhe Falzon 1991) (Caprara, etj. 2006), mbështetjes administrative dhe kolegjialitetit

të stafit (Shen, etj. 2012). Për më tepër, zhvillimi i ndjenjës së vetëefikasitetit dhe vetëvlerësimit të mësuesve, është një tipar qëndror i drejtuesve transformues që mbështetin dhe promovojnë një komunitet profesional (Flores 2004). Bazuar në këto gjetje, hipoteza e fundit është:

H5: Kënaqësia profesionale ndikon pozitivisht në lidershipin transformues.

Në figurën e mëposhtme është i paraqitur modeli konceptual i ndërtuar për të vërtetuar hipotezat e studimit (shih figurën 1):

Figura 1. Modeli dhe hipotezat



Burimi: Autorët

Metodologjia

Modeli konceptual i këtij paper-i synon të hulumtojë mbi fushën e Lidershipit Shkollor, për t'u familjarizuar me realitetin shqiptar. Gjithashtu kërkon të shqyrtojë nëqoftëse variablat e pavarura ndikojnë në lidershipin transformues dhe nëse po, a kanë efekt pozitiv apo negativ? Kush prej tyre duhet të përdoret për të ndërtuar modelin? Cili duhet të hiqet për shkak të mungesës së rëndësisë? E gjithë analiza empirike është kryer duke përdorur programin SPSS.

Të dhënat cilësore janë mbledhur në periudhën Prill – Mars 2018 nëpërmjet një kampionimi të përzgjedhur në mënyrë rastësore, me pjesëmarrjen e 151 mësuesve, në të cilën 121 prej tyre janë femra (80,1%) dhe 24 janë meshkuj (15,9%). Për grumbullimin e të dhënave është përdorur pyetësori, me qëllim përfitimin e një materiali sa më të saktë dhe të besueshëm për të vërtetuar hipotezat. Matja e variablave është kryer nëpërmjet shkallës Likert prej pesë pikësh, ku njëshi përfaqëson "aspak dakort" dhe pesa përfaqëson "shumë dakort".

Shkollat publike të ciklit të mesëm, të qytetit të Tiranës të përzgjedhura janë, Ismail Qemali, Sami Frashëri, Qemal Stafa, Myslym Keta, Eqerem Çabej, Arben Broci, Andon Zako Çajupi, Kostandin Kristoforidhi, Partizani, Petro Nini Luarasi, Besnik

Sykja, Sinan Tafaj, Sandër Prosi, Aleks Buda dhe Abdulla Keta.

Tabela 1. Kampionimi i popullatës

GJINIA			
		Frekuenca	Përqindja
Të vlefshme	Mashkull	24	15.9
	Femër	121	80.1
	Totali	145	96.0
Pa përgjigje		6	4.0
Totali		151	100.0

Analiza Empirike

Fillimisht, shihet nëse pohimet për secilin dimesion kanë qëndrueshmëri ose jo, nëpërmjet testit të Cronbach Alpfa, e cila është shkalla në të cilën çdo send/objekt lidhet me pjesën tjetër. Një lidhje e lartë do të thotë një qëndrueshmëri e brendshme e mirë. Siç shihet nga tabela 2, të gjithë variablat shfaqin një qëndrueshmëri të mirë të brendshme, pasi secila variabël është më e madhe se .71 dhe nga këto rezultate, të gjithë Alpha-t janë të pranueshme.

Tabela 2. Konsistenca e brendshme (Cronbach's α)

Variablat latente	*Numri i pohimeve*	*Cronbach's ALPHA*
Komunikimi	5	.908
Përfshirja dhe bashkë-përgjegjësia	9	.898
Udhëheqja	6	.894
Klima	7	.893
Ambienti i punës	4	.914
Kënaqësia profesionale	7	.890

Për më tepër, në tabelën 3 identifikohen korrelacionet midis variablave të pavarura. Nga analiza empirike vihet re se ka një marrëdhënie pozitive midis komunikimit dhe përfshirjes dhe bashkë - përgjegjësisë, ku shihet se forca e lidhjes midis variablave është e fortë (r = 0.739) dhe se rëndësia e saj është .000. Gjithashtu duke iu referuar tabelës së mëposhtme shohim se përgjithësisht midis variablave të tjera ekzistojnë lidhje të moderuara dhe të forta.

Tabela 3. Korrelacioni i variablave të pavarur

KORRELACIONET						
		Komunikimi	Përfshirja dhe bashkë-përgjegjësia	Klima	Ambienti i punës	Kënaqësia profesionale
Komunikimi	Pearson Correlation	1	.739**	.680**	.448**	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	149	149	149	149	149
Përfshirja dhe bashkë-përgjegjësia	Pearson Correlation	.739**	1	.814**	.614**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	149	149	149	149	149
Klima	Pearson Correlation	.680**	.814**	1	.613**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	149	149	149	149	149
Ambienti i punës	Pearson Correlation	.448**	.614**	.613**	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	149	149	149	149	149
Kënaqësia profesionale	Pearson Correlation	.706**	.792**	.819**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	149	149	149	149	149
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Më pas është kryer edhe testimi i modelit konceptual, i cili vetëm 69,1 % e modelit shpjegohet me dimesionet e përdorura në model. Dhe vetëm 30,9 % e lidershipit transformues është e shpjeguar nga faktorë të tjerë.

Tabela 4. Përmbledhje e modelit

PËRMBLEDHJE E MODELIT				
Modeli	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837[a]	.701	.691	2.00615
a. Parashikuesit: (Konstante), klima, ambienti i punës, komunikimi, përfshirja dhe bashkë-përgjegjësia, kënaqësi profesionale				

Ndërkohë tabela 5 paraqet të dhënat e output-it të përfituar nga programi SPSS, në të cilën identifikohen koefiçentët e standartizuar dhe vlerësohen variablat mbi aprovimin ose jo të hipotezave të ngritura në këtë studim.

Tabela 5. Tabela e output-it

KOEFIÇENTËT[a]						
Modeli		Koefiçentët jo të standartizuar		Koefiçentët e standartizuar	t	Sig.
		B	Gabimi Standart	Beta		
1	(Konstante)	*.073*	*1.555*		*.047*	*.963*
	Komunikimi	*.422*	*.086*	*.315*	*4.917*	*.000*
	Përfshirja dhe bashkë-përgjegjësia	*.146*	*.056*	*.215*	*2.601*	*.010*
	Ambienti i punës	*-.002*	*.066*	*-.002*	*-.035*	*.972*
	Kënaqësia profesionale	*.258*	*.071*	*.291*	*3.639*	*.000*
	Klima	*.131*	*.078*	*.136*	*1.680*	*.095*
	a. Variabla e varur: Udhëheqja					

Tabela e mësipërme tregon se kush nga variablat e pavarura provohet plotësisht e kush nuk aprovohet. Shpjegimi vijon si më poshtë,

H1: Nga të dhënat shihet se domethënia e komunikimit është më e vogël se 0.5 (sig.=.000) , prandaj kjo hipotezë është e saktë dhe si pasojë H1: Komunikimi ndikon pozitivisht në lidershipin transfomues, është e provuar tërësisht.

H2: Rezultatet e tabelës 5 tregojnë se domethënia e variablës së përfshirjes dhe bashkë – përgjegjësisë është gjithashtu më e vogël se 0.5 (sig.=.010) dhe kjo do të thotë që H2: Përfshirja dhe bashkë – përgjegjësia ndikon pozitivisht në lidershipin transformues, vërtetohet plotësisht.

H3: Hipoteza e tretë i referohet klimës së shkollës. Domethënia e këtij dimesioni është më i madh se 0.5 (sig.=095), gjë e cila nuk vërteton hipotezën e tretë, H3: Klima ndikon pozitivisht në lidershipin transformues.

H4: Referuar të dhënave të mësipërme, vihet re se domethënia e ambientit të punës është më e madhe se 0.5 (sig.=972), e si pasojë H4: Ambienti i punës ndikon pozitivisht në lidershipin transformues nuk mund të provohet.

H5: Domethënia e variablës së pestë dhe të fundit është më e vogël se 0.5 (sig.=.000). Ky rezultat tregon se kjo hipotezë është e saktë dhe që H5: Kënaqësia profesionale ndikon pozitivisht në lidershipin transformues, aprovohet plotësisht.

KONKLUZIONET

Referuar literaturës në fjalë dhe pyetjes kërkimore është ndërtuar modeli konceptual, i cili paraqet ndikimin e variablave pararendëse: *komunikimi, përfshirja dhe bashkë – përgjegjësia, klima, ambienti i punës dhe kënaqësia profesionale* në *lidershipin transformues*. Respektivisht janë zhvilluar pesë hipoteza, të cilat testohen nëpërmjet

të dhënave të grumbulluara nga intervistimi i 151 mësuesve në shkollat publike të ciklit të mesëm, në qytetin e Tiranës.

Rezultatet e analizës empirike tregojnë një lidhje pozitive midis komunikimit dhe lidershipit transformues. Gjithashtu, shfaqet një marrëdhënie e fortë mes përfshirjes dhe bashkë – përgjegjësisë me lidershipin transformues. Këto konstatime janë konsistente me gjetjet e DuFour (2004, 7), se kur mësuesit punojnë sëbashku, rritet motivimi i brendshëm, kënaqësia në punë, efikasiteti dhe angazhimi profesional.

Një kulturë që promovon kolegjialitetin, besimin, bashkëpunimin dhe që përqëndrohet në një mësimdhënie efektive tenton të jetë vetë ripërtëritëse dhe reaguese ndaj përpjekjeve përmirësuese (Harris dhe Hambert 2003, 15). Por fatkeqësisht, paraqitet një ndikim negativ i klimës në lidershipin transformues. Nga ana tjetër, gjithashtu shfaqet një marrëdhënie negative midis ambientit të punës dhe lidershipit transformues. Ky rezultat ka ardhur për arsye se pothuajse shumica e shkollave ishin në rikonstruksion, e si pasojë ndanin ambientet sëbashku me shkolla të tjera.

Ndërkohë marrëdhënia mes kënaqësisë profesionale dhe lidershipit transformues është shumë e fortë, rezultat ky që konsistent me dëshmitë empirike të Leithwood, Day, Sammon, Harris dhe Hopkins (2006), të cilët sugjerojnë se kënaqësia e mësuesve ndikohet nga sjellja e drejtuesve, që më pas shfaqin impakt tek arritjet e nxënësve.

Ndër të tjera, çmohen dy faktorë të tjerë kritik lidhur me performancën e shkollës: komuniteti dhe angazhimi i prindërve. Nga rivizioni e 51 studimeve kërkimore të Henderson dhe Mapp (2002), vihet re rëndësia që i jepet marrëdhënies midis prindërve dhe komunitetit në arritjet e nxënësve. Për më tepër, kur shkolla, prindërit dhe komuniteti punojnë së bashku për të mbështetur mësimdhënien, nxënësit kanë tendencë të marrin nota më të larta, të ndjekin rregullisht shkollën dhe të rregjistrohen në programet e nivelit të lartë (NEA a.d.).

Në përfundim, një gjë është e qartë; udhëheqësit formalë që veprojnë vetëm nuk do të arrijnë transformimin e shkollës dhe sistemit. Shekulli njëzet e një do të kërkojë aftësi dhe kapacitet më të madh udhëheqës se më parë. . . do të kërkojë lidera formalë që përqëndrojnë përpjekjet e tyre në zhvillimin e aftësive të udhëheqjes dhe kapacitetit të të tjerëve (Harris 2013, 555).

LIMITET

Pa dyshim, studimi ka dhe kufizimet e tij.

Së pari, është fakti që bazohet në përgjigjet e vetëm 151 mësuesve. Paper-i krijon përfundime rreth mostrës të marrë në studim, por nuk mund të përgjithësohet

gjerësisht për të gjithë popullësinë, sepse nuk është përfaqësuese.

Së dyti, pjesëmarrësit e përfshirë janë mësuesit e shkollave publike të ciklit të mesëm të Tiranës, ndërkohë që shkollat e ciklit të mesëm publike dhe private të rretheve të tjera nuk janë përfshirë. Ky element konceptohet si limit, sepse mund të sjellë diferenca të dukshme apo të rëndësishme në mënyrën se si ato e konceptojnë dhe ushtrojnë lidershipin shkollor.

REFERENCAT

» Barber, Michael, dhe John White. 1997. *Perspectives on school effectiveness and school improvement.* London: Institute of Education, Bedford way Papers.

» Bassett-Jones, Nigel, dhe Geoffrey Lloyd. 2005. «Does Herzberg"s motivation theory have staying power?» *The Journal of Management Development* 24 (10): 929-943. https://www.researchgate.net/profile/Nigel_BassettJones/publication/2402257333_Does_Herzberg%27s_motivation_theory_have_staying_power/links/56b9cf3908ae39ea99072cd6/Does-Herzbergs-motivation-theory-have-staying-power.pdf.

» Beniss, Warren, dhe Joan GoldSmith. 1997. *Learning to LEAD: A Workbook on Becoming a LEADER.* 6. Reading, Mass: Addison-Wesley.

» Bennis, Warren. 2000. *Managing the Dream: Reflections on Leadership and Change.* Cambridge, MA: Perseus Publishing .

» Biswas, Soumendu. 2009. «HR practices as a mediator between organizational culture and transformational leadership: implications for employee performance.» *Psychological Studies* 54 (2): 114-123.

» Blase, Joseph, dhe Jo Blase. 2000. «Effective instructional leadership: Teachers perspectives on how principals promote teaching and learning in schools.» *Journal of Educational Administration* 38 (2): 130-141. https://doi.org/10.1108/09578230010320082.

» Borg, Mark, Richard Riding, dhe Joseph Falzon. 1991. «Stess in Teaching: A Study of occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary school teachers.» *Educational Psychology* 11 (1): 59-75.

» Brooks, Robert. 1999. *Creating a positive school climate: Strategies for fostering self-esteem, motivation and resilience.* New York: Columbia Teachers College Press.

» Burns, James. 1978. *Leadership.* New York: Harper & Row.

» Caprara, Gian Vittorio, Claudio Barbanelli, Patrazia Steca, dhe Patrick Malone. 2006. «Teachers self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students academic achievement: A Study at the school level.» *Journal of School Psychology* 44 (6): 473-490.

» Cheung, Wing Ming Francis, dhe Yin Cheong Cheng. 2002. «An outlier study of multilevel self-management and school performance.» *School Effectiveness and School Improvement* 13 (3): 253-290.

» Cornacchia, Harold, Larry Olsen, dhe Janice Ozias. 1996. *Health in elementary schools.* 9. London: Mosby Year Book Inc.

» Creemers, Bert, dhe Gerry Reezigt. 1996. «School level conditions affecting the effectiveness of instruction.» *School effectiveness and School Improvement* 7 (3): 197-228.

» Darling-Hammond, Linda, Michelle LaPointe, Debra Meyerson, Margaret Terry Orr, dhe Carol Cohen. 2007. *Preparing School Leaders for a Changing World: Lessons from Exemplary Leadership Development Programs.* Stanford, CA: Standford University.

» Deventer, Idilette Van, dhe G Kruger. 2003. *An educator"s giude to school management skills.* Pretoria: Van Schaik.

» DuFour, Richard. 2004. «What is a "Profesional Leading Community?".» *Educational Leadership* 61 (8): 6-11.

» Duze, Co. 2011. «Students and teachers participation in decision-making and impact on school work and school internal discipline in Nigeria.» *African Research Review* 5 (2): 200-214.

» Flores, Maria. 2004. «The impact of school culture and leadership on new teachers learning in the workplace.» *International Journal of Leadership in Education* 7 (4): 297-318.

» Fridman, Y, Tamar Horowitz, dhe R Shaliv. 1988. *Effectiveness, Culture and Climate of Schools.* Jerusalem : Henrietta Sald Institute.

» Fullan, Michael. 2003. *The Moral Imperative of School Leadership.* New York: Corwin Press.

» —. 1997. *What"s Worth Fighting for in the Principalship?* 2. New York: Teachers College Press.

» Hallinger, Philip, dhe Ronald Heck. 1996. «Reassessing the principal"s role in school effectiveness: Areview of empirical research, 1980-1995.» *Education Administration Quarterly* 32 (1): 5-44.

» Harris, Alma. 2013. «Distributed Leadership: Friend or Foe?» *Educational Management Administration and Leadership* (Sage publications) 41 (5): 555.

» Harris, Alma, dhe Linda Hambert. 2003. *Building leadership capacity for school improvement.* Maidenhead: Open University Press.

» Henderson, Anne, dhe Karen Mapp. 2002. *A New Wave of Evidence: The Impact of School, Family and Community Connections o Student Achievement.* Austin, Texas: Southwest Educational Development Laboratory (SEDL). https://www.sedl.org/connections/resources/evidence.pdf.

» Kamaruzaman, Jusoff, Kareem Omar, Bing Khuan, dhe Awang Marinah. 2011. «Teacher capacity building in teaching and learning: The changing role of school leadership.» *Academic Leadership Journal* 9 (1). https://scholars.fhsu.edu/alj/vol9/iss1/46.

» Klassen, Robert, dhe Ming Chiu. 2010. «Effects on teachers self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience and job stresses.» *Journal of Educational Psychoology* 102 (3): 741-756.

» Lambert, Linda. 1998. «How to build leadership capacity.» *Education Week* 55 (7): 5-6.

» LaPlant, James. 1979. *Principals inservice.* Dayton, OH: Kettering Foundation and IDEA.

» Latif, Sherezad. 2004. *Improvements in the quality of primary education in Bangladesh, 1990-2002.* EFA Global Monitoring Report. https://unesdoc.unesco.org/images/0014/001466/146657e.pdf.

» Lederhouse, Jillian. 2001. «Show me the power: How over-regulation of the profession creates its own teacher shortage.» *Education Week* 20: 38.

» Leithwood, Kenneth, Alma Harris, dhe David Hopkins. 2008. «Seven Strong Claims about Successful School Leadership.» *School Leadership & Management* 28 (1): 27-42.

» Leithwood, Kenneth, Christopher Day, Pam Sammons, dhe Alma Harris and David Hopkins. 2006. «Seven strong claims about successful school leadership.» *School leadership and management* 28 (1): 27-42. http://dera.ioe.ac.uk/6967/1/download%3Fid%3D17387%26filename%3Dseven-claims-about-succesful-school-leadership.pdf.

» Leithwood, Kenneth, dhe Carolyn Riehl. 2005. «What we know about succesful school leadership.» Redaktuar nga William Firestone dhe Carolyn Riehl. *A New Agenda: Directions for Research on Educational Leadership* (Teachers College

Press) 22-47.

» Leithwood, Kenneth, dhe Doris Jantzi. 2000. «The effects of transformational conditions and student engagement with school.» *Journal of Educational Administration* 38 (2): 112-129. htpps://doi.org/10.1108/09578230010320064.

» Leithwood, Kenneth, Doris Jantzi, dhe Rosanne Steinbach. 1999. *Changing Leadership for Changing Times* . London: Open University Press.

» Leithwood, Kenneth, Karen Seashore Louis, Stephen Anderson, dhe Kyla Wahlstrom. 2004. *How Leadershipi Influences Student Learning.* Toronto: The Wallace Foundation.

» Little, J. 2000. *Assessing the prospects of Teacher Leadership.* San Francisco: Jossey Bass.

» Myers, Charles, dhe Lynn Myers. 1995. *The Professional Educational: A New Introduction to Teaching and Schools.* Belmont: Wadsworth Pub. Co.

» NEA. a.d. «Nea Community Learning Center.» Qasja Prill 29, 2018. http://www.nea.org/assets/docs/PB11_ParentInvolvement08.pdf.

» Northouse, Peter Guy. 2004. *Leadership: Theory and Practice.* 3. London: Sage Publications Ltd.

» Pasi, Raymond. 2001. *Higher expectations: Promoting social and emotional learning and academic achievement in your school.* New York: Teachers College Press.

» Pont, Beatriz, Deborah Nusche, dhe Hunter Moorman. 2008. *Improving School Leadership.* OECD. http://www.oecd.org/education/school/44374889.pdf.

» Printy, Susan, Helen Marks, dhe Alex Bowers. 2009. «Integrated Leadership: How Principals and Teachers Share Tranaformational and Instructional Influence.» *Journal of School Leadership* (Michigan State University).

» Ross, John, dhe Peter Gray. 2006. «Transformational leadership and teacher commitment to organizational values: Th mediating effects of collective teacher efficacy.» *School Effectiveness and School Improvement* 17 (2): 179-199.

» Shen, Jianping, Jeffrey Leslie, Jessaca Spybrook, dhe Xin Ma. 2012. «Are Principal Background and School Processes Related to Teacher Job Satisfaction? A Multilevel Study Using Schools and Staffing Survey.» *American Educational Research Journal* 49 (2): 200-230.

» Stello, Christins. 2011. «Herzberg"s two-factor theory of job satisfaction: An integrative literature review.» *Exploring Opportunities in Research, Policy and*

Practice, University of Minnesota Department of Organizational Leadership, Policy and Development, Minneapolis, MN. https://pdfs.semanticscholar.org/5c20/3ef79d233a1788ee4e9c433af1b71db55ade.pdf.

» Supovitz, Jonathan, Philip Sirinides, dhe Henry May. 2010. «How principals and peers influence teaching and learning.» *Educational Administration Quarterly* 46 (1): 31-56. doi:doi:10.1177/1094670509353043.

» Tantillo, Sarah. 2001. «Culture formation in charter schools: Two case studies (Doctoral dissertation).» *Dissertation Abstracts International: Section A. Humanities and Social Sciences* 61 (2).

» Waters, Tim, Robert Marzano, dhe Brian McNuilty. 2003. «Balanced Leadership: What 30 years of research tell us about the effect of leadership on student achievement.» *Mid-Continent Research for Education and Learning.*

» White, Paula. 1922. «Teacher empowerment under "ideal" school-site autonomy.» *Educational Evalution and Policy Analysis* 14 (1): 69-82.

VEÇORITË E LIDHJES SË DISA TREGUESVE TË EUROIZIMIT ME PBB NË EKONOMINË SHQIPTARE

Prof.As.Dr. Greta ANGJELI, Universiteti "Mesdhetar i Shqipërisë"

gretaangjeli@umsh.edu.al

Prof.As.Dr. Alqi NAQELLARI, Universiteti "Mesdhetar i Shqipërisë"

alqinaqellari@umsh.edu.al

ABSTRAKT

Rritja e Prodhimit të Brendshëm Bruto (PBB) është një nga objektivat kryesor të politikave ekonomike të qeverisë shqiptare. Rritja e PBB-së sjell si pasojë rënie të normës së papunësisë dhe rritje të normës së punëzënjes. Në këtë këndvështrim është e rëndësishme të analizohen faktorët që ndikojnë në dinamikën e PBB-së. Cilët ndikojnë në rritjen e tij, dhe si duhet të stimulohen dhe zhvillohen ata. Cilët ndikojnë negativisht dhe si të eliminohen ose zvogëlohet efekti i tyre . Në këtë material analizohen faktorët e lidhur me kredinë dhe depozitat. Këta faktorë janë trajtuar në aspektin e shkallës së euroizimit të këtyre treguesve. Në këtë mënyrë është përcaktuar shkalla e lidhjes midis disa treguesve kryesorë të Euroizimit të PPB-së. Nga analiza konkludohet që lidhja midis tyre është negative. Kjo do thotë që rritja e shkallës së euroizimit ka ndikuar negativisht në ritmin e rritjes së PBB-së. Në studim kalohet deri te rekomandimet për Bankën Qëndrore e cila duhet të synojë nëpërmjet politikave të saj në kufizimin e përdorimit të euros në transaksionet e zakonëshme të cilat mund të kryhen me ALL dhe drejtimin e përdorimit të tyre në blerjen e investimeve prodhuese. Rritja e përdorimit të Eurove në fushën e investimeve, veçanërisht në importe do rritë faktorët ekonomikë e për pasojë do ndikojë direkt në rritjen e PBB-së dhe në stabilizimin e normës së inflacionit. Në material janë përdorur metodat e krahasimit, të analizës dhe sintezës, metodat statistikore dhe ekonometrike.

Fjalë Kyç. PBB, inflacion, kredi në valutë, depozita në valutë, euroizim

HYRJE

Analizën e ndikimit të faktorëve ekonomikë në PBB e shikojmë në këtë studim në dy kënd vështrime:

1. Në atë të prodhimit dhe
2. Në atë të shpenzimeve.

Të dy faktorët plotësojnë njeri tjetrin dhe ndikojnë në përcaktimin real të ndikimit të nivelit të euroizimit në dinamikën e PBB-së dhe të treguesve të tjerë.

Këndvështrimi i parë. Në rritjen e fuqisë ekonomisë të një vendi kanë ndikim shumë faktorë të cilët influencohen nga struktura e degëve të ekonomisë dhe pesha e tyre në PBB. Në Shqipëri peshën kryesore në PBB e zënë bujqësia me 21%, e më pas industria me 13%, ndërtimi me 10% dhe pjesën tjetër e zënë sektorët e shërbimeve. Kjo strukturë dikton edhe nivelin e investimit në sejcilën degë. Në vëllimin e investimeve përfshihen investimet e vetë subjekteve ekonomike, investimet e huaja etj. Rol dhe rëndësi të veçantë në investime luajnë edhe kreditë që merren nga bankat tregtrare që operojnë në Shqipëri. Është pikërisht ky tregues që kemi marrë në analizë të lidhur edhe me dy grupe të tjera treguesish. Në analizë, në ndikimin e tyre në dinamikën e PBB-së janë marrë pikërisht treguesit e kredisë, të depozitave dhe raportet e tyre ndaj PBB-së. Për të qënë më objektiv dhe për të parë rolin e valutizimit të ekonomisë këto tregues i kemi kthyer në tregues sintetikë duke marë në kosideratë kreditë në valutë në raport me kreditë gjithsej, depozitat në valutë në raport me depozitat gjithsej si dhe raportet e kredive dhe depozitave ndaj PBB-së. Struktura dhe Dinamika e këtyre raporteve është marrë në analizë, e lidhur me dinamikën e PBB-së reale, e shtrirë nga viti 1999 deri në vitin 2016. Synimi është që të përcaktohet se cila është lidhja midis treguesve të euroizimit, të marrë në konsideratë dhe dinamikës së PBB-së.

Këndvështrimi i dytë. Struktura e PBB-së ndërtohet edhe nëpërmjet metodës së shpenzimeve, ku zërat kryesorë janë: Shpenzimet për konsum (C), shpenzimet për investimet bruto të biznesit (I), shpenzimet qeveritare që në Shqipëri barazohen me ndryshimin e gjendjeve(G) dhe Eksporte Neto(Ex) që janë eksportet minus importet. Të katër zërat ndikojnë në rritjen e ekonomisë kur kanë kahe pozitive. Shpenzimet e konsumit nuk janë shumë të lidhura me kredimarrjen. Me kredimarrjen janë të lidhura vetëm shpenzimet për produkte të përdorimit afatgjatë. Duke marrë në konsideratë raportin e kredive për individë me raportin e kredive gjithsej si dhe

raportin e kredive për overdraft ndaj kredisë gjithsej mund të themi se ajo është në një masë të vogël. Kështu kredia në rritjen e shpenzimeve të konsumit nuk ka ndonjë ndikim të rëndësishëm. Shpenzimet qeveritare janë të lidhura përgjithësisht me instrumentet e borxhit, me bonot e thesarit dhe me obligacionet dhe janë pak të lidhura me kredinë prej Bankave Tregtare. Në këtë mënyrë edhe ky zë ka pak ndikim në rritjen e ekonomisë prej kredive të marra nga bankat. Zëri më i lëvizshëm dhe më efektiv në rritjen e ekonomisë janë investimet bruto të biznesit.

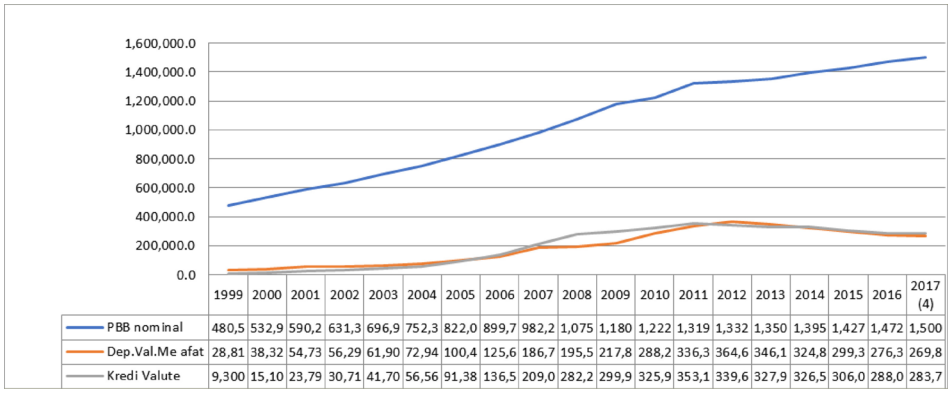
Investimet bruto të biznesit mund të rriten në disa mënyra. Njëra nga këto mënyra është edhe rritja e kredisë së marrë nga Bankat Tregtare në lekë dhe/ose në valutë. Raportet e saj në vitet e fundit po shkojnë drejt barazimit sepse ka predominuar kredija në valutë. Depozitat në lekë dhe valutë janë thuajse të barabarta sepse kanë predomninuar depozitat në lekë. Në këtë mënyrë do të analizohet pikërisht kredija dhe depozitat të lidhura edhe me tregues të tjerë ekonomikë në realizimin e dinamikës së PBB-së. Do të shikohet se si kanë ndikuar ndryshimet e dinamikës së treguesve në ndryshimet e treguesve makroekonomikë dhe cila duhet të jetë perspektiva e tyre. Kjo analizë është bërë për të parë sa e fortë është lidhja midis tyre dhe PBB-së dhe si kanë ndikuar treguesit e euroizimit në rritjen e PBB-së.

Pas analizës konkluzioni që rezulton është: "Treguesit e euroizimit përgjithësisht kanë lidhje negative me PBB-në, kjo do të thotë se sa më shumë rritet raporti i depozitave dhe kredive në euro ndaj kredive dhe depozitave gjithsej aq më shumë ulen ritmet e rritjes së PBB-së". *Kjo lidhje negative nuk është përcaktuesja kryesore e dinamikës së PBB-së sepse janë edhe me dhjetra faktorë të tjerë.* Faktorët kryesorë janë faktorët strukturorë, vetë struktura e PBB-së dhe pastaj vijnë faktorët e tjerë që ndikojn në dinamikën e këtyre zërave. Prandaj mund të theksojmë se vërtet që lidhja midis treguesve të euroizimit të marrë në analizë është negative me PBB-në por nuk është kjo arsyeja kryesore e rënjes së dinamikës së PBB-së.

1)Lidhja midis dinamikës së Depozitave në Valutë, Kredive në Valutë dhe PBB-së.

Lidhja midis dinamikës së Depozitave në Valutë, Kredive në Valutë dhe PBB-së nominale është paraqitur në Tabelën Nr. 1.

Tabela dhe Grafiku Nr.1 Dinamika e Depozitave dhe Kredive në valutë 1999-2017(mil/ALL)



	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (4)
PBB nominal	480,5	532,9	590,2	631,3	696,9	752,3	822,0	899,7	982,2	1,075	1,180	1,222	1,319	1,332	1,350	1,395	1,427	1,472	1,500
Dep.Val.Me afat	28,81	38,32	54,73	56,29	61,90	72,94	100,4	125,6	186,7	195,5	217,8	288,2	336,3	364,6	346,1	324,8	299,3	276,3	269,8
Kredi Valute	9,300	15,10	23,79	30,71	41,70	56,56	91,38	136,5	209,0	282,2	299,9	325,9	353,1	339,6	327,9	326,5	306,0	288,0	283,7

Burimi.Autorët

Nga të dhënat e tabelës dhe grafikët përkatës diferencojmë dy periudha. Periudha e parë fillon nga viti 1999 deri në vitin 2011, periudha e dytë fillon nga viti 2012 dhe deri në vitin 2017.

Në periudhën e parë kemi rritje të tre treguesve pothuajse me të njejtat ritme rritjeje, PBB-ja nominale, depozitat dhe kreditë në valutë. Në këtë mënyrë koeficienti i korelacionit ka qënë i lartë për të treja kombinimet. Për këtë periudhë shkalla e lidhjes së tyre ka qënë:

- PBB nominale / Depozita me afat në valutë 0.9726;
- PBBnominale / Kredi në Valutë 0.9803;
- Depozita më afat në valutë / Kredi në valutë 0.9769;

Të treja lidhjet janë mjaft të forta duke na cuar në *Konkluzionin që: Rritja e kredive dhe depozitave në valutë në shumë absolute ka ndikuar pozitivisht në rritjen e PBB-së nominale.*

Periudha e dytë që fillon nga viti 2012 deri në 2017 karakterizohet nga një ritëm më i ulët rritje deri në 2013 dhe më tej nga rritja e ritmeve të tij, ndërsa depozitat dhe kreditë në valutë kanë ardhur të dyja në rënie. Shkalla e lidhjes së tyre ka qënë:

- PBB nominale / Depozita me afat në valutë -0.992;
- PBBnominale / Kredi në valutë -0.977;
- Depozita me afat në valutë / Kredi në valutë 0.9818.

Lidhja e PBB-së me të dy treguesit ka qënë e fortë dhe me shënjë të kundërt. Kjo do thotë që rënia e kredive dhe depozitave në valutë në shumë absolute ka ndikuar pozitivisht në rritjen e PBB-së nominale. *Konkluzioni është që lidhja e tyre ka qënë negative, kjo do thotë që rritja e shkallës së valutizimit ka ndikuar negativisht në rritjen e PBB-së.* Lidhja midis depozitave me afat në valutë dhe kredive në valutë ka qënë e fortë dhe në kah të njëjtë.

Lidhja korelative 1999-2017

PBB nominale, Depozitave në valutë me afat, Kredi në valutë.

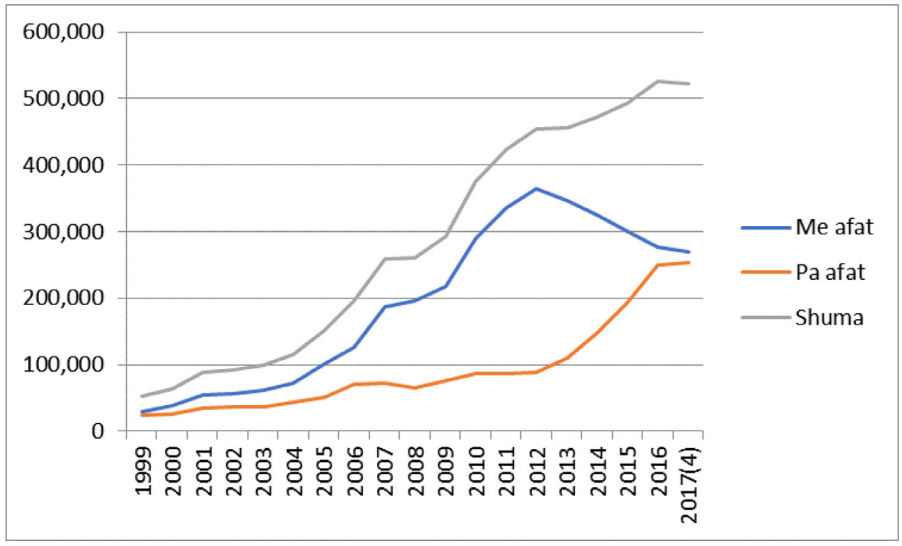
	PBB nominal	Dep. Val. Me afat	Kredi Valute
PBB nominal	1		
Dep.Val.Me afat	0.95028	1	
Kredi Valute	0.94796	0.9712	1

Burimi. Llogaritjet të autorëve

Duke i bashkuar të dy periudhat koeficientët e korelacionit mbeten me shënjë pozitive dhe të larta. Kjo do thotë se rritja e kredive dhe depozitave në shumë absolute ka ndikuar pozitivisht në rritjen e PBB-së nominale.

Interesante në analizë është edhe lidhja e dinamikave të PBB-së nominale me depozitat në valutë me afat dhe pa afat.

Grafiku Nr.2 Dinamika e Depozitave në valutë me dhe pa afat (në mil/ALL)



Burimi.Autorët

Edhe në këtë rast dallojmë dy periudha, e para deri në 2012 dhe e dyta nga 2013 e në vijim. Në periudhën e parë Depozitat me afat në valutë kanë ardhur në rritje. Edhe Depozitat në valutë pa afat kanë ardhur në rritje, por kjo rritje është shumë e vogël. Në këtë mënyrë lidhja e tyre me PBB-në është me kah të njëjtë dhe e fortë.

Në periudhën e dytë kemi diferencim midis depozitave në valutë me dhe pa afat. Depozitat në valutë pa afat kanë ardhur në rritje ndërsa ato me afat kanë ardhur në ulje. Në total kanë ardhur në rritje. Kështu ka lidhje pozitive midis Depozitave në Total në Valutë me dhe pa afat me PBB-në dhe negative me Depozitat me afat në valutë. *Kjo do të thotë se në përgjithësi depozitat në valutë kanë ndikuar pozitivisht në rritjen ekonomike, por në veçanti ato me afat kanë ndikuar në kah të kundërt.*

2) Lidhja midis PBB-së reale në % dhe disa treguesve rezultativë. Krahas treguesve të mësipërm në analizë janë marrë edhe treguesit kryesorë të shkallës së euroizimit të një ekonomie.

Treguesit janë ndarë në tre grupe.

Grupi i Parë është grupi i depozitave, sic janë Depozita në Valutë me Afat / Depozita gjithsej me afat, Depozita në Valutë pa afat / Depozitave gjithsej pa afat.

Grupi i dytë është grupi i kredive, sic janë Kredi në Valutë / Kredi gjithsej si dhe Kredi në valutë / M_2.

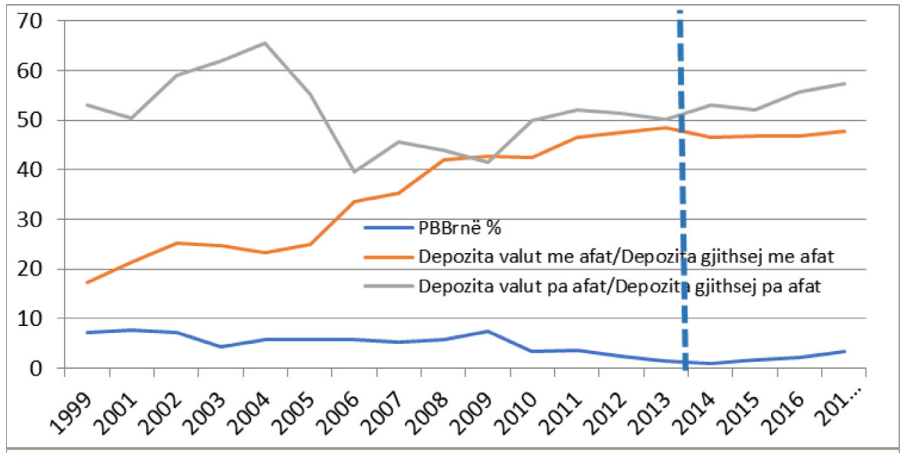
Grupi i tretë janë marrë dy tregues që janë të lidhur si raport me PBB-në, sic janë Depozita në Valutë me Afat / PBB-së dhe Kredi në Valutë / PBB-së. Synimi është të studjohet dinamika dhe forca e lidhjes së tyre. Në këtë mënyrë mund të nxjerrim konkluzionin se çfarë roli ka euroizimi i tregut në rritjen e ekonomisë.

Tabela Nr.2 Përcaktimi i lidhjeve midis disa treguesve të euroizimit dhe PBB-së reale

Vitet	PBB real në %	Kredi në Valutë/ Kredi gjithsej	Kredi në Valutë /M_2	Depozita valut me afat/ Depozita gjithsej me afat	Depozita valut pa afat/ Depozita gjithsej pa afat	Depozita valut me afat/ PBB	Kredi në Valutë/ PBB
	Y	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	x_6
1999	7.30	46.73	3.88	17.41	52.96	11.07	1.94
2001	7.80	57.85	5.71	21.43	50.48	11.93	2.83
2002	7.30	65.00	7.79	25.21	58.99	15.08	4.03
2003	4.30	76.91	9.46	24.66	61.88	14.57	4.86
2004	5.80	79.58	11.93	23.21	65.45	14.19	5.98
2005	5.71	78.28	14.45	25.02	55.23	15.39	7.52
2006	5.72	73.05	21.44	33.60	39.74	18.48	11.12
2007	5.43	69.78	28.59	35.31	45.69	21.85	15.18
2008	5.90	71.13	41.56	42.14	43.84	26.29	21.28
2009	7.50	71.22	51.32	42.72	41.48	24.23	26.23
2010	3.35	68.10	51.87	42.59	49.99	24.85	25.42
2011	3.71	67.46	53.92	46.70	52.12	30.73	26.66
2012	2.55	65.16	54.58	47.61	51.42	32.06	26.75
2013	1.40	61.22	50.72	48.43	50.19	34.05	25.48
2014	1.00	59.86	47.32	46.56	53.06	33.76	24.29
2015	1.80	58.31	45.21	46.82	52.15	33.88	23.40
2016	2.20	55.96	42.33	46.90	55.82	34.54	21.43
2017(pr)	3.40	52.60	39.09	47.83	57.33	35.44	19.39

Burimi: Autorët

Grafiku Nr.3 Dinamika e treguesve *të grupit të pare* (Depozita në Valutë me Afat/ Depozita Gjithsej me afat, Depozita në Valutë pa Afat/Depozitave Gjithsej pa Afat)



Burimi.Autorët

Të dhënat e Tabelës dhe grafiku përkatës tregojnë dinamikën e tyre për vitet 1999-2017. Nga të dhënat shihet se deri në vitin 2006 nuk ka pasur asnjë tendencë lidhjeje midis të tre treguesve. Pas vitit 2006 fillon një dinamikë që mund të merret në konsideratë.

Nga viti 1999 deri në vitin 2009 lidhjet midis tre treguesve janë në kahe të kundërta dhe të dobëta. Mund të konsiderohet vetëm lidhja midis depozitave me dhe pa afat në valutë e cila ka qënë -0.723.

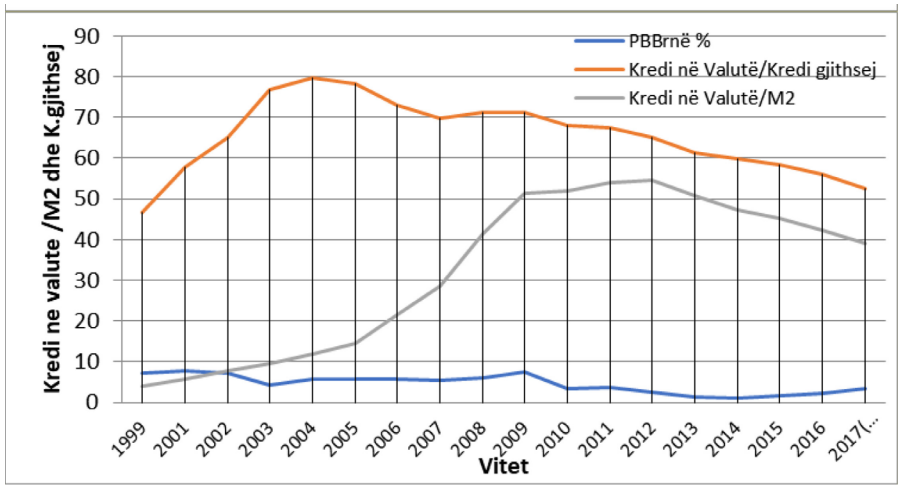
Nga viti 2010 deri në 2017 lidhjet janë në nivel të papërfillëshëm, poshtë 0.35.

Kurba e treguesit Depozita pa afat në Valutë / Depozitave gjithsej, ka ardhur në rritje duke shoqëruar kurbën e dinamikës së PBB-së reale në përqindje. Kjo lidhje me kah të njëjtë reflektohet në treguesin e korelacionit i cili merret në konsideratë për madhësinë e tij. *Në këtë mënyrë mund të themi se midis tyre ka një lidhje pozitive.* Nga viti 2013-2017 kemi lidhje pozitive të fortë midis Depozitave pa afat në valutë me PBB reale në % me +0.8118.

Kurba e Depozitave me afat në valutë ndaj depozitave gjithsej për tre vite thuajse është e sheshtë, vetëm në 2017 ka ardhur në rritje. Lidhja e saj me PBB-në reale është pozitive por e papërfillëshme vetëm 0.282. Lidhja midis dy depozitave me dhe pa afat ndaj depozitave gjithsej është me kahe të kundërta por e papërfillëshme për tu marrë në konsideratë.

Treguesit e Grupit të dytë:

Grafiku Nr.4. Dinamika e Kredi në Valutë/Kredisë gjithsej si dhe Kredi në valutë/M2.

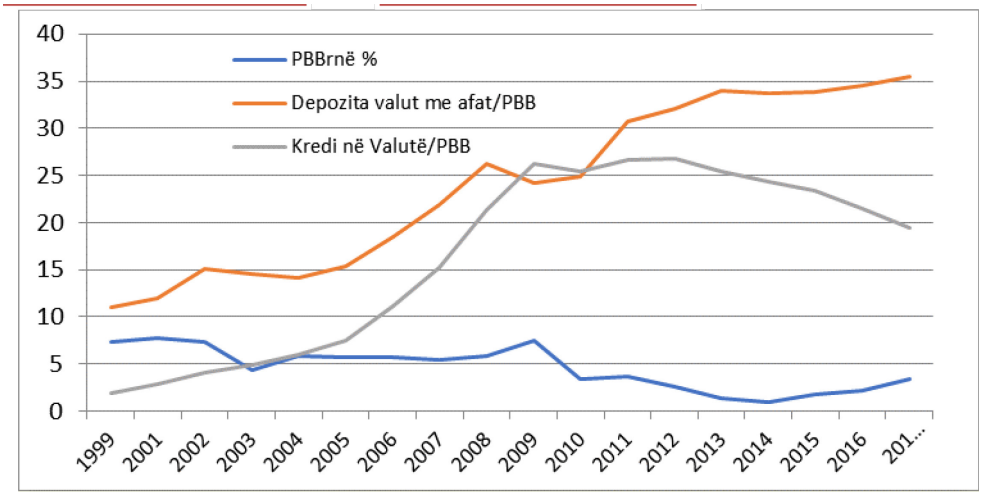


Burimi. Autorët

Nga të dhënat e tabelës dhe grafiku përkatës shihet qartë se deri në vitin 2009 kemi tendenca të ndryshme të kurbave të treguesve. Nga viti 2003 deri në 2008 ka rritje stabël të PBB-së. Kurba e Kredive në valutë ndaj M_2 njeh rritje të madhe, veçanërisht 2006-2009. Kjo do të thotë se kredia në valutë është rritur me ritme me të shpejta se paratë jashtë banke dhe depozitat me dhe pa afat. Nga viti 2009 deri në vitin 2012 ka një rritje të lehtë. Nga viti 2012-2017 ka ardhur në rënie. Kjo dinamikë tregon për shkallën e euroizimit të këtij treguesi. Nga viti 2013-2017 ka lidhje të kundërt dhe të fortë me rritjen e PBB-së reale. Kjo do thotë që rritja e shkallës së valutizimit të kredisë ka ndikuar në rënien e PBB-së dhe e kundërta, ka ndodhur nga viti 2013 e në vijim.

Të njëjtën konkluzion mund të nxjerrim edhe nga treguesi i dytë Kredi në Valutë ndaj Kredisë gjithsej. Nga viti 2009 deri në vitin 2017 ka ardhur në rënie në një kohë që rritja ekonomike deri në vitin 2013 ka ardhur në rënie dhe pas këtij viti 2014-2017 ka ardhur në rritje. Kjo dinamikë e forcon konkluzionin e nxjerrë nga treguesi i parë se euroizimi i tregut të kredisë për vitet 2013-2017 ka lidhje negative me shkallën e rritjes së PBB-së reale. Këto lidhje shihen edhe në forcën e koeficientëve të korelacionit.

Grafiku Nr. 5 Dinamika e: Depozitave në valutë me afat/ PBB dhe Kredi në Valutë/ PBB.



Kurbat e treguesve të grupit të tretë thuajse kanë ardhur në rritje deri në vitin 2009. Pas viti 2009 prishet tendenca e njëjtë e tyre e kahut pozitiv. Kështu Kredia në Valutë ndaj PBB-së vjen në rënie deri në vitin 2017, ndërsa Depozitat në Valutë ndaj PBB-së vijnë në rritje deri në vitin 2013, në rënje deri në vitin 2015 dhe më tej fillojnë e rriten. Shkalla e lidhjes së tyre për vitet 2013-2017 është:

	PBBrnë %	Depozita valut me afat/PBB	Kredi në Valutë/PBB
PBBrnë %	1		
Depozita valut me afat/PBB	0.9597	1	
Kredi në Valutë/PBB	-0.9305	-0.898	1

Treguesi i Kredisë në valutë ndaj PBB-së ka lidhje të fortë por të kundërt me vetë PBB-në, ndërsa treguesi Depozitave në Valutë ndaj PBB-së ka lidhje të fortë por me të njëjtin kah. Kjo lidhje reflekton edhe pozicionet e kurbave të kredive dhe depozitave ndaj PBB-së. Në këtë mënyrë mund të themi se edhe treguesi i kredive në valutë plotëson konkluzionet e mësipërme mbi rolin e euroizimit në rritjen e PBB-së.

3) Përllogaritja e koeficientëve ndikues të faktorëve në PBB nominale

Më poshtë kemi përllogaritur lidhjen midis 6 treguesve të euroizimit dhe PBB-së reale. kjo është bërë me metodën e matricave.

Tabela Nr.3 Llogaritje e Koeficientëve INVXT*XTY

b_0	10.51	Intercept	10.51512
b_1	-0.075	X Variable 1	-0.07563
b_2	-0.342	X Variable 2	-0.34254
b_3	0.449	X Variable 3	0.449491
b_4	0.0085	X Variable 4	0.008575
b_5	-0.698	X Variable 5	-0.69817
b_6	0.600	X Variable 6	0.600382

Duke përdorur edhe Excel-in për analizën e të dhënave, marrim të njëjtin rezultat. Ky është paraqitur në anën e djathtë të tabelës së mësipërme. Në këtë mënyrë mund të shkruajmë Funksionin e Y në lidhje me X_1 X_6.

$$Y = b_0 - b_1x_1 - b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 - b_5x_5 + b_6x_6$$

$$Y = 10.51 - 0.075x_1 - 0.342x_2 + 0.449x_3 + 0.0085x_4 - 0.698x_5 + 0.600x_6$$

Në tabelat e mësipërme, janë dhënë 6 tregues kryesorë, të llogaritur ,të lidhur dhe përfaqësues të sistemit bankar, dhe është realizuar lidhja me PBB-në reale. Kjo lidhje është realizuar me metodën grafike e cila është paraquitur në material. Njëkohësisht është llogaritur edhe me Excel. Të dyja metodat kanë dhënë të njëjtin rezultat.

Treguesi i parë b_1 para X_1 jep masën e ndikimit të variablit X_1 për 1 njësi ndryshim të variablit të varur Y, pra sa ndikon X_1 (kredi në valutë ndaj kredisë gjithsej) në njësi për 1% njësi ndryshim të PBB-së. Ndikimi i tij është me lidhje të kundërt dhe i pa përfillshëm. me -0.075. *Kjo do thotë që rritja e kredisë në valutë ka ndikuar negativisht në rritjen e ekonomisë.*

Treguesi i dytë b_2 (kredi në valutë ndaj M_2) jep masën e ndikimit të varjablit X_2 për 1 njësi ndryshim të variablit të varur Y, pra sa ndikon X_2 (kredi në valutë ndaj M_2) në njësi për 1% njësi ndryshim të PBB-së. Ndikimi i tij është me lidhje të kundërt dhe i përfillshëm. me -0.342. Ky tregues merret në konsideratë sepse është i lidhur me masën e parasë shqiptare jashtë banke dhe depozitat me afat në lekë (ALL). *Ky tregues tregon se sa më shumë të rriten kreditë në valutë ndaj ALL-së aq më shumë ndikim negativ ka pasur në rritjen e ekonomisë shqiptare.*

Treguesi i tretë b_3 (Depozita valut me afat/Depozita gjithsej me afat) jep masën e ndikimit të variablit X_3 për 1 njësi ndryshim të variablit të varur Y, pra sa ndikon X_3 (Depozita në valutë me afat/Depozita gjithsej me afat) në njësi për 1% njësi ndryshim të PBB-së. *Ndikimi i tij është me lidhje pozitive dhe merret në konsideratë me 0.449. Ky tregues është interesant sepse ka ardhur në rënie. Pra sa më shumë të ulen depozitat në valutë aq më shumë rritet PBB e ekonomisë shqiptare. Plotëson tendencat e treguesve të tjerë që ndikimi i valutizimit në përgjithësi në rritjen e ekonomisë është jo pozitiv*.

Treguesi i katërt b_4 (Depozita në valutë pa afat/Depozita gjithsej pa afat) jep masën e ndikimit të variabllit X_4 për 1 njësi ndryshim të variablit të varur Y, pra sa ndikon X_4(Depozita valut pa afat/Depozita gjithsej pa afat) në njësi për 1% njësi ndryshim të PBB-së. *Ndikimi i tij është me lidhje pozitive dhe i pa përfillshëm. me 0.0085. Plotëson treguesin e tretë por në një shkallë më të ulët se baza e krahasimit është më e madhe*.

Treguesi i pestë b_5 (Depozita në valutë me afat/PBB) jep masën e ndikimit të variabllit X_5 për 1 njësi ndryshim të variablit të varur Y, pra sa ndikon X_5 (Depozita në valutë me afat/PBB) në njësi për 1% njësi ndryshim të PBB-së. *Ndikimi i tij është me lidhje të kundërt dhe që duhet të merret në konsideratë. me -0.698. Kjo do thotë se rritja e depozitave në valutë ka ndikim negative në rritjen e ekonomiusë*.

Treguesi i gjashtë b_6 (Kredia në Valutë/PBB) jep masën e ndikimit të variablit X_6 për 1 njësi ndryshim të variablit të varur Y, pra sa ndikon X_6 (Kredi në Valutë/PBB) në njësi për 1% njësi ndryshim të PBB-së. Ndikimi i tij është me lidhje pozitive dhe duhet të merret në konsideratë me 0.600. *Kjo tendencë është e tillë sepse kredia në valutë ka ardhur në rënie dhe në shumë vite ka tendenca të njëjta me dinamikën e PBB-së.*

Lidhjet e mësipërme janë reflektuar edhe në sistemin e koeficientëve të korelacionit.

Koeficientët e korelacionit midis 6 treguesve sintetikë dhe PBB-së reale në përqindje, (duke përjashtuar kredinë në valutë ndaj kredisë gjithsej) janë negativë. Kemi një përputhje në lidhje me drejtimin me treguesit e llogaritur nëpërmjet metodave ekonometrike dhe matematike.

Në këtë mënyrë të dy grupet e treguesve kanë të njëjtat tendenca dhe plotësojnë njëri tjetrin në lidhje me tendencën e përgjithëshme të lidhjes. Të dy grupet tregojnë se valutizimi i ekonomisë shqiptare ka pasur ndikim jo pozitiv në PBB-në reale.

Tabela Nr.4 Koeficientët e korelacionit midis treguesve sintetikë dhe PBB-së në %.

	Koeficientët e korelacionit midis treguesve sintetikë						
	PBB rnë %	Kredi në Valutë/ Kredi gjithsej	Kredi në Valutë / M_2	Depozita valut me afat/ Depozita gjithsej me afat	Depozita valut pa afat/ Depozita gjithsej pa afat	Depozita valut me afat / PBB	Kredi në Valutë / PBB
PBBrnë %	1						
Kredi në Valutë/ Kredi gjithsej	**0.2179**	1					
Kredi në Valutë/ M_2	**-0.670**	-0.107	1				
Depozita valut me afat/ Depozita gjithsej me afat	**-0.749**	-0.200	0.957	1			
Depozita valut pa afat/ Depozita gjithsej pa afat	**-0.146**	-0.001	-0.381	-0.319	1		
Depozita valut me afat/ PBB	**-0.826**	-0.332	0.888	0.970	-0.158	1	
Kredi në Valutë/PBB	**-0.669**	-0.103	0.999	0.960	-0.395	0.891	1

Burimi: Autorët

Treguesi i përgjithëshëm i valutizimit të ekonomisë shqiptare është negativ dhe duhet të merret në konsideratë. Kjo do thotë që rritja e tij ka ndikuar negativisht në rritjen e ekonomisë. Gjykojmë se madhësia e treguesit është shumë normale në krahasim me treguesit e tjerë. Kjo sepse në dinamikën e rritjes ekonomike, ashtu siç u tregua edhe më lart, ndikojnë me dhjetra tregues të tjerë. Në analizë janë marrë vetëm treguesit që janë të lidhur me sistemin bankar shqiptar, pra është marrë në analizë njëri prej sektorëve më të rëndësishëm të ekonomisë. Është parë ndikimi i tij në ekonomi, i veçuar nga faktorët e tjerë ndikues. Kjo analizë është bërë duke marrë në konsideratë ndikimin direkt dhe indirekt të sistemit bankar në treguesit ekonomikë. Sistemi bankar ka ndikuar direkt në rritjen e ekonomisë nëpërmjet kredive dhe kontrollit të kurseve të këmbimit, por ka ndikuar edhe indirekt nëpërmjet sistemit të qarkullimit monetar.

Konkluzione dhe Rekomandime.

PBB nominal dhe real në ekonominë shqiptare nga viti 1999 deri në vitin 2017 ka ardhr në rritje. Rritja nuk ka pasur ritme të njëjta në çdo vit. Në vitin 2008 ka pasur nivelin maksimal të rritjes, deri në vitin 2013 ka ardhur në nivelin minimal të rritjes dhe pas këtij viti ritmi ka filluar të rritet. Ky ritëm është shoqëruar edhe me tregues të valutizimit të tregut monetar shqiptar.

Rritja e kredive dhe depozitave në valutë në shumë absolute për vitet 1999-2011 ka ndikuar pozitivisht në rritjen e PBB-së nominale. Për vitet 2012-2017 lidhja midis depozitave me afat në valutë dhe kredive në valutë ka qënë e fortë dhe në kahë të njëjtë. ndërsa rritja e shkallës së valutizimit ka ndikuar negativisht në rritjen e PBB-së. Për periudhën 1999-2017 rritja e kredive dhe depozitave në shumë absolute ka ndikuar pozitivisht në rritjen e PBB-së nominale. Përgjithësisht treguesit sintetikë kanë lidhje negative me PBB-në pavarësisht nga forca e lidhjes së tyre. Kjo është më prezente dhe më e theksuar për periudhën 2013-2017. Koeficientët e regresionit tregojnë se ndikimi i treguesve në total nuk ka ndonjë tregues shumë të dallueshëm për tu marrë në konsideratë. Vetëm në periudha të veçanta treguesit ndikojnë sipas grupeve të përcaktuara në nivelin e PBB-së.

Treguesit e euroizimit përgjithësisht kanë lidhje negative me PBB-në, kjo do të thotë se sa më shumë rriten depozitat dhe kreditë në euro ndaj kredive dhe depozitave gjithsej aq më shumë ulen ritmet e rritjes së PBB-së. Kjo lidhje negative nuk është përcaktuesja kryesore e dinamikës së PBB-së sepse janë edhe me dhjetra faktorë të tjerë. Faktorët kryesorë janë faktorët strukturorë, struktura e PBB-së dhe pastaj vijnë faktorët e tjerë që ndikojnë në dinamikën e këtyre zërave. Prandaj mund të theksojmë se vërtet që lidhja midis treguesve të euroizimit të marrë në analizë është negative me PBB-në por nuk është kjo arsyeja kryesore e rënies së ritmeve te rritjes, pra dinamikës së PBB-së.

REKOMANDIME

Rekomandojmë që Banka e Shqipërisë , lidhjen negative midis treguesve të valutizimit dhe ritmit të rritjes së PBB-së të mos ta konsiderojë si faktorin kryesor ndikues dhe për këtë shkak t'i shpallë luftë euros. Në të kundërt ajo, duhet të marrë masa për rritjen e efektitivitetit të saj në tregun monetary duke synuar rritjen e importeve kryesisht në fushën e investimeve dhe marrjen e masave për kufizimin e importeve të produkteve që prodhohen brenda vendit.

Banka në bashkëpunim me institucionet e tjera financiare dhe institucionet shtetërore, të punojë në drejtim të kufizimit të përdorimit të valutës në transaksione që mund të kryhen në monedhën vendase.

Të punojë në formalizimin e çdo lëvizje dhe çdo transaksioni që bëhet në valutë, të përcaktojë kursin e këmbimit të lekut duke vendosur kufijtë përkatës, e mbase dhe të propozojë çelien një bankë tregtare me kapital shtetëror.

BIBLIOGRAFI

1. Banka e Shqipërisë. Raport Vjetor. 1993-2017
2. Banka e Shqipërisë. Raport Statistikor. 2007, 2009, 2012, 2014, 2016, 2017, shkurt 2018.
3. Bank of Albania. Years 2011 until October 2017 all Statistical Reports of the Bank of Albania.
4. Edgar Feige (elfeige@wisc.edu). Macroeconomics from EconẆPA. .**"The Dynamics of Currency Substitution, Asset Substitution and De facto Dollarization and Euroization in Transition Countries".** Ne Economics Papers:Date: 2003-02-27. Doënloads: (external link). http://econẇpa.repec.org/eps/mac/papers/0302/0302005.pdf (application/pdf)
5. Feige, Edgar L. and Michael Faulend; Velimir Šonje; Vedran Šošić. **"Currency Substitution, Unofficial Dollarization and Estimates of Foreign Currency Held Abroad: The Case of Croatia."** in Blejer, Mario and Skreb, Marko, eds, *Financial Policies in Emerging Markets, MIT Press, 2002a*.
6. Méndez, Eduardo. (1999). "***Dolarización oficial de la economía***". DIE-EC-01-99. Serie "Comentarios sobre asuntos económicos", No. 191. Banco Central de Costa Rica. Setiembre.
7. Méndez, E.; Ramos, . y Vindas, . (1999). "***Viabilidad y conveniencia de la dolarización plena en Costa Rica***". DE-DM-DIE-PI-02-99. Serie "Comentarios sobre asuntos económicos", No. 191. Banco Central de Costa Rica. Setiembre.
8. Savastano, M. (1996). "***Dollarization in Latin America: recent evidence and policy issues***" en "*The Macroeconomics of International Currencies. Theory, Policy and Evidence*" editado por P. Mizen y E. Pentecost.
9. Méndez, E.; Mora, C., Prado, E. y Solano, M. (2001). "***Evaluación del régimen cambiario de Costa Rica (Documento de discusión interna)***". DIE-DM/07-2001-DI. Banco Central de Costa Rica. Noviembre.
10. Mongardini, J. y Mueller, J (2000). "***Ratchet Effects in Currency Substitution: An Application to the Kirguiz Republic***". IMF Staff Papers Vol. 47, No. 2. Fondo Monetario Internacional.
11. Samaróczy, M. y Sa, S. (2002). "***Macroeconomic Adjustment in a Highly Dollarized Economy: The Case of Cambodia***". IMF orking Paper P/02/92. Fondo Monetario Internacional.
12. Sarajevs, V. (2000). "***Econometric Analysis of Currency Subtitution: A Case of Latvia***". Institute for Economies in Transition. Bank of Finland.

PSIKOLOGJIA E PUNËS DHE ROLI I SAJ NË NDRYSHIMIN E VENDIT TË PUNËS DHE ZHVILLIMIN SOCIAL

MSc.Magdalena MARGARITI, Drejtoria Rajonale Shërbimit Social Shtetëror Gjirokastër.

email: margariti_mada@yahoo.com

ABSTRAKT

Përgjatë këtyre tri dekadave, në Shqipëri, ndryshime tejet të rëndësishme kanë ndodhur në mënyrën se si janë parë e trajtuar cështjet e sigurisë dhe shëndetit në punë, së fundmi ka rezultuar se një sërë risqesh në ambientin psico-social të organizatave dhe pasojat negative në shëndetin e punonjësve që burojnë nga këto risqe e që duhen përballur në një qasje të re bashkekohore nga individi,organizata dhe shteti.

Psikologjia e punës është pjesë integrale e sigurisë dhe shëndetit në punë; psikologjia e punës apo psikologjia e organizatave. ka të bëjë me studimin e sjelljes së personave në ambientin e punës, detyrat për t'u përmbushur duke respektuar rregullat e funksionimit të organizatës.

Ky studim ka për qëllim sjellë në vemendje risqet që vinë nga ambienti psiko-social i punës dhe që rriten në situata nga një stil i keq manaxherial, vend pune jo i përshtatshëm, ambient pune jo i favorshëm.

Të përcaktojë impaktin social që e mban gjithë shoqëria dhe që përcaktohen nga

a. kosto sociale për individët: Dhuna psikologjike, mobing, bulling, burn-out, prodhojnë efekte negative, mbi cilesinë e jetës dhe shëndetitn, duke afektuar fushën emocionale, psicosomatike dhe sjelljen e individit si dhe kërcënimet mbi karrierën profesionale -të gjitha na japin sinjalet për një kambanë alarmi ....

b. kosto sociale për organizatat si pasojë e uljes së produktivitetit.

c. Impact në komunitetin tonë të vogël dhe ndikim në mjedisin e përgjithshëm social. E gjithë shoqëria bëhet viktimë si pasojë e rrites së presionit të ushtruar mbi shërbimet sociale. Pasojat gjithashtu variojnë në raport me tipologjinë e Sistemit Shëndetsor Kombëtar dhe Shërbimet Sociale të cdo vendi. (Burime: Hoel H, Sparks K. and Cooper C.L. (2001))

Ky studim sugjeron se si këto mund të parandalohen nëpërmjet menaxhimit të duhur të tyre në organizatë e po ashtu propozon sesi strategjia e duhur për t'u ndjekur është ajo e parandalimit.

Fjalë kyce: risk, psiko-social, organizatë, kosto sociale, parandalim.

Psikologjia e punës dhe roli i saj në ndryshimin e vendit të punës dhe zhvillimin social

"kur institucionet ngurtësohen, vjen plakja, skleroza dhe vdekja e një shoqërie. Perëndimi i një qytetërimi është gjithmonë paaftësia e tij për të menduar në mënyrë operative problemet që realisht ka prodhuar dhe mungesa e kurajos në projektimin e situatave të reja. Kriza është gjithmonë një rënie e inteligjencës sociale (...) Nevojitet të mbështetemi mbi një përtëritje të përgjithshme të shoqërore, mbi një aftësi kolektive për të përdorur impulse të reja dhe aktive, si burim i clirimit dhe rilindjes" shkruante John Dewey më 1918-1919, vite pararendëse të Depresionit të Madh.

Natyrisht këto reshta janë shkruar në momente të mëdha depresioni dhe krize të një shoqërie, asaj amerikane, momente të cilat kërkojnë vizione të guximshme për të ardhmen; moment të cilat *reflektojnë nevojën më të madhe të njerëzimit: jo vetëm për të investuar fonde, por atë për të motivuar vetveten në kapërcimin e krizave.*

Nga ana tjetër, kriza e individit është jo më pak e rëndësishme për një shoqëri: puna e individit në një kompani/organizatë/ biznes, shpesh ka momente jo të bukura; i referohemi atij momenti kur si cdo ditë dhe për shumë ditë rresht që kanë kaluar, punonjësi ka ardhur në zyrë, hap kompjuterin, sheh e-mail dhe del me kolegët për kafen e mëngjesit; por sot po ndodhin gjëra të çuditshme: kolegu mezi të thotë mirëmëngjes, dikush i përshpërit në vesh një tjetri porsa të sheh; kolegët dalin të gjithë bashkë dhe nuk e ftojnë për kafe... ndoshta nuk është asgjë apo thjesht koincidencë por diçka ndryshon , sinjale që vinë ditë pas dite...një zinxhir sinjalesh që bëhen më evidentë, të palidhura midis tyre, por që fshehin një strategji progresive. Në fillim më pak e dukshme, por pastaj bëhet gjithnjë e më e hapur dhe e dhunshme. Duket e pakthyeshme. Dhe kush është viktima ndihet vetëm dhe në mënyrë dramatike: ai / ajo nuk e di se miliona të tjerë në mbarë botën janë në të njëjtën spirale. Ai nuk e di se kjo është një sëmundje sociale gjithnjë e më serioze,

gjithnjë e më e përhapur dhe ende pak e njohur. Ajo ka një emër të veçantë: quhet mobbing. (Gilioli A, Gilioli R. (2000)

Përveç investimeve kapitale të qeverive për të dalë nga këto situata, qysh prej kësaj kohe, është zhvilluar ajo që quhet psikologjia e punës apo e organizatave; degë e shkencës së psikologjisë , që duke njohur potencialet e mëdha të njeriut; e vë atë në qendër dhe gjen rrugët e përdor mjetet më efikase për ta bërë të ndihet i motivuar, për të çliruar potencialin dhe aftësitë e inteligjencës së tij dhe nëpërmjet punës, për ta nxjerrë nga hendeku i madh i krizës.

Në mos në krizë, sot shoqëria shqiptare, gjendet në një moment kthese, në kushte krejtësisht të reja në krahasim me shumë vite më parë, me vizione të reja dhe e gatshme të paktën teorikisht, për të mbushur boshllëqe, për përqafuar modele të reja dhe të suksesshme në mendësinë apo psikologjinë e punës.

Ky studim, tenton të sjellë në vëmendjen kryesisht të një elite apo të vendimarresve dhe drejtuesve, se është e rëndësishme , jo vetëm përqafimi teorik dhe rregullimi I gjithë bazës ligjore përsa i përket këtyre ndryshimeve në punë; por se ka një hendek të madh në gjithë këtë ndryshim të pritshëm social me gjendjen faktike në ambientin e punës në Shqipëri.

Psikologjia e punës, është pjesë esenciale e Shëndetit dhe Sigurisë në Punë, Psikologjia e punës dhe e Organizatave sot është jo vetëm një degë e përgjithshme e Psikologjisë, prej të cilave aplikon modele, por sot është kthyer në art.

Psikologjia e Punës ndryshon nga Psikologjia e Prganizatave, kjo e fundit studion zhvillimin e organizatave në kontektin ekonomik lokal dhe global. Pikënisje në këtë koncept, është që ndërrmarja, si sistem i gjallë dhe dinamik, reagon ndaj transformimeve dhe stimujve të jashtëm: qasja është ky system që e sheh organizatën dhe ambientin e jashtëm, në një transformim constant dhe në përshtatje ndaj ndryshimeve (Emery & Trist, 1965]) (Trist, Murray, & Emery, 1997) (Katz & Kahn, 1978).

Psikologjia E organizatave Aplikon modele nga PSIKOLOGJIA me qëllim

- Të favorizojë në maksimum, Mirëqënien e personave që punojnë
- Të krijojë avantazhe maksimale për organizatën npëm Përmirësimit të kushteve të punës, motivimi, marëdhëniet me ndërmarrjen dhe ambinetin e punës.



Koncepti i Sigurisë dhe Shëndetit në Punë (SSHP) është prezantuar për herë të parë dhe përqafuar nga Shqipëria para viteve 90'; ky komponent ka qenë përgjegjësi e Institutit të Higjienës dhe Epidemiologjisë (sot Instituti i Shëndetit Publik), përgjegjës për hartimin e politikave për SSHP që respektonin normat sanitare për të garantuar sigurinë në punë dhe më kryesorja për të mbrojtur shëndetin fizik dhe mendor të punonjësve.

Pas viteve 90' Shqipëria e përballur me një ndryshim të shpejtë ku përpjekjet për industrializimin e ekonomisë dhe inovacioni nëpërmjet përdorimit të teknologjisë janë edhe "motoja" e Qeverisë dhe e shumë investitorëve. Kështu, një numër gjithnjë e në rritje i shqiptarëve janë të ekspozuar jo vetëm ndaj faktorëve stresues fizik, kimik, biologjik dhe psikologjik në vendin e punë, por edhe risqet psiko-sociale janë bërë më evidente.

Ndërsa në botë kanë ndodhur ndryshime të rëndësishme, përsa i përket sigurisë dhe shëndetit në punë, në Shqipëri vazhdojmë të identifikojmë "sigurinë dhe shëndetin në punë" thjesht me mbrojtjen ligjore të vakët të aksidenteve fizike në punë, duke harruar se risqe të tjera nga ambienti psiko-social rrezikojnë seriozisht individin dhe shoqërine.

Rreziku i sëmundjeve psiko-sociale, është risku i përkeqësimit të gjendjes psikologjike ose fizike, të punonjësit, si pasojë e hashkëveprimit të faktorëve si planifikimit të objektivave dhe menaxhimit për të arritur objektivat, brenda kontekstit organizativ dhe social (Cox dhe Griffiths, 2005).

Nga ana tjetër, shprehja që ndeshim gjithnjë e më shumë, lidhur me pasojat e këtyre ndërveprimeve është ajo më e rëndomta "që vjen nga stressi" , sigurisht stresi i pun ës.

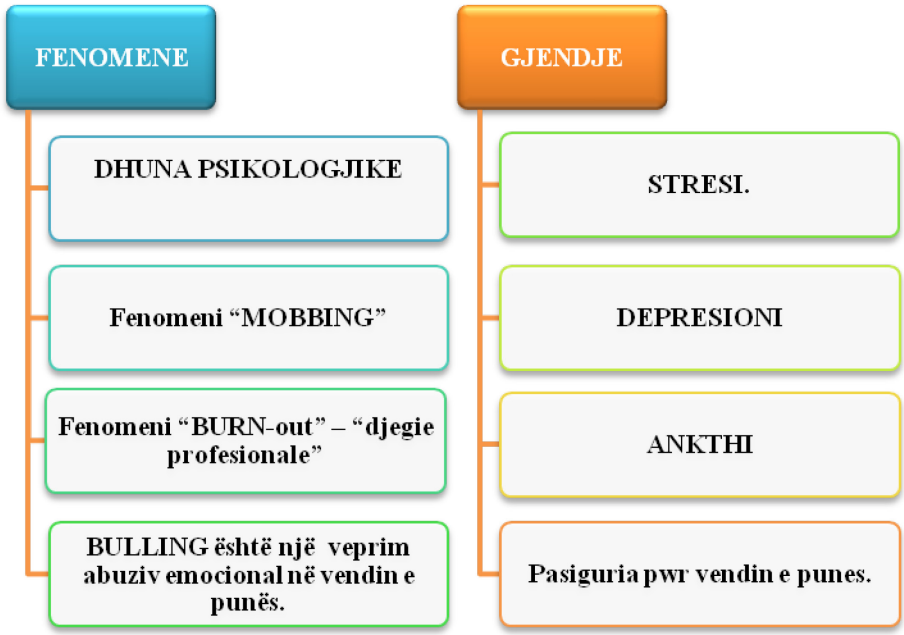
Duke studiuar ambientin e punës, në Shqipëri, në mënyrë të vecantë, rreziqet e mjedisit psikosocial kryesisht janë:

Dhuna është një fenomen i lashtë, ende prezent në kontekstet e punës, i shkaktuar nga përkeqësimi i marëdhënieve ndërpersonale dhe disfunksione organizative. Ky faktor është i lidhur me një tërësi faktorësh të tipit social-ekonomik , që përfshijnë sjellje diskriminuese bazuar në gjini, besim, etni, moshë, kulturë, orientim seksual dhe forma të tjera të diversitetit.

Mobbing. Sipas Agjensisë Europiane të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë, "nuk ka një përcaktim të prerë të për mobbing, që tashmë njihet universialisht. Mund të përkufizohet: "mobbing në vendin e punës, është një sjellje e përsëritur , e paarsyeshme, e drejtuar kundër një vartësi ose një grupi vartësish, e tillë sa të krijojë një rrezik për shëndetin dhe sigurinë. Po sipas kësaj agjencie, terreni për mobbing është një mikro-shoqëri, në të cilin cdo event është rezultat i elementëve kulturorë, humanë dhe materialë e organizativë. Risku për mobbing, favorizohet në kompanitë/ organizatat/ bizneset shqiptare për shkak të :

- -një stili të keq manaxherial
- -vendi pune jo i përshtatshëm
- -ambient pune jo i favorshëm, me kushte fizike jo të përshtatshme dhe që favorizojnë aksidentet.

Stresi është një gjendje psikologjike negative, me komponente emotive,me efekte mbi shendetin qoftë të punonjësit asshtu edhe të organizatës. Nga studimet e ILO-së (Organizata Ndërkombëtare e Punës) rezulton se stresi i lidhur me punën ka një kosto të madhe në mënyrë të drejtpërdrejtë dhe jo të drejtëpërdrejtë.



1. Dhuna psikologjike, mobing, bulling, burn-out, prodhojnë efekte ekstremisht negative, mbi cilesinë e jetës dhe shëndetitn, duke afektuar fushen emocionale, psicosomatike dhe sjelljen e individit si: braktisje e impenjimeve sociale, largim nga lidhjet miqësore, gjendje të rënduar dhe sëmundje; vështirësi për të menduar për punë tjetër, ulje të të ardhurave nga punësimi; shpërthime zemërimi dhe dhune, largim përgjegjësish familjare deri në divorc; largim nga vendi I punës.
2. "Kërcënimet mbi karrierën profesionaletë individëve, na japin sinjalet për nje kambanë alarmi
3. E gjithë shoqëria bëhet viktimë e MOBBING, nga rritja e presionit të ushtruar mbi shërbimet sociale, si pasojë e gjithë shoqëria duhet të përballojë:

» kosto shtesë për personat që bëhen të paaftë për "shkaqe që kanë lidhje me punësimin"

» kosto shtesë për rritjen e papunësisë

» kosto sociale për pensionet e parakohshme

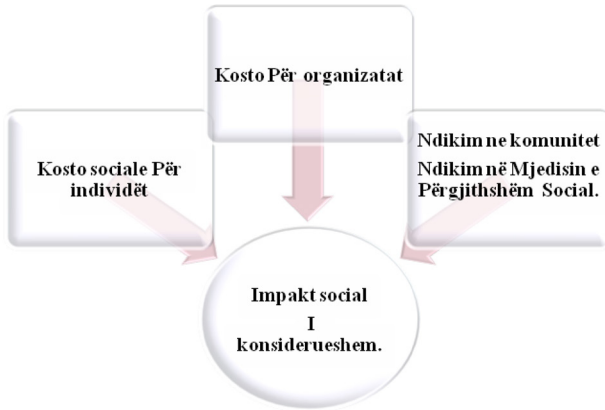
» humbje e burimeve njerëzore dhe kapaciteteve

» kosto shëndetsore nga shtrimet dhe shërbimet spitalore

» reduktim potencial i punëve produktive

Pasojat gjithashtu variojnë në raport me tipologjinë e Sistemit Shëndetsor Kombëtar dhe Shërbimet Sociale të cdo vendi. (Burime: Hoel H, Sparks K. and Cooper C.L. (2001))

Impakti social që vjen si pasojë e kostove sociale për organizatat, individët dhe mjedisin social të një vendi, është i pallogaritshëm për ekonominë dhe vetë shoqërinë shqiptare.



Kështu nëse do të bisedonim në shifra, referuar kostove të përgjithshme shoqërore, shoqëri ndërkombëtare me përvojë Matrix (2013), për 27 vende të BE, kanë llogaritur se për shkak të rreziqeve psiko-sociale nga depresioni i lidhur me punën, kapin shifrën 617 miliard euro; Kjo shifër u përllogarit në bazë të të dhënave nga punëdhënësit 272 miliardë euro, nga rënia e produktivitetit 242 miliardë euro, kosto nga asistenca sanitare 63 miliardë euro, nga paaftësia për punë 39 miliardë euro. Vlerësimet janë të ndryshme, por aksidente të tilla dhe shëndeti i keq i kushtojnë ekonomisë së BE-së të paktën 490 miliard Euro në vit, ndërsa po në raportet e BE theksohet se nuk ka të dhëna lidhur me këto kosto për vende të Ballkanit Perendimor dhe shoqëritë lindore ku hyn edhe Shqipëria.

Një nga shkaqet e këtyre mungesave dhe pamundësia për të pasur të dhëna të sakta statistikore, të cilat do të ndihmonin procesin e planifikimit, është shkalla e madhe e informalitetit në ekonominë shqiptare. Gjithashtu informaliteti është një rrezik evident i sëmundjeve psiko-sociale: sipal ILO, Shqipëria ka ende një nivel të lartë të punësimit informal, ekonomia informale përbënte rreth 40 për qind të punësimit në sektorin jobujqësor (Raporti i Progresit i BE 2015 për Shqipërinë, faqe 48). Për të punësuarit, të punosh në një ekonomi informale do të thotë të jesh I kufizuar në një

veprimtari që paguhet pak, e dëmshme dhe e pasigurtë pasi standartet e shëndetit dhe sigurisë në punë shpesh neglizhohen.

Po çfarë strategjish, mjetesh, ekspertesh, aktivitetesh shmangin risqet dhe sigurojnë një shoqëri më të shëndetshme fizikisht, moralisht dhe profesionalisht?

"Shumë persona, që jetojnë në mes të dhunës, një ditë po e një jo, e mendojnë atë si pjesë të pandashme të natyres njerëzore; por nuk është kështu. Dhuna, mund te parashikohet. Është e mundur të ndryshohet kursi i kulturave të dhunshme. Në vendim tim dhe në gjithë botën, ka shembuj të ndritur të faktit sesi dhuna, është shmangur. Qeveritë, komunitetet dhe shëmbujt individualë, mund të bëjnë diferencën"theksoi Nelson Mandela.(Perifrazim, i një raporti botëror mbi Dhunën dhe Shëndetin, OBSH 2002)

"Parandalimi është më i mire se kurimi"

është themeli i qasjes Europiane ndaj problemeve të sigurisë dhe të shëndetit në punë. Në praktikë, kjo do të thotë që të analizohen proçeset e punës për të identifikuar risqet afatgjata dhe afatshkurtëra, dhe më pas të veprohet për ti shmangur ose për ti zbutur ato sa më shumë të jetë e mundur. Parashikimi i risqeve, zbatimi i masave efektive të sigurisë dhe ndjekja në vazhdimësi me rigorozitet e tyre janë të rendësishme për reduktimin e këtyre shifrave (EU-OSHA Vende Pune të shëndetëshme 2012-13).

Në veçanti, në terma absolutë, parashikimi i mobbing, bazohet mbi mundësinë për të arritur një ndryshim të madh kulturor e të vlerave individuale, të sjelljeve , të shprehjeve verbale dhe mënyrat e ndërveprimit. Ky ndryshim i madh kulturor, edhe pse një proces afatgjatë, mund të jetë favorizuar nga një imenjim i qëllimshëm, me qëllim rritjen e ndërgjegjësimit dhe njohjen individuale mbi fenomenin.

Nga ana tjetër, këto parametra, nuk mund të përcaktohen pa pasur parasysh edhe stadin e zhvillimit ekonomik të vendit: për shembull, në vendet e industrializuara dhe tejet të zhvilluara përparësitë duhet të fokusohen tek faktorët dhe risqet psikologjike që lidhen me marrëdhëniet dhe menaxhimin e dobët në vendin e punës, me pasojat mendore dhe fizike për shkak të detyrave të përsëritura, tejet teknike dhe me informacionin për përdorimin e teknologjive dhe substancave të reja, duke përfshirë kimikatet.

Ndërsa në vendet në industrializim e sipër, si për shembull në Shqipëri, megjithëse për aktualisht, përparësitë duhet të fokusohen tek përmirësimi i praktikave për sigurinë dhe shëndetin në industritë parësore, do të ishte shumë e dobishme të plotësohet gjithë boshllëku lidhur me cështjet që lidhen me risqet psiko-socialë në ambinentin e punës me praktika strategjike si:

1. Hartimi I politikave strategjike të bazuara në objekivat e mijëvjecarit: si do të jetë bota në 2030?dhe përcaktimi I vizionit mbi punën se si duam të jetë, bazuar në këto objektiva.
2. Studime në nivele organizate/kompanie individuale, parë nga perspektiva e psikologjisë së punës. Një kuadër i qartë I kostove të lidhura me rreziqet psikosociale, në nivel ndërrmarjeje, do të argumentojë qartësisht domosdoshmërinë e menaxhimit të këtyre risqeve.
3. Për të pasur një pasqyrë të gjendjes, e dobishme do të ishte kryerja e studimeve të avancuara, e cila do të na lejojë të analizojmë mangësitë dhe të planifikojmë politikat në nivel strategjik.
4. Rritja e ndërgjegjësimit dhe edukimi I vazhdueshëm për shëndetin dhe siguinë në punë i stafeve.
5. Planifikimi për të ardhmen - integrimi i sigurisë në punë dhe shëndetit në edukim për të ndërtuar gjeneratat e ardhshme të personave të sigurt dhe të shëndetshëm
6. Buxhetimi përkatës për të përballuar kostot sociale të punës.
7. Rekrutimi I ekpertëve të fushës pranë biznesit/ kompanive si mjeku I ndërrmarjes dhe plotësimi në nivel kombëtër në shërbime për sëmundje për sëmundje profesionale dhe të shkaktuara nga dhuna verbale, mobbing, stresi, ankthi , depresioni etj
8. Vlerësimi i performancës për punonjësit. mos të mbetet vetëm tek titullari i cili mund të bëj gjykim të njeanshëm dhe pse mund të jenë formate standarte të vleresimit të performancës. Si praktike pune në kompani të mëdha apo organizata që operojnë jashtë vendit tonë, janë ngritja e bordeve nga brenda institucionit brenda sektorit të burimeve njerezore për vleresime të kolegëve. Kjo perforcon dhe gjykimin objektiv sepse vjen nga specialistë që e njohin punën me detyrat dhe përgjegjesitë. Sa premtuese është kjo praktikë për administratën tonë? Cilat janë burimet njerëzore që mund të shfrytezohen? Janë pyetje por edhe veprime strategjike dhe vision I ri për marëdhëniet në punë.

Siguria është një e drejtë! Parandalimi fillon qysh në mjedisin e punës, nga menaxherët dhe drejtuesit!

Ky studim , është parë kryesisht në favor të punonjësve dhe të drejtave të tyre ndaj porosi të vlefshme për menaxherët dhe drejtuesit do të ishin:

1. Të vënë në dispozicion metodologji të thjeshta, në nivel ndërrmarjeje
2. Kështu një porosi e vlefshme do të ishte se : në cfarëdo lloj biznesi që të jeni, të vësh në dukje qëllimin për një SHËNDET TË MIRË DHE TË MENAXHOSH SIGURINË NË PUNË, do të thotë që siguria e njerezve nuk është në rrezik dhe shëndeti I tyre nuk është dëmtuar.
3. Kujto se vëmendja tek shëndeti dhe siguria nuk është thjesht t'I bindesh ligjit dhe të jesh I përgjegjshëm por nga ana sociale, do të thotë edhe sens I mirë për një biznes të mirë.
4. Mbro veten dhe punonjësin nga dëmtimet në vendin e punës.
5. Të kujdesesh për stafin do të thotë ti besh ata më të interesuar për interesat e kompanisë.Ata do të ndihen më të sigurt, më shumë konfident dhe të vlerësuar.
6. Krijojnë një sesn të mirë biznesi të pajisësh stafin me njohuritë e duhura për të përmirësuar sigurinë në punë!

KONKLUZIONE

Ky artikull, përcjell në mënyrë të përmbledhur, rezultatet e një vëzhgimi teorik dhe interesit, për drejtuesit e një institucioni, mbi kostot e stresit dhe risqeve të tjera psikologjike, të lidhura me punën.

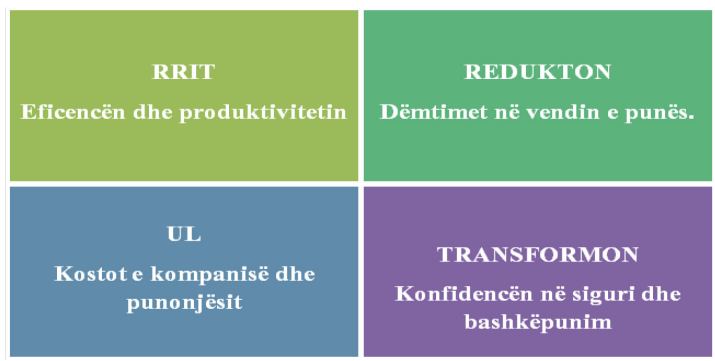
1. Është shumë I vështirë krahasimi, ndërmjet realitetit shqiptar të punës dhe realiteteve të vendeve të tjera, për shkak të diferencës në nivelin ekonomik, këtu ndikon edhe natyra kompanive/organizatave, vështirësia e mbledhjes së të dhënave sasiore, ndaj për kryerjen e këtyre vëzhgimeve është përdorur metoda cilësore. Psh, aksidentet në punë në Shqipëri raportohen në mënyrë fare formale, për të mos thënë që edhe nuk raportohen fare. Në një vend me mbi 100 mijë biznese, normalisht që ka aksidente në punë e në Shqipëri raportohen vetëm 100-120 raste. Kjo është një shifër fare formale. Vendet e rajonit që kanë pothuajse të njëjtën popullsi si ne, raportojnë 10-fishin e aksidenteve në punë. Kjo s'do të thotë që në vendin tonë nuk ndodhin aksidente në punë, por është një tregues alarmant që rastet nuk raportohen.
2. Gjithashtu krahasimi ndërmjet rajoneve të ndryshme të vendit , është shumë i vështirë.

3. Ka një relativitet, se si studiues të ndryshëm llogarisin kostot nga risqet psiko-sociale dhe grupimet e ndryshme të faktorëve të riskut të cilat manifestohen në forma nga më të ndryshmet të përmendura edhe më sipër si: shpenzime sanitare, rënia e produktivitetit, kosto pensionesh të parakohshme, sëmundjet profesionale etj.

   Në Shqipëri, shteti mbulon kostot e lidhura me aksidentet në punë dhe sëmundjet profesionale, nëpërmjet shërbimeve shëndetsore publike, ndërsa ka një boshllëk lidhur me kostot të lidhura me faktorët psiko-sociale, pjesa më e madhe e këtyre kostove lidhet kryesisht me aksidentet në punë, mbrojtjes sociale dhe ndihmën ekonomike, shpërblim-lindje dhe vdekjeje dhe sigurimet shoqërore.

4. *Studimet e fundit zbulojnë se karakteristikat positive të një vendi pune, mund të kenë efekt pozitiv dhe jo vetëm negative mbi shëndetin dhe mirëqënien e punonjësve.* (Fullagar e Kelloëay, 2010; Mellor et al., 2012). Kështu në shumë raste ka një lidhje jo shumë të qartë, midis mbështetjes dhe pjesmarrjes së leadership-ti me vartësit dhe disponibiliteti I përbashkët, për të ndarë aftësitë profesionale, në arritjen e objektivave dhe shëndetit të punonjësve. (Vazquez et al., 2009).

Me tej: si mund ta vleresojmë këtë kënaqësi që punonjësit marrin në ambientet e punës? Aplikimi I praktikave të suksesshme brenda dhe jashtë ambientit të punës: prsh një praktikë interesante janë "9minutat e së hënës" që shërbejnë për të diskutuar me stafin dhe motivuar atë, apo praktika tjetër që quhet "e shtuna e punonjesve" apo që në anglisht e gjen dhe me titullin "eat cake on saterdays" Eshte një pervojë e bukur qe punonjësit mblidhen teë shtunave 1 ose 2 ore dhe kalojnë kohë sociale për kafe dhe kek, pa ndare problematika pune, per te krijuar nje grup koheziv me qellimin e përforcimit të marredhenies qe do i japë me teper rendiment punës.



Në përgjithësi nga studimet rrjedh në mënyrë të padiskutueshme dhe qartësisht se *parashikimi i stresit dhe risqeve psiko-sociale është padiskutim i leverdisshëm ekonomikisht për një vend!*

Aplikimi i këtyre modeleve positive, natyrisht duke i përshtatur në kushtet e vendit tonë, do të ishte jashtëzakonisht efektiv për individët, ndërrmarjet dhe ekonominë tonë në përgjithësi.

BIBLIOGRAFI

1-"Il calcolo dei costi dello stress e dei rischi psicosociali nei luoghi di lavoro" Osservatorio europeo dei rischi Revisione della letteratura

2- International perspectives in research and practice EU-OSHA Vende Pune të shëndetëshme 2012-13

3- World report on Violence and Health (2002) Organizzazione Mondiale della Sanità, Ginevra (Organizata Botërore e Shëndetit), Agenzia Europea per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro

4- Action in occupational helth and safety in workplace, Occupational Safety and Health (Occupational Safety and Health Center)

5- Hierarkia e nevojave sipas Abraham Masloë

6- Improvement of national reporting, data collection and analysis of occupational accidents and diseases.

FRAMING ANALYSIS: INTEGRIMI I TË RINJVE NË TREGUN E PUNËS

PhD. Candidate, Michalis Zotos, Universiteti "Mesdhetar i Shqipërisë"

zotosmih@hotmail.com

MSc., Klejn Ngraçani, Universiteti i Tiranës

klejnklejn@gmail.com

ABSTRAKT

Ky studim eksplorues me metoda cilësore, i bazuar në epistemologjinë interpretuese, përpiqet të hedhë dritë mbi mënyrën se si gazetat shqiptare kornizojnë çështjen e integrimit të të rinjve në tregun e punës. Metoda kërkimore e përdorur është ajo e Analizës së Kornizës, në mënyrën cilësore të saj, duke u përqënduar në strukturat tematike brenda narrativës gazetareske, të cilat më pas sjellin kristalizimin e kornizave të përdorura. Ky model kërkimor është përzgjedhur duke u përpjekur për t'i qëndruar besnik konceptimit të kornizave sipas Entman (2007: 4), i cili i përcakton ato si: "Selektimi i disa aspekteve në një realitet të perceptuar dhe bashkimi i tyre në një narrativë e cila përforcon lidhjen midis pjesëve për të promovuar një interpretim të caktuar". Duke qenë se një tematikë e tillë ka marrë mbulim të gjerë brenda diskursit politik, sikurse brenda përmbajtjeve të tjera mediatike, do të ishte me interes të eksplorohej mënyra se si zgjidhet për të diskutuar në lidhje me këtë çështje.

Fjalët kyçe: Korniza, Analiza e Kornizës, struktura tematike, gazeta, artikuj, zgjedhjet elektorale, të rinjtë, punësimi, papunësia.

HYRJE

Duhet thënë se integrimi i të rinjve në tregun e punës është një fenomen për të cilin është diskutuar gjerësisht gjatë zgjedhjeve të përgjithshme elektorale të vitit 2017, kjo për arsyen se, Levizja Socialiste për Integrim, diskursin kryesor gjatë fushatës zgjedhore e kishte të fokusuar në integrimin e të rinjve në tregun e punës. Duke pasur si premtim kryesor "hapjen e 100.000 vendeve të reja të punës vetëm për të rinjtë", diskursi i tyre fokusohej në arsyetimin e shkaqeve të problemit të papunësisë midis të rinjve, artikulimit të pasojave të këtij fenomeni dhe parashtrimit të zgjidhjeve, e cila siç kuptohet do të ishte hapja e këtyre vendeve të punës.

Analiza e Kornizës (AK), në mënyrën cilësore të saj, është përdorur duke u përqenduar në strukturat tematike brenda narrativës gazetareske, të cilat më pas bëjnë të mundur kristalizimin e kornizave të përdorura në shkrimin e artikujve. AK është një metodë frytdhënëse në situatat kur kërkohet të kuptohet mënyra se si zgjidhet të flitet për një fenonem të caktuar, prandaj më së shumti kjo metodë kërkimore është përdorur në studimet mediatike, duke hedhur dritë mbi fenomene si shfaqja e racizmit në media, pasqyrimi i minoriteteve, emigrantëve, grave, etj.

Mënyrat e ndryshme të të diskutuarit mbi çështjen, elementet e përdorura për krijimin e një situate problematizimi, argumentet e përzgjedhur për të deklaruar shkaqe e për të justifikuar zgjidhje, si dhe analizimi i arsyetimit shkak-pasojë brenda narrativës gazetareske e politike, do të jenë në fokus të këtij studimi. Kjo për arsyen se, në kristalizimin e kornizave si qasje analitike është përdorur dekonstruktimi i strukturave tematike brenda artikujve të gazetave, ku në qendër të tyre qëndron një temë kryesore problematike, e ndjekur nga artikulimi i shkaqeve, pasojave dhe zgjidhjeve për këtë problem (Iyengar, 1991).

Të rinjtë dhe tregu i punës

Integrimi i të rinjve në tregun e punës është një problem aktual i cili ndikohet nga një numër i gjerë faktorësh ekonomik, politik dhe social. Të rinjtë në përbërjen e forcës punëtore, janë më pak të pranishëm se sa grupmosha e të rriturve, kjo për arsye të ndryshme të cilat variojnë nga mungesa e vendeve të punës, mungesa e eksperiencës për të konkuruar në një treg të pastabilizuar dhe deri te mosgjetja e hapësirave për një punësim të përshtatshëm sipas profilit të caktuar.

- Problemi kryesor i tranzicionit të të sapo diplomuarve nga arsimi i lartë në tregun e punës është mungesa e vendeve të punës. Shumë prej tyre kalojnë nëpër disa vende pune dhe qëndrojnë shumë kohë të papunë para se të vendosen në një punë të përshtatur me profilin e tyre.
- Sistemi i arsimit të lartë prodhon shumë të diplomuar në krahasim me nevojat e tregut të punës, duke rritur në nivele të larta papunësinë te të sapo diplomuarit. Nga krahu i ofertës ka një tejkalim të të diplomuarve në shumicën e fushave të studimit, por veçanërisht në biznes, administrim dhe drejtësi dhe nga ana tjetër tregu ka mungesa të të diplomuarve nga fushat e studimit të Shkencave Natyrore.
- Një pengesë e madhe me të cilën përballen studentët në tranzicionin e tyre nga arsimi i lartë në tregun e punës është mungesa e përvojës së punës. Në një treg konkurues, punëdhënësit shpesh preferojnë të diplomuarit

me përvojë pune, gjë e cila pengon të diplomuarit të cilët nuk kanë pasur ndonjë përvojë pune gjatë studimeve të tyre.

(Insituti për Politika Publike dhe Mirëqeverisje 2017: 42)

Pra ka një serë shkaqesh të cilat krijojnë një situatë problematike për të rinjtë gjatë integrimit të tyre në tregun e punës. Kjo dëshmohet në shkallën e ulët të pjesëmarrjes së të rinjve në forcën punëtore. Në publikimin e Institutit për Politika Publike dhe Mirëqeverisje (2017: 13), dallohet qartë disbalanca në përbërjen e forcës punëtore midis grupmoshave të ndryshme, ku shkruhet se:

"Të rinjtë përbëjnë një numër të vogël të forcës së punës krahasuar me të rriturit. Kështu, në vitin 2017, shkalla e pjesëmarrjes në punë për grupmoshën 15-29 vjeç ishte 50%, ndërsa shkalla e pjesëmarrjes për moshën 30-64 vjeç ishte 76%, pra 26 pikë përqindje më e lartë. Përgjatë viteve, diferenca ndryshon shumë pak, por në vitin 2016 shkalla e pjesëmarrjes në forcën e punës te të rinjtë ulet në 46% ndërsa ajo e të rriturve qëndron në 76% duke e thelluar më tepër diferencën".

Gazetat shqiptare

Aktualisht në Shqipëri ekzistojnë 19 të përditshme informative, numër ky i lartë krahasuar me vende të tjera të cilat kanë popullsi akoma më të madhe se Shqipëria (Birn, 2017). Në ditët e sotme, shqiptarët preferojnë të informohen sipas fushave të interesit nga këto gazeta: "Panorama", "Shekulli", "Shqip", "Gazeta Shqiptare", "Koha Jonë" dhe "Standard" (Kitani, 2015).

Gazeta e parë pluraliste në Shqipëri është publikuar në datën 5 Janar të vitit 1991, kur kopja e parë e gazetës opizitare "Rilindja Demokratike" është hedhur në treg. Ky publikim shënoi lindjen e një epoke të re, vendosjen e një sistemi politik të ri, dhe mbi të gjitha fillimin e lirisë së shtypit (Barbier, F. & Catherina, L. B. 2004). Pas publikimit të kësaj gazete, forca të tjera politike hodhën në treg gazetat e tyre.

Për këtë çështje autori Besnik Baka shprehet se "nëse e shikojmë në një perspektivë të gjerë ishte politika që e prodhoi median e lirë në Shqipërinë postkomuniste. Si rrjedhojë, modeli i lindur i shtypit të lirë në Shqipëri, ishte modeli i gazetarisë që tërësisht mbetej në kornizën politike". Gjatë kësaj kohe "koncepti i lirisë së shtypit u kufizua kryesisht te liria për debatin politik" (Cituar nga Zguri, 2017).

Pas një periudhe 4 vjeçare ku politika ishte në krye të mediave kryesore në vend, në vitin 1994 gazetarët u përfshinë si aktorë në fushën e pronësisë së medias. Kjo periudhë shënon edhe përpjekjet e para serioze për të krijuar më në fund media të shkëputura nga partitë politike, duke shënuar edhe lindjen e shtypit që vjen si rezultat i kërkesës shoqërore, e cila në këtë rast lidhej me domosdoshmërinë e krijimit të shtypit të pavarur (Zguri, 2017).

Pas vitit 1998, me krijimin dhe konsolidimin e elitës së kapitalit dhe të kapitalistëve shqiptarë hyn në lojë edhe logjika e tregut. Tashmë në fushën e pronësisë së mediave hyjnë biznesmenë të fuqishëm nga fusha e ndërtimit apo edhe nga fusha të tjera. Mediat në këtë periudhë u krijuan në përgjigje të kërkesës së tregut, duke tejkaluar apo neglizhuar shpesh edhe funksionin e vet publik dhe duke u vendosur në shërbim të interesave ekonomike dhe politike të pronarëve të tyre(ibid.).

Jonila Godole, nga pikëpamja e zhvillimit institucional e konsideron fazën e parë (1990-1994) si një fazë të Liberalizimit të medias, fazën e dytë (1994-1998) si një fazë të Insititucionalizmit, ose të betejës për fjalën e lirë, dhe fazën e tretë (pas vitit 1998 – e deri më sot) si fazë të Konsolidimit të sistemit mediatik shqiptar (Godole, 2014).

Korniza

Korniza si koncept është prezantuar fillimisht nga Goffman (1974: 21), si: "Principet e organizimit mendor të cilat drejtojnë interpretimin e eventeve (sociale) dhe përfshirjen tonë subjektive në to". Sipas tij kjo 'skemë interpretimi' ndihmon individët të gjejnë, perceptojnë, identifikojnë dhe etiketojnë eventet e jetës së përditshme.

Goffman (1974: 10-11) sugjeroi se gazetarët "i përdorin kornizat për të organizuar copëza të botës së përditshme, copëza këto të cilat janë prerje arbitrare në një rrjedhe veprimi të vazhdueshëm". Pra këto "copëza arbitrare" janë ato çfarë është zgjedhur për tu paraqitur në formulimin e një diskursi mbi një fenomen, për të përçuar një kuptueshmëri të caktuar.

Kornizimi, pra, është një mënyrë e të paraqiturit të një situate, një mjet me anë të të cilit arrihet të bashkohen në një narrativë aspekte të ndryshme të një fenomeni ose ndodhie, ku të përforcohet lidhja midis tyre dhe të sugjerohet një interpretim i caktuar për çështjen në fjalë. Ashtu siç Entman ka pohuar, korniza është: "selektimi i disa aspekteve në një realitet të perceptuar dhe bashkimi i tyre në një narrativë, e cila përforcon lidhjen midis tyre, për të promovuar një interpretim të caktuar (Entman 2007: 4)".

Në studimin e tij mbi kornizimin e përgjegjësisë për çështjet politike, Iyengar (1990) arsyeton se ndryshimi i kontekstit në mënyrën se si paraqiten çështjet, ka rëndësi kritike për mënyrën se si njerëzit do të mendojnë për atë çështje, duke ndikuar kështu në nivelin e mbështetjes që do të ketë nga publiku i gjerë një politikë e caktuar.

Kornizimi, sipas Iyengar (1991), ka fuqinë të përmbysë rrenjësisht mënyrën e të arsyetuarit të audiencës. Ndërkohë që vlerat kryesore të individualizmit dhe etikës në punë inkurajojnë shoqërinë që të shikojë individin si përgjegjës të varfërisë dhe diskriminimit, ekspozimi ndaj kornizimit tematik mund të kthejë tërësisht këto pritshmëri.

Një tjetër problem sipas Iyengar (ibid.), është fakti se dominimi i kornizave episodike në përmbajtet mediatike mund të sjellë çrregullime në proçesin politik. Duke i kthyer çështjet komplekse në nivelin e anekdotave, kornizimi episodik e drejton audiencën drejt një atribuimi të caktuar i cili e zhvesh shoqërinë dhe qeverinë nga përgjegjësia për këto çështje.

Metodologjia

Në mënyrë që të adresohen objektivat e kërkimit, ky studim eksplorues është menduar të zhvillohet i bazuar në epistemologjinë interpretuese, për arsyen se studiuesit kërkojnë të gjenerojnë kuptim dhe "kuptimi" vetë për nga natyra është interpretativ (Johannessen, 2014). Kryerja e një analize induktive kërkon që studiuesit të angazhohen maksimalisht me tekstin, duke u përpjekur të dekonstruktojnë strukturat e kuptimit të cilat gjenden brenda tij. Nga kjo mund të themi se mënyra më e mirë me anë të të cilës mund t'i afroheshim argumentimit logjik brenda tekstit ishte të mbajturit e një perspektive të hapur metodologjike, e cila do të na mundësonte krijimin e kuptimit për çështjen në fjalë.

Për këtë studim, përpunimi i strukturave tematike është përzgjedhur për të kristalizuar më pas kornizat e përdorura. Strukturat tematike, sipas Iyengar (1991), janë konceptuar si arsyetimi shkak-pasojë brenda narrativës mediatike, i cili përfshin pohimin e rrënjëve të një problemi, selektimin e përgjegjësisë për ndryshimin e situatës dhe promovimin e disa zgjidhjeve të mundshme.

Në bazë të këtij përcaktimi, duke kuptuar elementet përbërës të tij, është arritur të përpunohet një strategji kërkimore, e cila, në mënyrë induktive, do të dekonstruktonte strukturat tematike brenda çdo artikulli. Kodet që kanë qenë në qendër të analizës, janë:

- Projektimi i shkaqeve të problemit;
- Projektimi i pasojave të problemit; dhe
- Projektimi i zgjidhjeve të problemit.

Duke qenë se diskursi kryesor për integrimin e të rinjve në tregun e punës mendohej të ishte politik, atherë u pa si mënyra më e mirë të përdorej një qasje e cila e vendos "selektimin e përgjegjësisë" si fokus kryesor të saj. Kjo për arsyen se, tendenca në ligjërimin politik gjatë fushatave elektorale, është selektimi i përgjegjësisë për çështjet kryesore problematike të vendit. Këto kode u krijuan duke u bazuar në opinionin e studiuesve se niveli i problematizimit për çështjen në fjalë do të ishte i lartë.

Mënyra se si është kryer analiza, për të kristalizuar më pas edhe kornizat, është bazuar te punimi i Wimmer dhe Dominick (2006: 117-118). Hapat e këtij modeli janë përshkruar si më poshtë:

1. Krijimi i kodeve dhe strukturave tematike për secilin artikull;
2. Përfshirje krahasuese e kodeve në strukturat e ndryshme tematike;
3. Përpunim i mëtejshëm i strukturave tematike, gjenerimi i kornizave; dhe
4. Thjeshtëzimi dhe integrimi i të dhënave në një strukturë koherente teorike.

Pra, përpunimi i strukturave tematike nuk do të thotë se do të prodhojë menjëherë kornizat, këto struktura kërkojnë interpretim të mëtejshëm për të bërë të mundur kuptimin e kornizës kryesore për secilin artikull. Në operacionalizimin e kornizave, jemi përpjekur që të përcjellim elementët përbërës të tyre, duke bërë të mundur diferencimin e saktë dhe evitimin e keqkuptimeve mbi to.

Mënyrat e ndryshme të të diskutuarit mbi çështjen janë mbajtur në fokus të këtij studimi, i cili duke dekonstruktuar elementet përbërës të argumentimit, do të arrijë të përcjellë mënyrën sesi interpretohet çështja në fjalë, interesave të kujt i shërben ky interpretim i dhënë dhe mënyrën si shfaqen të rinjtë brenda këtij diskursi. Në këtë mënyrë do të kuptohej nëse të rinjtë objektifikohen në përmbajtjet mediatike në fjalë, nëse ata shihen ose jo si aktorë kryesorë në përçimin dhe ndërtimin e narrativës dhe nëse të tjerë aktorë flasin në emër të tyre për përfitime personale ose grupore.

Baza empirike për këtë studim përbëhet nga artikujt e gazetave: "Gazeta Shqiptare", "Shekulli" dhe "Panorama", ku është trajtuar çështja e integrimit të të rinjve në tregun e punës. Gazetat janë përzgjedhur në mënyrë të qëllimshme sepse nuk ekzistojnë të dhëna të sakta mbi tirazhin e gazetave shqiptare (Instituti Shqiptar i Medias, n.d.). Këto gazeta, pavarësisht kësaj, janë përmendur në studimin e Kitani (2015) si tre në gjashtë gazetat e preferuara prej shqiptarëve për informimin në lidhje me çështjet publike ose politike.

Numri i artikujve të cilët përbëjnë kampionin e studimit është 49. Këto artikuj janë përzgjedhur në mënyrë të qëllimshme duke mbajtur parasysh relevancën e tyre në lidhje me temën e studimit. Artikujt të cilët janë parë si të vlefshëm për studimin, janë:

- Artikuj që në përmbajtjen e tyre janë të fokusuar në çështjen e integrimit të të rinjve në tregun e punës;
- Artikuj që trajtojnë aspektet e punësimit dhe papunësisë së të rinjve; dhe
- Artikuj të cilët përmbajnë brenda narrativës së tyre "selektimin e përgjegjësisë" për integrimin e të rinjve në tregun e punës.

Për kampionimin e kohës është menduar në mënyrë të qëllimshme të përdoren artikujt e botuar në muajin para zhvillimit të zgjedhjeve të përgjithshme elektorale të vitit 2017 në Shqipëri, në muajin gjatë zhvillimit të tyre dhe në muajin pas përfundimit të tyre. Pra, muaji maj, qershor dhe korrik të vitit 2017. Këta tre muaj janë zgjedhur për arsyen se fokusi mbi çështjet kryesore politike, sociale dhe ekonomike të vendit, në periudhën e fushatës elektorale, është më i madh dhe më tepër i fragmentizuar në narrativa të ndryshme. Politikanët tentojnë të influencojnë opinionin publik duke paraqitur forma të ndryshme arsyetimi mbi çështjet të cilat përbëjnë bazën e programit të tyre elektoral.

Këto muaj janë zgjedhur, gjithashtu, sepse një prej partive politike, Lëvizja Socialiste për Integrim, diskursin kryesor e kishte të fokusuar mbi punësimin e të rinjve, duke pasur dhe si slogan kryesor "Krijimin e 100.000 vendeve të punës vetëm për të rinjtë". Ky diskurs bëri të mundur krijimin e situatës ideale për analizimin e një narrative konsistente, të adresuar integrimit të të rinjve në tregun e punës dhe të mediatizuar prej gazetave shqiptare.

Si njësi e analizës është përdorur paragrafi. Njësia e analizës nuk mund të limitohej veç në një fjali, sepse në disa raste, projektimi i një shkaku, pasoje apo sugjerimi i një zgjidhjeje përbëhej nga argumentimi i shtrirë në disa fjali. Duke qenë se një paragraf është në një farë mënyre përmbyllje e një ideje ose pohimi, edhe elementet përbërës të strukturave tematike tentonin të ishin të përmbledhura brenda paragrafëve të caktuar.

Për këtë studim, proçesi kornizues qëndron brenda në tekst, i gjendur midis argumentave të ndryshëm shkak-pasojë të prodhuar prej aktorëve politik ose social dhe të pasqyruar prej gazetarëve. Duke zgjedhur pasazhet më të fuqishme, duke i lidhur brenda një narrative e cila në fokus ka sugjerimin e një zgjidhjeje dhe duke kuptuar se çfare roli luajnë vetë të rinjtë brenda këtij ligjërimi, do të mundemi të hedhim dritë mbi kornizat në cilat integrimi i të rinjve në tregun e punës është pasqyruar.

Gjetjet kryesore

Midis 49 artikujve të fokusuar në çështjen e integrimit të të rinjve në tregun e punës, numri i *aktorëve* gjenerues të këtij diskursi ishte shumë i vogël. 2 burimet kryesore për nga numri i artikujve ishin Lëvizja Socialiste për Integrim, me 23 artikuj dhe Kolegji Universitar "Luarasi", me 8 artikuj. Por, nëse i përmbledhim këto artikuj duke u bazuar në faktin nëse korniza ka qenë politike ose jo, numri i artikujve me fokus politik mbi çështjen shkonte në 36. Kjo tregon për një inkuadrim politik të çështjes së integrimit të të rinjve në tregun e punës.

Lëvizja Socialiste Për Integrim

Lëvizja Socialiste për Integrim, me diskursin e saj të "hapjes së 100.000 vendeve të reja të punës vetëm për të rinjtë", ishte gjeneruesja më e rëndësishme e përmbajtjeve mediatike për të rinjtë në lidhje me punesimin. Narrativa kryesore e tyre, në fushatën elektorale, ka qenë kryesisht e fokusuar drejt të integrimit të të rinjve në tregun e punës, duke përdorur pikërisht këto fjalë:

"Pika A e programit tonë, e cila do të degjohet nga të gjithë ju, do të jetë programi i punësimit për të rinjtë, pasi kryefjala e punës sonë do të jenë të rinjtë. Atje ju do të gjeni një përgjigje të jashtëzakonshme. Për herë të parë në kemi një program i cili e përgjysmon menjëherë papunësinë mes të rinjve, nga 30% në 15% (Gazeta Shqiptare, 21 Maj)".

Siç shihet edhe nga fraza sipër, menjëherë pas artikulimit të përgjegjësisë për punësimin e të rinjve, tregohet shifra aktuale e nivelit të papunësisë së tyre. Kjo tregon për një problematizim të lartë të çështjes në fjalë, për të cilën zgjidhet të flitet në termat e uljes së papunësisë, si një përgjegjësi politike të cilën LSI do ta marrë përsipër ta adresojë.

Në projektimin e shkaqeve të papunësisë midis të rinjve, mund të përmenden disa faktorë të cilët variojnë nga situata e përgjithshme social-ekonomike që po përjeton vendi, e deri te reforma e arsimit të lartë. Një shkak kryesor, i hasur në një numër të madh artikujsh mund të përshkruhet si "mungesa e vëmendjes politike ndaj çështjes".

"Shqiptarët janë lodhur nga arroganca dhe konflikti, nga mashtrimet dhe tallja që po u bën politika. LSI-ja ka dalë përpara qytetarëve me një ofertë serioze e të sinqertë, me një program konkret për rritjen e ekonomisë dhe punësimit, duke u përqëndruar te shtyllat kryesore të hujqësisë, turizmit dhe shërbimeve si dhe duke orientuar arsimin e të rinjve drejt tregut të punës (Gazeta Shqiptare, 7 Qershor)".

Në këtë përcaktim, duke theksuar mungesën e vëmendjes politike dhe duke folur për politikën aktuale në termat e "konfliktit", "mashtrimit" dhe "talljes", vihet re se si LSI synon që të marrë përsipër përgjegjësinë mbi situatën duke parashtruar opsionet e rimëkëmbjes, të para te investimi në sektorët kryesorë të ekonomisë dhe te adresimi i sistemit arsimor.

"Sigurisht që mbetet shumë për të bërë. Dhe këtu nuk mund të rri pa përmendur reformën në arsim, e cila është një prioritet për LSI-në dhe të rinjtë. Ne këmbëngulim që kjo reformë duhet përmirësuar dhe mungesa e akteve nënligjore të ligjit për Arsimin e Lartë po cënon implementimin e tij dhe po dëmton të rinjtë (Gazeta Shqiptare, 10 Qershor)".

"Programi ynë i arsimit është një program vizionar i cili përfshin ndryshime rrënjësore në infrastrukturën arsimore, kurrikula, nxitjen e arsimit profesional dinjitoz për të afruar

të rinjtë me tregun e punës si dhe arsimin të lartë dinjitoz për profesionistë të zotë në të ardhmen (Gazeta Shqiptare, 10 Qershor)".

Në këto 2 pjesë mund të shikojmë se si projektimi i një shkaku të lidhur me papunësinë midis të rinjve, pra sistemi arsimor problematik, është kthyer në një projektim të një zgjidhjeje, me të cilën LSI synon të adresojë problemin e papunësisë midis të rinjve.

Të rinjtë prej LSI-së janë parë si të demotivuar për të qëndruar në Shqipëri, mungesa e një vendi pune i ka sjellë mospërballimin e kostove të jetesës dhe probleme të tjera social-ekonomike.

"Ju meritoni një politikë të mençur, ju meritoni një politikë që hap perspektiva zhvillimi në vendin tonë. Ju nuk meritoni të jetoni plot ankth ne vendlindjen tuaj. Familjet shqiptare ju kanë rritur dhe ju rritin me shumë përkushtim. Ju nuk duhet të largoheni nga Shqipëria (Gazeta Shqiptare, 17 Maj)".

Përpos zgjidhjeve të përcaktuara si, rregullimi i sistemit të arsimit të lartë, investimi në sektorët kyç të ekonomisë, lehtësirat fiskale, etj, LSI si diskurs kryesor të sajën kishte "të rinjtë në politike", duke argumentuar se vetëm në këtë mënyrë politika do të fokusohej më tepër në problemet e të rinjve.

"Kryesuesja e listës së kandidatëve për deputetë të LSI-së në qarkun e Tiranës znj.Klajda Gjosha u shpreh përpara të rinjve se tani ka ardhur koha që rinia të flasë vetë, e për këtë meritojnë të kenë vendin e tyre në parlamentin e ardhshëm. Dhe se, për ta bërë këtë të mundur LSI-ja u ka ofruar një shans të rinjve për t'u përfaqësuar. "Ka ardhur koha që rinia të flasë me zërin e vet, dhe ai parlament këtë vit më mirë se kurrë do të përfaqësohet nga ju, më mirë se kurrë do të shkëlqejë nga studentë ekselentë dhe të jashtëzakonshëm që dinë të flasin jo vetëm për çështjet e tyre, por për çështje që prekin nënat e tyre, familjet e tyre (Gazeta Shqiptare, 21 Maj)".

LSI me promovimin e të rinjve në politikë, duket qartë se ka përdorur një mekanizëm i cili tregon se anëtarësimi në këtë parti mund të sjellë benefite deri në masën e promovimit për hyrjen në parlament. Këtë mund ta shikojmë edhe në mënyrën sesi artikulohet për "mbështetjen dhe shansin që u jepet të rinjve".

"Shumë të rinj në politikë janë falë mbështetjes, vizionit dhe kulturës politike që ata kanë ndërtuar në LSI dhe më gjerë. Ndaj, nga mësimet e tyre, shëmbujt e tyre, shanset që Ilir Meta, Mona dhe LSI-ja na japin ne të rinjve, na bëjnë më të fuqishëm se kurrë për ta vazhduar këtë mision në politikën shqiptare (Gazeta Shqiptare, 10 Maj)".

"Ne duhet të kemi besim te të rinjtë dhe të rejat, te përgjegjshmëria e tyre, te serioziteti i tyre dhe njëkohësisht duhet t'u japim krahë ëndrrave të tyre. Fuqia më e madhe e një kombi janë ëndrrat e të rinjve",- tha kryetari i Kuvendit, duke shtuar se të rinjtë duhet të marrin në dorë politikëbërjen në Shqipëri. "Ka vetëm një rrugë, që të rinjtë e të rejat e Shqipërisë të

marrin në dorë politikën dhe ta bëjnë më tolerante, më përfshirëse, më bashkëpunuese dhe më të mirë"- theksoi Meta (Gazeta Shqiptare, 17 Maj)".

Pra, diskutimi për integrimin e të rinjve në tregun e punës, i shprehur në termat e papunësisë, konfliktit, neglizhencës politike dhe largimit të të rinjve në emigrim, i shërbente qëllimit të LSI-së për rritjen e elektoratit të saj, duke synuar të ishte fuqi kryesore politike në Shqipëri. Të rinjtë janë parë si të përjashtuar prej diskursit, për ta impenjohet LSI e cila me programin e saj do të bënte të mundur punësimin e tyre.

Kjo tregon për një nivel të lartë të objektifikimit të të rinjve, të cilët nën ndikimin e një diskursi të tillë të mirëpërpunuar, zgjodhën gjithnjë e më tepër të rradhiten brenda forcës politike të LSI. Pra, integrimi i të rinjve në tregun e punës, në mënyrën se si është kornizuar prej këtij diskursi, e ul përgjegjësinë individuale për aksesimin e suksesshëm të tregut të punës, duke i mëshuar më tepër zgjidhjeve politike dhe strukturore mbi çështjen.

Kolegji Universitar "Luarasi"

Kolegji Universitar "Luarasi", nga ana tjetër, u rradhit i dyti në ndërtimin e një diskursi mediatik për integrimin e të rinjve në tregun e punës. Me frazën kyçe të tyre "universiteti më cilësor, jo më i madhi", "Luarasi" e pasqyronte integrimin e të rinjve në tregun e punës, si një fenomen i ndikuar nga sistemi arsimor, ku të rinjtë të cilët studionin në këtë universitet do të kishin prioritet në gjetjen e një vendi pune.

"Në prag të plotësimit të formularit për në universitete, Malaj apelon maturantët të bëjnë zgjedhjen e duhur. Për këtë, rektori rendit disa arsye. 'Luarasi' është bileta drejt suksesit. Ajo që ne e ofrojmë më mirë se të tjerët është vizioni ynë ku Luarasi nk synon të jetë më i madhi, por universiteti më i mirë. Cilësia e stafit ka ardhur duke u bërë gjithnjë e më e mirë, mundësitë e programeve akademike janë rritur, marrëdhëniet ndërkombëtare dhe bashkëpunimet gjithashtu, pa lënë mënjanë dhe jetën sociale në 'Luaras' që është bërë më e gjallë (Panorama, 20 Maj)".

Duke diskutuar për "Luarasin" në termat e një "bilete drejt suksesit", përçohet një mesazh i qartë se ky universitet është ajo çfarë i nevojitet çdo të riu për aksesimin e suksesshëm të tregut të punës. Duke pohuar se "Luarasi nuk synon të jetë më i madhi, por universiteti më i mirë", jepet një e dhënë e rëndësishme se universitetet e tjera kanë si qëllim kryesor përfitimin që vjen nga rritja e numrit të studentëve, duke kaluar në plan të dytë cilësinë. Këtu, shfaqet ndryshimi i këtij universiteti i cili paraqitet si i angazhuar në drejtimin e të rinjve drejt punësimit.

"Nga panairi për edukim e punësim, aty ku është stacionuar prej tri ditësh, rektori i universitetit Prof. Dr. Arben Malaj jep arsyet përse të rinjtë, në prag të zgjedhjes vendimtare për të ardhmen e tyre, duhet t'i besojnë "Luarasit"." Shkalla e punësimit është

80% për studentët e diplomuar dhe që me programet e reja të studimit do të vijë në rritje. Me përmirësimet që po u bëjmë kurrikulave synojmë të diplomojmë jo thjesht studentë që kërkojnë punë, por që me idetë e tyre novatore dhe financimet e vogla, pse jo të bëhen studentë që hapin vende pune dhe fillojnë një jetë me më shumë ambicie sesa thjesht një punë që duhet t'ua garantojë dikush (Panorama, 20 Maj)".

Pra, studentët duhet "t'i besojnë" këtij universiteti, i cili për integrimin e tyre në tregun e punës ka ndërtuar një strukturë e cila i fuqizon ata dhe i jep më tepër mundësi sesa vetëm një diplomë dhe statusin e punëkërkuesit. Duke u shprehur se "shkalla e punësimit është 80%", ky universitet është paraqitur si realisht i angazhuar për misionin e punësimit të të rinjve.

"Mes shumë arsyesh, e zgjodha 'Luarasin' edhe për pjesën e intershipit. Nuk mund të mendosh vetëm për 3 vjet dhe pasi të kesh marrë një diplomë, të kërkosh kush do të marrë për praktikë. 'Luarasi' fillimisht të jep mundësi në të gjitha kompanitë e grupit 'Hysenbelliu group'. Gjithashtu janë dhe më shumë kontrata të tjera të lidhura me shumë institucione të larta shtetërore që na ndihmojnë të jemi shumë më të përgatitur se studentët e tjerë, si dhe të marrim hazën e punës që në fakultet", thotë Renisi, që vijon të jetë nxënës i ekselencës (Panorama, 23 Korrik)".

Këtu mund të shikojmë se si diskursi i përpunuar nga "Luarasi" është shfaqur nga një i ri, student i ekselencës, për të treguar se mënyra se si "Luarasi" e paraqet situatën shikohet po në të njejtën mënyrë dhe prej të rinjve, e mbi të gjitha të rinjve ekselentë. Duke i vënë theksin fillimisht praktikave të punës, theksohet lidhja e universitetit me aktorë të ndryshëm publik dhe privat të cilët janë të lidhur në partneritet me "Luarasin". Kjo do të thotë se, nëpërmjet këtyre marrëdhënieve, të rinjtë do të kenë akses më të lehtë në tregun e punës, duke përfituar njohuri praktike pa mbaruar ende edukimin universitar.

Përmendja e kompanisë "Hysenbelliu Group" nuk është pa qëllim. Universiteti "Luarasi" është në pronësi të kësaj kompanie, sikurse edhe gazeta në të cilën ky artikull është publikuar (QKB, 2018). Kjo tregon për një diskurs kompleks, ku asete të kësaj kompanie ndërthuren brenda një narrative e cila i shërben qëllimit përfundimtar të përfitimit. Studentët tërhiqen nga fakti se do të përfitojnë praktika të sigurta pune gjatë periudhës së studimeve, kompania fiton vizibilitet dhe besueshmëri në shoqëri, si një kompani e cila hap dyert për integrimin e të rinjve në tregun e punës, dhe nga ana tjetër mund të shikojmë se si pronësia e një gazete bën të mundur shfaqjen e këtij diskursi për qëllimin përfundimtar të fitimit.

KONKLUZIONE

Dy kornizat kryesore të spikatura prej këtij studimi janë "Korniza e konfliktit politik" dhe "Korniza e përgjegjësisë". Duke qenë se periudha e marrë në studim është përqëndruar rreth zgjedhjeve të përgjithshme elektorale të vitit 2017 në Shqipëri, për shkak të natyrës së diskursit politik, ishte e pritshme që të merreshin këto rezultate në fund.

Korniza e konfliktit politik është e fokusuar në natyrën politike të diskursit, ku forca të ndryshme akuzojnë njëra-tjetrën për shkaktimin e situatës në vend. Në këtë mënyrë problemi shikohet te kundërshtari, i cili ose e ka shkaktuar fenomenin në fjalë, ose në një farë mënyre nuk ka ndërmarrë hapat e duhura për rregullimin e tij. Kjo kornizë, pas përcaktimit të problemit tenton të fokusohet në marrjen e përgjegjësisë për të rregulluar situatën. Brenda kësaj kornize përfshihet pothuajse çdo artikull i gjeneruar politikisht, i cili përbënte kampionin për këtë studim.

Brenda kësaj kornize gjejmë diskursin e LSI-së, e cila duke akuzuar forcat e tjera politike për neglizhencë ndaj fenomenit të integrimit të të rinjve në tregun e punës, e përdori këtë shkak të projektuar për të ndërtuar të gjithë narrativën e saj drejtuar të rinjve dhe uljes së nivelit të papunësisë. Politika aktuale është cilësuar si instancë brenda të cilës mbizotëron konflikti, si strukturë e cila "tallet" dhe "mashtron" audiencën, duke vazhduar më pas në paraqitjen e programit elektoral dhe në afrimin e të rinjve drejt kësaj force.

Korniza e përgjegjësisë është e fokusuar në parashtrimin e një problemi të caktuar, duke përcaktuar më pas një ose disa aktorë të cilët do të angazhohen në zgjidhjen e këtij problemi. Kjo kornizë, në ndryshim nga korniza e konfliktit politik, i shikon rrënjët e problemit në struktura të tjera shoqërore përveçse atyre politike, ose në raste të caktuara nuk përmenden shkaqe por thjesht projektohen zgjidhjet të cilat duhet të ndërmerren.

Këtu futen një pjesë e mirë e artikujve të gjeneruar nga universitetet dhe disa struktura publike si Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë (në periudhën e studimit) dhe Bashkia e Tiranës. Këto struktura janë inkuadruar si iniciatore për projekte të fokusuara në integrimin e të rinjve në tregun e punës, duke u paraqitur si struktura të cilat punojnë për këtë problem shoqëror dhe kërkojnë që në mënyrë kreative të japin një zgjidhje për çështjen.

Ish-Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, me lançimin e "Programit Kombëtar të Praktikave të Punës", është shprehur se këto praktika do t'i ndihmonin të rinjtë për të aksesuar tregun e punës më lëhtësisht, duke përfituar nga eksperienca që do të merrnin gjatë praktikës. Bashkia e Tiranës, diskursin e vet e kishte të fokusuar në ofrimin e vendeve të punës, si në institucionin e saj, ashtu edhe në institucionet e

varësisë. Përveç kësaj, një tjetër projekt ishte ai i ofrimit të mbështetjes për fermerët e rinj të cilët mund të përfitonin nga programi i granteve dhe i mikrokredive të ofruara prej Bashkisë.

Ashtu sikurse ishte argumentuar nga Iyengar (1991), kornizat e përdorura në ndërtimin e diskursit për integrimin e të rinjve në tregun e punës, synonin të zhvendosnin përgjegjësinë për rregullimin e situatës në aktorë të ndryshëm. Papunësia midis të rinjve, është pasqyruar si një strukturë e cila krijohet nga një serë faktorësh, të cilët pasqyrohen si të tillë për t'i shërbyer interesave të caktuara.

Sikurse ishte argumentuar nga Zguri (2017), pronësia e mediave shpesh përdoret për t'i shërbyer interesave të caktuara të pronarëve të tyre. Këtë mund ta dëshmojmë me rastin e Kolegjit Universitar "Luarasi", i cili brenda diskursit të vet shprehej se ofronte praktika pune për të rinjtë e diplomuar në këtë universitet në firmën "Hysenbelliu Group", e cila ka në pronësi këtë universitet sikurse edhe gazetën në të cilën është publikuar artikulli në fjalë. Kjo tregon se pronësia e një mjeti për informimin e publikut, të mundëson ndërtimin dhe përçimin e mesazheve të cilat mund të përdoren në interes të pronarëve të mediave për arsyen e fitimit.

BIBLIOGRAFIA

» Balkan Investigative Reporting Network. (2017). Media Ownership Monitor Albania. Marrë nga https://albania.mom-rsf.org/sq/media/print/

» Barbier, F., & Catherina, L. B. (2004). Historia e Medias, Instituti Shqiptar i Medias, Tiranë,pp.11-19.

» Entman, R.M. (2007). Framing Bias: Media in the Distribution of Power. Journal of Communications 57(1): 163 – 173.

» Godole, J. (2014). Gazetaria Shqiptare në Tranzicion. Papisur, Tiranë.

» Goffman, E. (1974). Frame analysis: An essay on the organization of experience. Cambridge: Harvard University Press.

» Insituti për Politika Publike dhe Mirëqeverisje. (2017). Raport i Tregut të Punës në Shqipëri. Marrë nga http://www.ippm.al/wp-content/uploads/2017/06/Raporti-i-Tregut-të-Punës-Final.pdf

» Instituti i Media Shqiptare. (n.d). Raport Vlerësimi i Mbulimit të Grupeve Vulnerabël në Median Shqiptare.

» Instituti i Statistikave. (2017). Tregu i Punës 2016. Marrë nga http://www.instat.gov.al/media/1914/tregu-i-punës-2016.pdf

» Iyengar, S. (1990). Framing Responsibility for Political Issues: The Case of Poverty.Political Behavior, Vol. 12, No. 1, Cognition and Political Action.(Mar., 1990), pp. 19-40.

» Iyengar, S. (1991). Is anyone responsible? How television frames political issues. Chicago: University of Chicago Press.

» Johannesen, M.R. (2014). Please Like and Share! A Frame Analysis of Opinion Articles in Online News.International Conference on Electronic Participation, 2015. Marrë nga https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-22500-5_2

» Kitani, N. (2017). The Development and Indipendency of the Media in the Republic of Albania (1990 – 2015). Student's Social Sciences Journal.

» Qendra Kombëtare e Biznesit. (2018). Ekstrakt Historik i Regjistrit Tregtar për të Dhënat e Subjektit "Shoqëri me Përgjegjësi të Kufizuar". Marrë nga file:///C:/Users/user/Downloads/EkstraktHistorik-12.6.2018.pdf

» Wimmer, R.D. & Dominick, J.R. (2006). Mass Media Research.An Introduction.(8th edition). Canada: Thomson Wadsworth.

» Zguri, R. (2017). Marrëdhëniet mes Medias dhe Politikës në Shqipëri. Marrë nga http://library.fes.de/pdf-files/bueros/albanien/14000.pdf

ROLI I ARSIMIT TË LARTE NË ZHVILLIMIN E KOMPETENCAVE MENAXHERIALE

Prof. Assoc. Dr. Mimoza Manxhari

Department of Management, Faculty of Economics, University of Tirana, Albania

mmanxhari@yahoo.com

Ass. Liridon Veliu, PhD Candidate

Department of Management, Faculty of Economics, University of Tirana, Albania, liridon.veliu@uni-pr.edu

ABSTRAKT:

Në Strategjinë Evropiane (2010) për vitin 2020, arsimimi është shumë i vlerësuar dhe është një nga pesë objektivat kryesore të BE-së, duke ndjekur zhvillimin e politikës së kapitalit njerëzor. Mësimdhënia e kompetencave menaxheriale përmes arsimit të lartë si programet akademike dhe kurrikulare për studentët është një trend i fundit në arsimin e lartë. Punëdhënësit kërkojnë që të diplomuarit nga AL të posedojnë një sërë kompetencash, duke përfshirë aftësitë ndërpersonale, punën ekipore, komunikimin dhe aftësitë për zgjidhjen e problemeve.

Sipas Jauhari (2006), Institucionet e AL janë përgjegjëse për formimin e kompetencave të menaxherëve të ardhshëm dhe zhvillimin e kurrikulave të programeve që mbështesin natyrën e kompetencës në një industri. Ndërsa, sipas Khurana (2007), programet e menaxhimit janë projektuar, në tërësi ose pjesërisht, për të trajnuar studentët për rolet e ardhshme si menaxherë, që nuk do të thotë që të gjithë studentët menjëherë marrin rolet menaxheriale më marrjen e diplomës, por kurrikula e menaxhimit ka për qëllim të përgatisë studentët për role menaxheriale në një të ardhme.

Fjalët kyçe: Arsimi i larte, kompetencat menaxheriale, menaxher

1. HYRJE

Arsimi i lartë lidhet me sistemin shkollor, shtetin, tregun e punës, studentët dhe familjet e tyre (Triventi 2014). Marrëdhëniet midis universiteteve dhe kompanive janë të rëndësishme për krijimin e vlerës për aktorë të ndryshëm (Frasquet, Calderón dhe Cervera 2012). Vaatstra dhe De Vries (2007) demonstrojnë se si studentët me arsim të lartë janë më të përgatitur për tregun e punës për shkak të zhvillimit të kompetencave në karrierën e tyre.

Për autorët Pérez dhe Vila (2013), metodat proaktive të mësimdhënies dhe edukimi që bazohen në vetë-studimin e studentëve nxisin zhvillimin e kompetencave.

Arsimi si veprimtari e rëndësishme shoqërore paraqet kapitalin themelor të shoqërisë bashkëkohore dhe si i tillë sot konsiderohet faktori kryesor në zhvillimin ekonomik e shoqëror të çdo vendi. Në një shoqëri që po ndryshon, arsimi është i vetmi që kontribuon në stabilitetin, por edhe për zhvillimin e saj. Kontributi i arsimit të lartë në zhvillimin ekonomik është rritur në kontekstin e prodhimit të bazuar në dije dhe globalizim (Banka Botërore, 2002).

Sipas analizës së OECD-së (Blondal, Field, Girouard, 2002), fitimi që gjenerohet nga investimi në arsim mund të manifestohet me të ardhura më të larta, me lidhshmëri më të madhe me tregun e punës, me shëndetin më të mirë dhe me një sërë përfitimesh të tjera jo monetare. Tërë shoqëria mund të ketë fitim nga ajo që dikush është arsimuar (Gradanin, 2004).

Sipas raportit të Ministrisë së Holandës (IHEM/ CHEPS Thematic report, 2011) e cila ka zhvilluar një hulumtim në Gjermani, Australi, Francë, Suedi, Finlandë dhe Angli, lidhur më politika ndërkombëtare dhe marrëdhëniet në mes të arsimit të lartë dhe tregut të punës, rezultojnë këto të dhëna:

- Në Gjermani, kualifikimet e tregut të punës (Weert, 2011) realizohen në bazë të ofertës dhe kërkesës, kjo realizohet ndërmjet marrëveshjeve të qeverisë dhe institucioneve të arsimit të larte. Marrëveshja përcakton kapacitetin e numrit të studentëve për fushën e studimeve. Po ashtu bëhet monitorimi i të diplomuarve në tregun e punës.
- Në Australi, studentët janë të nxitur në arsim drejt kërkesave të sistemit (tregut të punës).
- Në Francë, sistemi i arsimit të lartë ka krijuar programe për t'iu përgjigjur nevojave specifike të tregut të punës (për të integruar një dimension profesional në të gjitha programet - Bachelor, Master dhe Doktoratë).
- Suedi, ekziston monitorimi i ofertës dhe kërkesës të diplomuarave në arsimin e lartë.

» Finlandë, statistikat zyrtare lidhur me ofertën dhe kërkesën e të diplomuarave në arsimin e lartë, grumbullohen nga Ministria e Arsimit dhe agjencia e statistikave.

» Angli, lidhja ndërmjet arsimit të lartë dhe tregut të punës monitorohet në mënyre sistematike, më studentët që mbarojnë studimet zhvillohen anketa (gjashtë muaj pas mbarimit).

Institucionet e AL janë përgjegjëse për "formimin e kompetencave të menaxherëve të ardhshëm" dhe "zhvillimin e programeve që mbështesin natyrën e kompetencës në një industri" (Jauhari, 2006, fq. 129).

2. NDIKIMI I ARSIMIT TË LARTE NË ZHVILLIMIN E KOMPETENCAVE MENAXHERIALE

Mësimdhënia e kompetencave menaxheriale përmes arsimit të lartë si programet akademike dhe kurrikulare për studentët është një trend i fundit në arsimin e lartë (Mattare, 2008).

IAL janë përgjegjës për të siguruar që të diplomuarit e kualifikuar të lënë universitete të armatosura me shkathtësi dhe kompetenca që korrespondojnë me ato të kërkuara nga tregu i punes (Ruetzler, Taylor, Reynolds & Baker, 2011). Kështu është përgjegjësia e institucioneve akademike që të sigurojnë që aftësitë e nevojshme për suksesin e menaxhimit të identifikohen dhe të zoterohen nga të diplomuarit para se të hyjnë në vendet e tyre përkatëse (Moncarz & Kay, 2005).

Është thënë më parë se funksioni kryesor i programeve të bashkëpunimit në mbarë botën është të përgatisë studentët për vendin e punës duke zhvilluar kompetenca të përgjithshme dhe specifike që edukatorët besojnë se do të jenë të dobishme për punëdhënësit (Rainsbury, Hodges, Burchell & Lay 2002).

Maes, Weldy dhe Icenogle (1997), e konsiderojnë komunikimin me gojë, aftësitë për zgjidhjen e problemeve dhe vetë-motivimin për të qenë tri kompetencat më të rëndësishme të kërkuara nga të diplomuarit.

Stasz (1997) gjithashtu sheh zgjidhjen e problemeve, punën ekipore, aftësitë e komunikimit dhe cilësitë personale, si kompetencat më të rëndësishme, por sugjeron që konteksti i vendit të punës të përcaktojë rëndësinë e tyre relative.

Punëdhënësit kërkojnë që të diplomuarit nga AL të posedojnë një sërë kompetencash, duke përfshirë aftësitë ndërpersonale, punën ekipore, komunikimin dhe aftësitë për zgjidhjen e problemeve "(Spowart, 2011, f.170).

Provat empirike sugjerojnë se disa menaxherë kanë fituar aftësitë e tyre menaxhuese drejtpërdrejt nga edukimi i tyre formal (Vujic, Becic, & Crnjar, 2008).

Arsimimi i menaxherëve është i pashmangshëm për zhvillimin e qëndrueshëm të menaxherëve, kërkesa e aftësive të ndryshme për kryerjen e detyrave të ndryshme me njohuri të pajisura janë të një rëndësie vendimtare për menaxherët (Mayank & Dave, 2007)

Kur shqyrtojmë aftësitë e menaxhimit, për shembull, ekziston një nevojë e shprehur për zhvillim më të "aftësive të buta" siç janë lidershipi, komunikimi dhe aftësitë ndërpersonale në kurrikulat e menaxhimit (Rubin & Dierdorff, 2009).

Subhash (2012) përcaktoi kompetencat si "njohuritë kritike, shkathtësitë, aftësitë dhe karakteristikat personale të domosdoshme për performancë të lartë" (fq 37).

Kompetencat e lidershipit sipërmarrës mund të mësohen dhe zhvillohen përmes përfshirjes aktive në arsimin e lartë (Kempster & Cope, 2010).

Projekti, i titulluar MISLEM, qëllimi kryesor i këtij punimi është të raportojë gjetjet kritike nga një projekt hulumtimi dyvjeçar i financuar nga BE me temë "Cilësia në Arsimin e Lartë", i financuar nga Komisioni Europian nën programin Leonardo da Vinci dhe përfshiu nëntë partnerë nga katër vende evropiane: Austria, Mbretëria e Bashkuar, Sllovenia dhe Rumania. Një nga gjetjet më të rëndësishme të këtij projekti ishte se punëdhënësit dhe të diplomuarit e biznesit, bien dakord mbi rëndësinë e zhvillimit të kompetencave kyçe (për shembull, komunikimi, aftësia për të parë imazhin më të madh dhe aftësitë kritike / analitike) gjatë programit të studimeve universitare, në mënyrë që të ndihmojnë të diplomuarit e biznesit të kenë sukses në karrierën e tyre (Azevedo et al., 2007).

Jauhari (2006), thekson së të gjithë ata që përfshihen në arsimin e larte kanë një rol të rëndësishëm në përgatitjen e studentëve për kryerjen e roleve menaxhuese brenda industrisë.

Arsimi i larte, konkretisht programet e menaxhimit janë përgjegjëse për të furnizuar industrinë më të diplomuar të pajisur më kompetenca relevante të menaxhimit Grimes et al., (2003).

Punëdhënësit parashikojnë që të diplomuarit të posedojnë aftësi në fushat e lidershipit, komunikimit, të menduarit strategjik dhe vendimmarrjes, Breen et al.,(2003).

Ladkin (1993) thekson se qëllimi i edukimit është të përgatisë studentët në mënyrë adekuate për pozita drejtuese ose menaxheriale brenda industrisë.

Littlejohn dhe Watson (2004) pajtohen së aftësitë e të tilla si komunikimi, puna në

ekip, zgjidhja e problemeve dhe aftësitë motivuese duhet të sigurohen si prioritet nga nivelet e Arsimit të Lartë.

Programet e arsimit të lartë në Universitete ofrojnë mundësin që studentët të përfitojnë aftësitë, të cilat i përshtaten kërkesave të mjedisit të punës.

Ekziston një ndërgjegjësim i cili është gjithnjë në rritje në Evropë dhe botë më të gjerë se arsimi i larte luajnë një rol të rëndësishëm duke prodhuar të diplomuar me aftësi të larta për t'iu përgjigjur nevojave të tregut të punës (Andrews dhe Higginson 2008).

Megjithëse kompetencat e menaxhimit konsiderohen shumë të rëndësishme për rritjen dhe mbijetesën e një sipërmarrje biznesi, Hellriegel dhe Wood (2003) theksojnë se në Afrikën e Jugut; është mungesë e arsimit dhe trajnimit që ka zvogëluar kapacitetin e menaxhimit në NVM-të. Për këtë arsye, mungesa e arsimit për çështjet e menaxhimit të biznesit konsiderohet të jetë një nga arsyet kryesore për shkallën e lartë të dështimit të bizneseve (Herrington & Wood, 2003).

Sipas Karpin (1995), qeveria Australiane në vitin 1992 filloi një program të njohur si Task Force në Arsimin e Larte, ndër objektivat e kësaj task force ishte edhe arsimimi i menaxherëve dhe ofrimi i mbështetjes për kompanitë, qëllimi i programit ishte "menaxherët e mirë janë çelësi për një ekonomia konkurruese dhe rezultatet më të mira organizative" (Karpin, 1995: 4).

Hulumtimet e Moncarz & Kay (2005) në studimin e vitit 2003 mbi programet e menaxhimit, gjithashtu sugjerojnë që profesionistët e industrisë mendojnë se njohuritë e kufizuara të industrisë mund të fitohen përmes programeve formale në AL.

Sipas Williams (2005) ekziston një lidhshmëri ndërmjet AL dhe profesionistëve të industrisë, që sipas këtyre të fundit, kurrikulat e menaxhimit dhe kompetencat e të diplomuarve i përmbushin kërkesat e tregut të punës.

Sipas Moncarz & Kay (2005), është përgjegjësia e AL që të sigurojnë aftësitë e nevojshme për suksesin e menaxhimit nga të diplomuarit para se të hyjnë në vendet e tyre përkatëse të punës. Nga disa studime të kryera që kanë hulumtuar marrëdhëniet midis arsimit formal dhe suksesit të karrierës menaxheriale, gjetjet tregojnë se arsimi lidhet mesatarisht me avancimin në karrierën menaxheriale (Garavan, O'Brien & O'Hanlon, 2006).

Ndërsa sipas Garavan et al., (2006), nuk pritet që menaxherët të atribuojnë të gjithë suksesin e tyre të karrierës në arsimimin e tyre, në fund të fundit, dihet se karriera evoluon më kalimin e kohës dhe ndikohet nga karakteristikat individuale si dhe faktorët organizativë.

Ka pasur po ashtu kritika në rritje të MBA nga ana e fakultetit të shkollës së biznesit, të cilët gjithnjë e më shumë pyetën nëse IAL po prodhon të diplomuar me aftësitë e nevojshme për të qenë menaxherë të suksesshëm (Bennis & O'Toole 2005).

Një deklaratë e përbashkët e firmave të korporatave është se studentët e diplomuar mund të zgjidhin raste hipotetike, por jo probleme reale në botë (Pfeffer & Fong 2002)

Ndërsa, sipas Khurana (2007), programet e menaxhimit janë projektuar, në tërësi ose pjesërisht, për të trajnuar studentët për rolet e ardhshme si menaxherë, që nuk do të thotë që të gjithë studentët menjëherë marrin rolet menaxheriale më marrjen e diplomës, por kurrikula e menaxhimit ka për qëllim të përgatisë studentët për role menaxheriale në një të ardhme.

3. PËRFUNDIM

Mësimdhënia e kompetencave menaxheriale për studentët përmes arsimit të lartë është një trend i fundit. Institucionet e AL janë përgjegjëse për formimin e kompetencave të menaxherëve të ardhshëm dhe zhvillimin e programeve që mbështesin natyrën e kompetencës në një industri.

IAL janë përgjegjës për të siguruar që të diplomuarit me shkathtësi dhe kompetenca që korrespondojnë me ato të kërkuara nga tregu i punës. Institucionet e AL - së, duhet të ofrojnë të diplomuarve aftësitë e nevojshme për suksesin e menaxhimit para se të hyjnë në vendet e tyre të punës.

Institucionet e arsimit të lartë gjithashtu mund të përfitojnë nga një qasje e bazuar në kompetenca sepse kompetencat sigurojnë një kuadër unifikues për menaxhimin dhe zhvillimin e programeve akademike. Nëse shkollat e biznesit përfshijnë punëdhënës potencialë në procesin e zhvillimit të modelit të kompetencës dhe metodave të vlerësimit, programet e shkollave të biznesit mund të bashkojnë pritshmëritë në lidhje me arritjet e studentëve më faktorë që janë shumë të rëndësishëm për punëdhënësit që duan të punësojnë të diplomuarit e tyre, gjë që përmirëson llogaridhënien me organet akredituese dhe aktorë të tjerë të jashtëm (Holtzman and Kraft, 2010). Me kalimin e kohës, suksesi në përgatitjen e studentëve për të përmbushur pritjet në lidhje me këto kompetenca do të përmirësojë reputacionin (ose markën) e shkollës së biznesit me potencial punëdhënësit dhe studentët e ardhshëm. Për shkak të natyrës së tyre praktike të kompetencave, shkollat që punësojnë ato mund t'i përfshijnë alumni dhe organizatat e biznesit në procesin arsimor dhe lidh studentët dhe programet e tyre me punëdhënësin më herët.

Në mënyrë që të qartësohen kompetencat relevante të industrisë që kërkohen nga të

diplomuarit, së pari duhet të ketë qartësi dhe uniformitet në kuptimin dhe zbatimin e "kompetencës" midis aktorëve në arsimin universitar. E rëndësishmja, profilet rrjedhin nga një grup i gjerë kompetencash relevante në industrinë hartuar nga një analizë e gjerë e studimeve ndërkombëtare, të bazuara në punëdhënës.

Megjithatë, një rishikim i literaturës së fundit që shqyrton kompetencat e përgjithshme të kërkuara nga të diplomuarit, tregon për një theksim më të madh në atributet personale, sesa në aftësitë teknike. Një numër i propozimeve të kërkuara të kompetencave të kërkuara konsiderohen atribute si komunikim me gojë, shkathtësi për zgjidhjen e problemeve dhe vetë-motivim që të jenë tri kompetencat më të rëndësishme që kërkohen për suksesin e punës. Për shembull, (Rychen & Salganik, 2001) shohin zgjidhjen e problemeve, punën ekipore, aftësitë e komunikimit dhe cilësitë personale, si një ndër kompetencat më të rëndësishme, por sugjerojnë që konteksti i vendit të punës të përcaktojë rëndësinë e tyre relative. Prandaj, kurset universitare duhet të kërkojnë të zhvillojnë këto kompetenca në mënyrë që të plotësojnë nevojat e biznesit. Kompetencat u mundësojnë menaxherëve të veprojnë më efektivitet në një pozicion të caktuar.

Marrëdhënia universitet-biznesi luan një rol kyç në kontekstin arsimor të sotëm që ndryshon me shpejtësi, gjë që tregon se nevojat për njohuri në kompani dhe përgatitja e punësimit të studentëve duhet të koordinohen. Në fakt arsimi i bazuar në kompetenca konsiderohet paradigma kryesore për inovacionin pasi që thekson natyrën e integruar të asaj që studentët kanë nevojë për të mësuar, të përballen jo vetëm me tregun e punës, por edhe me jetën në përgjithësi. IAL-të mund të kontribuojnë ndjeshëm në nxitjen e tranzicionit drejt një shoqërie të qëndrueshme për shkak të rolit të tyre të dyfishtë: a) krijimin e njohurive dhe transferimin e kësaj dijeje në shoqëri; dhe b) përgatitjen e studentëve për rolin e tyre të ardhshëm në shoqëri.

Kompetenca është një koncept ombrellë që shërben në debatin mbi qëllimet arsimore dhe kërkesat e tregut të punës. Për këtë qëllim, institucionet e arsimit të larte janë përgjegjëse për përgatitjen e menaxherëve, duhet të rrisin përpjekjet e tyre për të gjetur zgjidhje të cilat do të rrisin rëndësinë e tyre duke iu përgjigjur sfidave të industrisë.

4. LITERATURA

» Andrews, Jane and Higson, Helen. 2008. Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study. Higher Education in Europe, Vol. 33 (4). Ruthledge.

» Bennis, W., & O'Toole, James (2005). How Business Schools Lost Their Way. Harvard Business Review, 83 (5), 96-104.

» Breen, H., Dimmock, K., Walo, M. (2003) Management Competency: An Australian Assessment of Tourism and Hospitality Students, Journal of the Australian and New Zealand Academy of Management, Vol. 9 , Iss. 1 (15 pgs)

» de Lange, D.E., 2013. How do universities make progress? Stakeholder-related mechanisms affecting adoption of sustainability in university curricula. J. Bus. Ethics 118 (1), 103e116.

» Frasquet, M., H. Calderón, and A. Cervera. 2012. "University-industry Collaboration from a Relationship Marketing Perspective: An Empirical Analysis in a Spanish University." Higher Education 64 (1): 85–98.

» Garavan, T.N., O'Brien, F. & O'Hanlon, D. (2006). Career advancement of hotel managers since graduation: a comparative study. Personnel Review, 35(3): 252-280.

» Grimes, D., Thomas, S. (2003) Evaluating the integration of key skills NVQs into an undergraduate degree programme: a case study from the graduate apprenticeship initiative, Vol. 45, No. 7 (pp 383-391)

» Herrington, M. & Wood, E. (2003) Global Entrepreneurship Monitor, South African Report 2003, http://www.gbs.nct.ac.za/gbswebb/userfiles/gemsouthafrica2000pdf

» Holtzman, D.M. and E.M. Kraft (2010) "Skills Required of Business Graduates: Evidence from Undergraduate Alumni and Employers," Business Education & Accreditation, vol. 2(1), p. 49-76.

» Jauhari, V. (2006). Competencies for a career in the hospitality industry: An Indian perspective. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 18(2): 123-134.

» Karpin, D. (1995). Enterprising Nation – Rewarding Australia's Managers to Meet the Challenges of the Asia-Pacific Century. Executive Summary: Camberra.

» Kempster, S. J., & Cope, J. (2010). Learning to lead in the entrepreneurial context. Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research, 16, 5–34.

» Khurana, R. 2007. From higher aims to hired hands: The social transformation of American business schools and unfulfilled promise of management as a profession. Princeton, NJ: Princeton University Press.

» Ladkin, A. (1999) Hotel General Managers: A Review of Prominent Research Themes, International Journal of Tourism Research, Vol. 1 (pp 167-193)

» Littlejohn, D., Watson, S. (2004) Developing graduate managers for hospitality and tourism, International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 16, No. 7 (pp 408-414)

» Maes, J.D., Weldy, T.G., & Icenogle, M.L. (1997). The managerial perspective: Oral communication is the most important for business students in the workplace. Journal of Business Communication, 34(1), 67-80.

» Mattare, M. (2008, January). Teaching entrepreneurship: The case for an entrepreneurial leadership course. Paper presented at USASBE, San Antonio, TX.

» Moncarz, E. and Kay, C. (2005). The formal education and lodging management success relationship. Journal of Hospitality and Tourism Education, 17(2):36-45.

» Pérez, P. J., and L. E. Vila. 2013. “La adquisición de competencias para la innovación productiva en la universidad española.” Revista de Educación 361: 429–55.

» Pfeffer, J., and Fong, C. (2002). The End of Business Schools? Less Success Than Meets the Eye? Academy of Management Learning and Education, 1, 78-95.

» Qazi, W., S. Ali, and S. Tehseen. 2014. “Higher Education and Growth Performance of Pakistan: Evidence from Multivariate Framework.” Quality & Quantity 48 (3): 1651–65.

» Rainsbury, E., Hodges, D., Burchell, N., & Lay, M. (2002). Ranking workplace competencies: Student and graduate perceptions. Asia-Pacific Journal of Cooperative Education, 3(2), 9-18.

» Rubin, R., and Dierdorff, E. (2009). How Relevant is the MBA? Assessing the Alignment of Required Curricula and Required Managerial Competencies. Academy of Management Learning and Education, 8(2), 208-224.

» Ruetzler, T., Taylor, J., Reynolds, D., & Baker, W. (2011). Understanding

perceptions of professional attributes using conjoint analysis. International Journal of Hospitality Management, 30(3), 551-557.

» Rychen, D. S., & Salganik, L. H. (Eds.). (2001). Defining and selecting key competences. Göttingen: Hogefre & Huber.

» Spowart, J. (2011). Hospitality students' competencies: Are they work ready? Journal of Human Resource in Hospitality & Tourism, 10(2), 169-181.

» Stasz, C. (1997). Do employers need the skills they want? evidence from technical work. Journal of Education and Work, 10(3), 205-223.

» Subhash, P. S. (2012). Interpersonal competencies of employee in hospitality industries: A comparative study. Advances in Management, 5(5): 37-41.

» Triventi, M. 2014. "Higher Education Regimes: An Empirical Classification of Higher Education Systems and its Relationship with Student Accessibility." Quality & Quantity 48 (3): 1685–1703.

» Vaatstra, R., and R. De Vries 2007. "The Effect of the Learning Environment on Competences and Training for the Workplace According to Graduates." Higher Education 53 (3): 335–57.

» Vujic,V., Becic, E., & Crnjar, K. (2008). Trends and needs for new professions and forms. Tourism & Hospitality Mangement, 14(1), 199-209.

» Williams, D. A. (2005). Hospitality management curriculum design and graduate success in the hospitality industry. Consortium Journal of Hospitality & Tourism, 9(1): 25-33.

MIGRACIONI I KTHIMIT: NJË PERSPEKTIVË ZHVILLIMI SHUMËPLANËSHE

Miriam Neziri Angoni

Eksperte e Çështjeve të BE-së dhe Migracionit

neziri2002@yahoo.com

ABSTRAKT

Shqipëria, konsiderohet si laborator i migracionit, me 1/3 e popullsisë që jeton jashtë. Dërgesat e emigrantëve, ose remitancat përbëjnë një 9% të PBB. Remitancat janë paratë e kursyera gjatë viteve të punës dhe qëndrimit në vendin e destinacionit të emigrimit. Studimet kanë evidentuar se në përgjithësi remitancat dërgohen nëpërmjet kanaleve jo-formale dhe se kryesisht shkojnë për të ndihmuar familjet e emigrantëve në vendin e origjinës për të përballuar kostot e jetësës, shpenzimet për shëndet dhe arsimim. Por në rastin e emigrantëve të kthyer, kursimet e emigrantëve, në një përqindje që po vjen duke u rritur po përdoren jo vetëm si investim në tregun e pasurive të patundshme, por dhe për të krijuar ndërmarrje të vogla e të mesme, në një kohë kur investimet e mëdha në krijimin e bizneseve të mëdha, ku punësohen me qindra shqiptarë mbeten ende për tu eksploruar në kuadër të një studimi të thelluar. Një studim i literaturës përkatëse do t'i paraprijë punës kërkimore. Ky studim nëpërmjet një analize sociologjike të fakteve empirike përpiqet t'i përgjigjet pyetjes çfarë përfiton Shqipëria nga investimet e kapitalit financiar dhe human të emigrantëve që ata kanë akumuluar gjatë viteve të emigracionit, kur ata kthehen në vendin e origjinës. Studimi fokusohet në qarkun e Lezhës, Durrësit dhe Tiranës, ku në bazë të pyetësorëve janë kryer intervista dhe fokus grupe për të mbledhur të dhëna cilësore lidhur me objektin e këtij studimi. Studimi hulumton se si emigrantët investojnë paratë dhe aftësitë e fituara gjatë punës në emigracion, duke siguruar të ardhura për vete dhe duke siguruar vende pune, gjë që ndikon pozitivisht në rritjen ekonomike të vendit, uljen e papunësisë, krijimin e konsolidimin e zanateve të reja. Studimi synon të nxjerrë në pah dhe të dhëna nëse ka politikat shtetërore lidhur me mbështetjen e emigrantëve sipërmarrës.

Fjalët kyç: #Remitancat#investimet e emigranteve#bizneset e importuara#aftësi#zanate të reja#transferimi i edukimit sipermarrës#kthimi i trurit#Strategjia e Diasporës.

Migracioni është një temë që zë një vend tejet të rëndësishëm në axhendën evropiane. Në Shqipëri migracioni është kthyer në temën kryesore që ushqen diskutime, debate, e që trajtohet me strategji të veçanta e ndërsektorale, ndërsa remitancat për nga pesha në ekonominë e vendit krahasohet me prurjet e IDH.

Ky punim synon të ofrojë një profil të migracionit dhe investimeve të emigrantëve dhe të hedhë dritë mbi lidhjen mes migracionit dhe zhvillimit të vendit, duke sjellë në vëmendje disa të dhëna cilësore dhe empirike mbi aspektet e investimit të kapitalit financiar dhe njerëzor të migrantëve. Nisur nga mungesa e analizave dhe të dhënave statistikore të detajuara, gjithashtu ky punim synon të sjellë në vëmendje nevojën për studime të thelluara në këtë fushë. Analizat e thelluara, do t'u vinin në ndihmë studiuesve dhe politikëbërësve për të hartuar politika efikase për maksimizimin e efektit e migracionit në Shqipëri

Metodologjia e përdorur për përgatitjen e këtij dokumenti përfshin rishikimin e literaturës nga autorët si R. King, N. de Zëager, J. Vullnetari, K. Barjaba, N. Mai dhe I. Gedeshi, si dhe të dhënat statistikore nga Instituti Shqiptar i Statistikave (INSTAT), IOM dhe EUROSTAT. Gjetjet dhe konkluzionet janë nxjerrë gjithashtu dhe nga analiza e intervistave me përfaqësuesit e ministrive të linjës (Ministria e Diasporës, Ministria e Fiancës, Ekonomisë dhe Puës); intervistat dhe fokus-grupet me emigrantët e kthyer, dërguesit dhe marrësit e remitancave (familjet e emigrantëve).

Ky studim gjithashtu i referohet një analize empirike të të dhënave të mbledhura anembanë Shqipërisë, me fokus të veçantë në Lezhë, Durrës dhe Tiranë. Ky punim nuk synon të jetë gjithëpërfshirës dhe shterues, por përpiqet të ofrojë një pamje të gjendjes aktuale dhe një qasje proaktive ndaj migracionit dhe zhvillimit.

1. Një vështrim mbi migracionin shqiptar sipas periudhave:

1.1. Shekulli XIV-XIX

Levizjet e para, të regjistruara në arkivat italiane tregojnë për lëvizjet e popullisë shqiptare që para shek. XIII drejt Italisë, jo vetëm në zonën e Venedikut, por dhe rajonin Marche, brigjet e Egjeut etj. kryesisht per arsye ekonomike. Pas vdekjes së Skënderbeut, shënohet një levizje masive e popullsisë drej brigjeve të Italisë së Jugut, për arsye pjesërisht ekonomike dhe politike në kuadrin e pushtimit otoman dhe rënies së Shkodrës në shekullin XV.

1.2. Shekulli XIX deri në vitin 1945

Migracioni i këtyre viteve ndjek trendet botërore. I shkaktuar nga proceset e industrializimit dhe urbanizimit të shpejtë në shumë vende evropiane dhe në Amerikëssë Veriut, emigracioni i punës në Shqipëri arriti kulmin në fund të shekullit të nëntëmbëdhjetë dhe fillimit të shekullit të njëzetë (Vullnetari, 2007).

1.3. Migracioni i brendshëm (1945-1990)

Deri në fillim të viteve 1990, Shqipëria ka qenë vendi më pak i njohur dhe më pak i aksesueshëm në botë për më shumë se katër dekada (duke cituar Blejer et al 1992: 1, Tachella, 2005). Pas Luftës së Dytë Botërore, Shqipëria përjetoi gjatë 45 viteve një nga regjimet komuniste më të egra në botë, ku sundote autokracia, represioni dhe një nivel unik i izolimit nga pjesa tjetër e botës (O 'Donnell 1999; Tozzoli, 1992). Zhvillimet ekonomike kanë ndikuar në rishpërndarjen rajonale të popullsisë, duke ndjekur një rritje të kërkesës për punë nga sektori industrial. Gjatë regjimit komunist, u krijuan 41 qendra të reja urbane si një bosht i ri i zhvillimit ekonomik (Rugg, 1994: 63; Bërxholi, 2000: 32-33). Megjithatë, pas rritjes së shpejtë urbane në dekadën e parë të komunizmit, migracioni rural-urban ishte kontrolluar dhe drejtuar nga shteti. Si rezultat, rritja urbane për dekadat e ardhshme ishte shumë e qëndrueshme. Sipas Borchert (1975), gjatë viteve 1950 dhe 1960 (pesë vitet e para në veçanti), normat e migracionit të brendshëm drejt zonave urbane ishin relativisht të larta.

1.4. Migracioni post-komunist në Shqipëri

Prej vitit 1990, Shqipëria ka përjetuar migracion masiv të brendshëm dhe të jashtëm të popullsisë së saj. Gjatë periudhës nga viti 1989 deri në vitin 2017, rreth 30% për qind epopullisë migroi jashtë trojeve, ndërsa rreth 37,8% ka emigrauar nga zonat rurale drejt atyre urbane. Përqendrimi më i lartë i emigrantëve shqiptare ndodhet në Greqi dhe Itali, për shkak të afërsisë, gjuhës dhe zakoneve të përafërta.

Një rrjedhë e tretë, e konsideruar si rrjedha "e padukshme" – që fill që nga viti 1998, ku çdo vit shënohen me mijëra të larguar kryesisht drejt vendeve të BE-së. Ky emigrim i vazhdueshëm, shënon njëkohësisht dhe largimin e të kualifikuarve apo "brain drain" me pasoja në ekonominë e vendit.

2. Tipologjia e migracionit shqiptar dhe cilat janë faktorët:

Migracioni ndërkombëtar i Shqipërisë mund të përcaktohet nga faktorët kryesorë të nxitjes dhe tërheqjes që karakterizojnë fenomenin. Në artikullin e tij të vitit 2004, Barjaba identifikon papunësinë dhe varfërinë si faktorët kryesorë të shtytjes që ndikojnë në vendimet dhe përvojat migratore. Faktorë të tjerë shtytës të ofruar nga

literatura janë kushtet e këqija të jetesës, mungesa e sigurisë individuale dhe siguria politike (duke cituar De Sotto et al., 2002, Hope, 2006) të cilat janë të ndërthurura me korrupsionin dhe mungesën e sundimit të ligjit. Anasjelltas, shpresa për një të ardhme më të mirë dhe perspektiva për punë, sistem arsimor dhe shëndetësor me standarte më të larta në vendet pritëse janë faktorët kryesorë tërheqës që ndikojnë në përvojat ndërkombëtare migratore.

3. Profili i migracionit:

Studiuesit e konsiderojnë Shqipërinë si laborator të migracionit, me 1/3 e popullsisë së saj jashtë vendit. Diaspora shqiptare numëron rreth 1,25 milionë qytetarë jashtë vendit, kryesisht të përqendruar në Greqi dhe Itali, në shtetet anëtare të BE-së, por edhe në SHBA, Kanada dhe Australi, ku dallohet dhe Diaspora e Re, ose brezi i dytë i emigrantëve, që përfaqëson një nivel të lartë të integrimit jo vetëm në ekonominë e vendeve pritëse, por dhe në jetën politike dhe kulturore të këtyre vendeve.

Përqendrimet kryesore sipas të dhënave të vitit 2011, ofruar nga IOM në Shqipëri, janë si vijon:

- Itali - rreth 482,627 emigrantë
- Greqi - rreth 480, 824 emigrantë

Kryesisht, kanë tendencë të emigrojnë të rinjtë nga mosha 18 deri në 35 vjeç (për arsye pune dhe studime të larta). Vajzat dhe gratë emigrojnë në një raport pothuajse të barabarttë me burrat, dhe një ndër arsyet e migracionit të tyre është dhe bashkimi familjar, sikundër dhe prindërit mbi 50 vjeç që migrojnë për tu bashkuar me fëmijët e tyre. Emigrantë vijnë si nga popullsia e zonave rurale, ashtu dhe nga ato urbane, por jo nga shtresat që jetojnë në kufijtë ekstrem të varfërisë. Të rinjtë e kualifikuar dhe të arsimuar (largimi i trurit) që përbëjnë rreth 35% të forcës aktive në vend, gjithashtu largohen në kërkim të një pune ose të studimeve të specializuara. Mes emigrantëve dallohen dhe kategori të tjera, si psh. personat të prekur nga fenomeni i gjakmarrjes.

Lëvizjet migratore konsiderohet si faktor kyç i zhvillimit, për të gjithë, migrantët, vendet dërguese dhe destinacionet.

4. Remitanca

Migracioni dhe remitancat kanë pasur një ndikim pozitiv në ekonominë e Shqipërisë pas viteve 1990. Remitancat kanë ndihmuar në uljen e varfërisë, duke përmirësuar standardet e jetesës, kanë siguruar mbrojtje sociale (për familjet e tyre: mbulimin

e shpenzimeve të trajtimit mjekësor, asistencën për kujdesin shëndetësor etj.), por gjithashtu kanë mbështetur aktivitetet arsimore dhe kulturore për familjet.

Remitancat përbëjnë një pjesë të konsiderueshme të PBB-së së vendit: midis 9-13% gjatë 20 viteve të fundit. Ata kanë pasur një ndikim pozitiv në stabilitetin makro-ekonomik të vendit. Remitancat kanë luajtur një rol kyç në financimin e importeve dhe mbulimin e deficitit tregtar. Roli i tyre është i rëndësishëm edhe për ruajtjen e kursit të këmbimit të monedhës vendase dhe për zhvillimin e shpejtë të sektorëve të shërbimeve dhe ndërtimit. Fluksi i remitancave është i krahasueshëm me fluksin e IHD-ve në ekonominë shqiptare. Në nivelin mikro, remitancat kanë kontribuar në zbutjen e varfërisë.

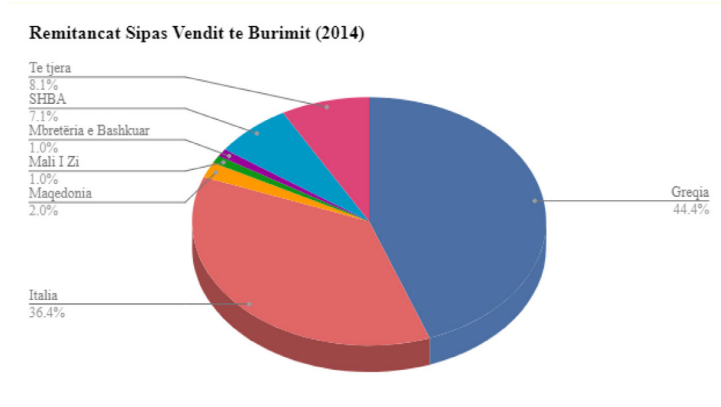


Figura 1. Prejardhja e remitancave, INSTAT 2015

Sipas Bankës së Shqipërisë, 44.4% e remitancave vijnë nga emigrantët në Greqi, 36.4% nga emigrantët në Itali.

Ndonëse padyshim, të rëndësishme për zbutjen e varfërisë, remitancat kanë një rol më të kufizuar në krijimin e vendeve të punës, për shkak të mundësisë së pakët për investime nga ana e migrantëve. Llogaritet se vetëm 8% e kursimeve të emigrantëve shkojnë për investim. Në Shqipëri nuk janë vënë në lëvizje akoma mekanizma fianciare (kredi të buta etj.) në mbështetje të investimeve të emigrantëve të kthyer.

Aktualisht, ekziston një interes gjithnjë e më i madh i Qeverisë Shqiptare për përfshirjen e Diasporës në zhvillimin e vendit. Evidenca empirike dhe intervistat tregojnë, se megithëse në Shqipëri ka një klimë jo shumë të favorshme për investime, ka një tendencë gjithnjë e në rritje të numrit të investimeve të emigrantëve në ekonominë shqiptare.

Emigrantët gjithashtu kanë kontribuar ndjeshëm në një hapje më të madhe dhe më të shpejtë të Shqipërisë së izoluar drejt vendeve të BE, SHBA, etj, duke krijuar ura bashkëpunimi dhe shkëmbimeve në fusha të ndryshme, duke përfshirë ato ekonomike dhe kulturore.

Emigrantët gjithashtu kanë kontribuar në nxitjen e një qytetarie aktive (ata kanë inkurajuar angazhimin e qytetarëve për mjedisin, mbrojtjen e çështjeve të trashëgimisë kulturore, korrupsionin, zbatimin e ligjit).

4.1 Remitancat – dërguesit dhe marrësit

Remitancat përfaqësojnë një tipar thelbësor të migracionit shqiptar. Dërguesit janë, natyrisht, emigrantët që punojnë dhe jetojnë jashtë vendit, ku vërehet një tendencë e re drejt feminizimit të remitancave: rritja e parave të dërguara nga emigrantet femra, që vjen si pasojë e rritjes së punësueshmërisë së grave emigrante, të cilat kanë aftësi, dije dhe përgatitje për t'iu përshtatur tregut ndërkombëtar të punës.

Remitancat ndikojnë në mirëqenien e drejtpërdrejtë të anëtarëve të familjes dhe në mënyrë të tërthortë në ekonominë lokale. Statistikat tregojnë se gratë janë dërguese sistematikë të shumave që variojnë nga 100-2,000 Euro, ndërsa meshkujt dërgojnë shuma më të mëdha (duke cituar Vullnetari, 2010).Përfituesit parësorë të remitancave janë familjet: prindërit, fëmijët, vëllezër / motra.

4.2 Kanalet e dërgimit të remitancave

Duke iu referuar grafikut të Bankës së Shqipërisë, ne mund të vlerësojmë se niveli i remitancave gjatë dekadës së fundit ka arritur në vitin 2018 me 172.34 milionë Euro të injektuara në ekonominë shqiptare. Sipas Bankës së Shqipërisë, remitancat janë ende një burim i konsiderueshëm i të ardhurave në Shqipëri.



Figura. 2 Remitancat në Shqipëri, Banka e Shqipërisë, 2018

Kanalet e dërgimit mbeten joformale për dërguesit nga Shtetet Anëtare të BE-së, dhe disi formale nga ato të SHBA-ve, Kanadasë për shkak të distancës dhe shpeshtësisë më të vogël të udhëtimit për në Shqipëri. Niveli i lartë i informalitetit -78.7% - në kanalizimin e dërgesave të emigrantëve është për shkak të kostove të larta të transfertave bankare në Shqipëri. Migrantët shqiptarë duhet të përballojnë kosto më të larta të transfertave që shkojnë deri në 8.5% të shumës së dërguar, ndërsa kostoja mesatare në Evropë dhe Azinë Qendrore është 6.6% dhe mesatarja globale është 7.1%.

Shuma e remitancave është e krahasueshme dhe me sasinë e investimeve të huaja direkte (FDI) në ekonomi. Remitancat luajnë një rol kyç në financimin e importeve dhe mbulimin e deficitit tregtar. Remitancat kontribuojnë në zbutjen e varfërisë, duke përbërë 14% të konsumit privat gjatë 20 viteve të fundit.

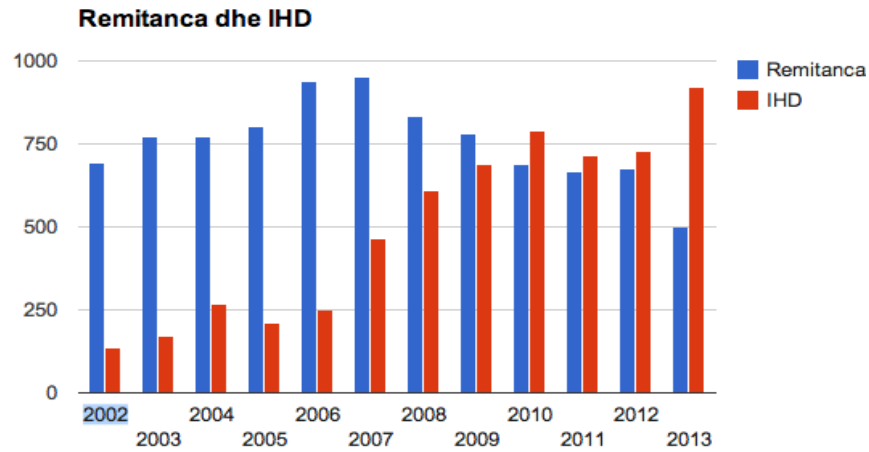


Figura. 2 Remitancat në Shqipëri, AIDA, 2014

Remitancat veprojnë jo vetëm si një rrjetë sigurie për mirëqenien sociale (që mbulon shëndetësinë, arsimin, ndihmën për të moshuarit), por gjithashtu kontribuojnë në rritjen e konsumit, apo duke mbështetur projekte të arsimit të lartë për vëllezërit e motrat e tyre, si dhe ato kulturore e rekreative.

Gjatë 20 viteve të fundit, shohim gjithnjë e më shumë përdorimin e remitancave për investime jo vetëm në tregun e pasurive të paluajtshme, por edhe në hapjen e bizneseve të reja. Efekti i migracionit të kthimit në Shqipëri është ende nën hulumtim dhe mungesa e statistikave mbi trendin, madhësinë dhe ndikimin nuk ndihmon në një përshkrim të saktë të impaktit. Ekziston një nevojë urgjente për më shumë kërkime dhe bashkëpunim me Shërbimin Kombëtar të Punësimit, Ministrinë e Ekonomisë, INSTAT dhe institucionet kërkimore në Shqipëri.

5. Sytë drejt emigrantëve të kthyer - një trend i ri zhvillimi

A janë investimet e emigrantëve të kthyer një risi – **JO**- më! 20 vitet e fundit dëshmojnë se migrantët e kthyer, kanë investuar vazhdimisht në Shqipëri. Mes arsyeve kryesore që i shtyjnë emigrantët të investojnë (fig. 3), sipas intervistave renditen: lidhja me vendin e origjinës, pronat, gjuha, lidhjet (familja, miqtë) dhe perspektiva e zhvillimit që ofron Shqipëria.

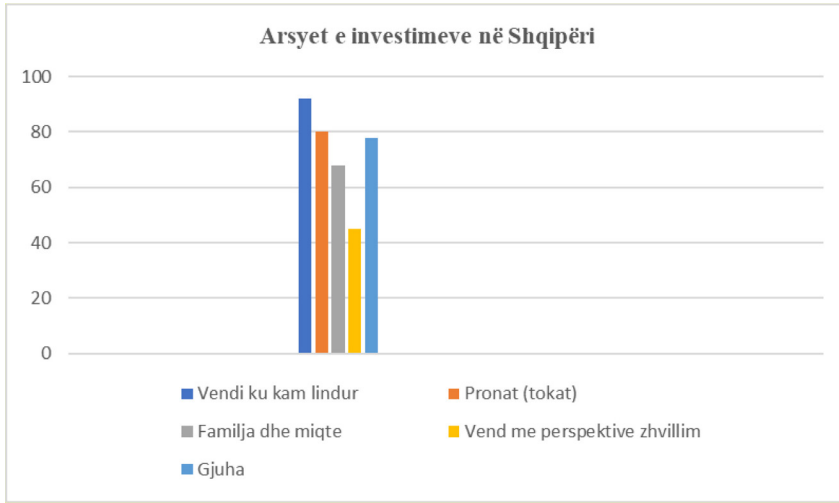


Figura.3 Arsyet e investimeve të emigrantëve

Strategjia për Riintegrimin dhe Kthimin (2005-2010) me një plan masash që nuk janë zbatuar për shkak të mungesës së mbështetjes financiare, nuk ishte strategjia ideale për të mbështetur frymën e sipërmarrjes së të kthyerve. Disa vite më vonë, politikat e riintegrimit të përfshira në Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (2014-2020) do të linin jashtë fokusit mbështetjen për investimet e të kthyerve, duke u fokusuar më shumë tëk parandalimi i migracionit të parregullt, dhe duke u kufizuar në ofrimin e shërbimeve të punësimit për të kthyerit.

Por qindra biznese të suksesshme të drejtuar nga migrantët e kthyer në të gjithë vendin janë konfirmimi më i mirë se iniciativa e lirë sipërmarrëse dhe suksesi i investimit të migrantëve të kthyer, janë arritur duke kapërcyer të gjitha llojet e vështirësive.

5.1 Fushat e investimeve të shqiptarëve?

Emigrantët dhe emigrantet e kthyer kryesisht investojnë në biznese të vogla dhe familjare. Nga intervistat e kryera, rezultoi se kryesisht emigrantët e kthyer investojnë në këto sipërmarrje: bare/kafe (tendenca konstante); fermat dhe industrinë e përpunimit ushqimor (tendenca në rritje); shërbime: rrobaqepësi, parukeri, estetikë; servis makinash (tendenca në rritje). Një numër më i vogël, por në rritje, investon dhe në biznese të mëdha: hotele, restorante, façon, call center, ndërtim, mobileri, arkitekturë etj..

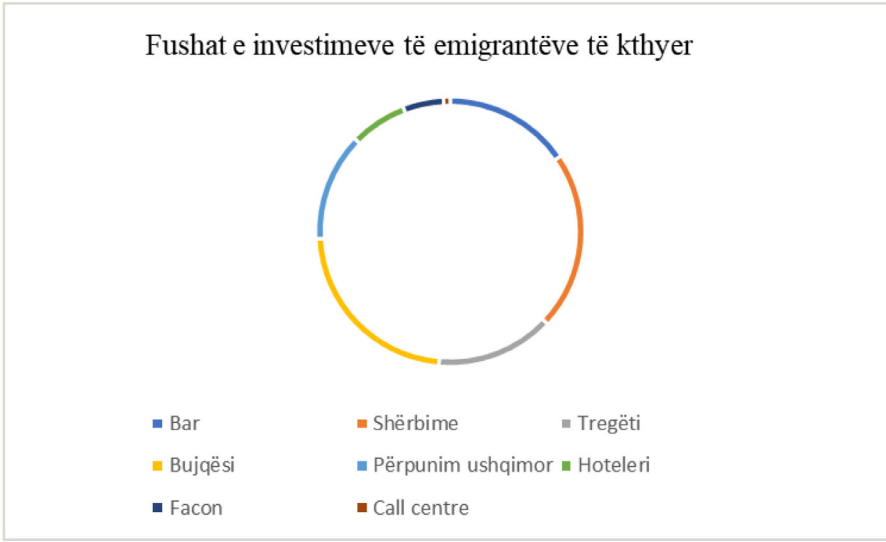


Figura. 4. Fushat e investimeve të emigrantëve të kthyer

5.2 Në cilat zona investojnë shqiptarët

Gjeografia e investimeve të emigrantëve është e shtrirë në të gjithë territorin, kryesisht në zonat me ekonomi më të zhvilluar: nga Saranda në Kukës. Sipas të dhënave nga AIDA, 2017 (Agjencia Shqiptare e Investimeve dhe Zhvillimit, 2017) rreth 57% e hoteleve dhe restoranteve drejtohen nga të kthyerit: ku mund të dallojmë dhe investimin e kapitalit njerëzor të emigrantëve të kthyer, shprehur në aftësitë për menaxhim, kulinari, promocion etj.. Studiuesi (Barjaba, 2016) sheh një tipologji në aspektete menaxhimit, kulinarisë që është e ndikuar nga nga "tradita dhe shkolla" e vendit ku kishin emigruar të kthyerit, duke marre qartazi formën e investimit të kapitalit njerëzor, aftësive dhe ekperiencave të fituara gjatë emigracionit. Në qytetet

afër kufirit me Greqine si Sarandë, Korçë, si dhe në ato me numër më të lartë të kthyerve nga Greqia, ndjehet influenca greke, ndërsa në zonën e Shkodrës, Durrësit, Tiranës apo Vlorë, ndjehet influenca italiane.

Një ndër shembujt më të spikatur të investimeve të emigrantëve të kthyer, sipas studiuesve, është "Mrizi i Zanave", një restorant në Fishtë, Lezhë, që përfaqëson investimin e kapitalit financiar dhe njerëzor, të një emigranti shqiptar që solli në vendin e lindjes një filozofi të përqafuar në Italinë Veriore, duke maksimizuar burimet vendore, forcën e punës, duke krijuar vende të reja pune duke e kthyer zonën në një atraksion turistik. Sipas statistikave, shembujt e investimeve të sukseshme të emigrantëve të kthyer janë me qindra (Pastiçeritë Akropol, Helenikon, Mon amour), Call Centers, biznese të façon "Dyrrah Rita Narazani", etj.etj.

Vlen të theksohet së deri më tani, në Shqipëri mungojnë politikat fiskale lehtësuese ose produkte bankare në mbështetje të investimeve të emigrantëve (kredi të buta etj.). Realizimi i regjistrimit nga një Qendër me një Ndalesë dhe online ka krijuar lehtësi duke shkurtuar pritjet dhe radhat, ndërsa emigrantët e kthyer

5.3 Brain gain ose kthimi i trurit

Kthimi i trurit – të dhëna empirike tregojnë se numri i të rinjve shqiptarë të arsimuar në vendet e BE-së po rritet dhe mes tyre ka të rinj që duan të kthehen të punojnë në Shqipëri. Këto të dhëna empirike tregojnë se të të diplomuarit jashtë kthehen për t'u punësuar në sistemin bankar, akademik ose në organizata të shoqërisë civile.

Duket se çështjet e lidhura me karrierën, si dhe niveli i të ardhurave shihen nga emigrantët shqiptarë të kualifikuar, si faktorë të rëndësishëm kur duhet të vendosin të kthehen në Shqipëri. Studimet për kthimin e trurit, janë të pakta dhe kjo vështirëson analizën e mirëfilltë të faktorëve.

Në njëzet vitet e fundit, ka patur disa iniciativa të shoqërisë civile për të nxitur kthimin e studentëve të shkolluar jashtë të mbështetur nga UNDP etj.. Megjithatë, përvoja nga vendet e tjera ka treguar se programe për inkurajimin e kthimit të të diplomuarve nga jashtë shtetit kanë vështirësi lidhur me ofrimin e pagave konkuruese, dhe ekziston mundësia për tu ri-larguar. Rrija e ekonomisë, zbatimi i meritokracisë në punësimin e të rinjve, depolitizimi i administratës dhe rritja e mundësive të punësimit, mund të krijojnë kushtë të favorshme për kthimin e të diplomuarve jashtë.

5.4 Cila është vlera e shtuar e zhvillimit nga migracioni?

Migracioni është një proces nga i cili përfitojnë jo vetëm emigrantët, por dhe vendet pritëse, dhe ato të origjinës. Vlerat e tij të shumta lidhem me aspektin:

- **Ekonomik** – duke ndikuar drejtpërdrejt në rritjen ekonomike nga flukset e parave dhe investimet që prodhojnë rritje, dhe përmirësimin e qëndrueshmërisë ekonomike, treguesve mikro dhe makroekonomikë
- **Social** – duke zvogëluar varfërinë, rritur numrin e të punësuarve në biznese e krijuara nga emigrantët e kthyer, përmirëson kohezionin social, nxit nevojën për aftësi të reja, pra trajnime më profesionale, duke zvogëluar hendekun midis aftësive dhe kërkesave të tregut të punës
- **Kulturor** – emigrantët janë bërë jo vetëm ambasadorë të kulturës Shqiptare në botë, duke e bërë të njohura vlerat e vendit dhe kulturën e tij, por janë bërë dhe transmetuesit e kulturave të vendeve pritëse. Ata janë shpesh iniciuesit e shkëmbimeve kulturore, projekteve të promovimit kulturor duke ngritur ura bashkëpunimi mes popujve
- **Habitus**[58] – një kulturë e re sipas standardeve evropiane: emigrantët transferojnë aftësitë, përvojën, kulturën e fituar, sjellin aftësi profesionale të reja në tregun e punës
- **Teknologji** – emigrantët sëbashku me kapitalin e tyre financiar dhe njerëzor, bëhen dhe nxitës të përdorimit të teknologjive të reja digjitale, në punimin e drurit, bujqësi etj.).

Sipas studiuesve, shumica e emigrantëve që kthehen në vendin e lindjes, investojnë kursimet e tyre, kryesisht në bujqësi, ferma dhe përpunim ushqimor. Ata zakonisht, punësojnë të papunët e asaj zone, duke ndikuar pozitivisht tek rritja e nivelit të punësimit e rritja e të ardhurave për banorët. Investimet e mëdha nga emigrantët e kthyer, kryhen pranë qendrave të mëdha ekonomike, ku efektet në rritjen ekonomike dhe punësim, janë dhe më të ndjeshme.

6. Strategjia e Diasporës

Për herë të parë, kemi një ligj dhe strategji të re për diasporën të aprovuara në Maj 2018, qëllimi kryesor i të cilës është nxitja e përfshirjes së Diasporës në zhvillimin socio-ekonomik të Shqipërisë. Shqipëria, tashmë ka politika të reja për të maksimizuar efektin e zhvillimit të migracionit, ku mes të tjerave, përparësi do t'i jepet krijimit të një Fondi për Diasporën dhe "Connect Albania" - një platformë për nxitjen e investimeve dhe angazhimin e Diasporës si një agjent zhvillimi për rritjen e investimeve. Nëpërmjet kësaj platforme do të synohet nxitja e bizneseve inovative në komunitetet vendore dhe do të kombinohet ekspertiza e emigrantëve me nevojat e vendit.

58 Habitus është një nga konceptet më me ndikim të sociologut francez P.Bourdieu (1930–2002), që i referohet mishërimit fizik të kapitalit kulturor, zakoneve, aftësive dhe prirjeve thellësisht të rrënjosura që kemi, për shkak të përvojave tona jetësore.

Shqipëria si një vend me potenciale të pa shfrytëzuara zhvillimi duhet t'i kushtojë një vëmendje të veçantë investimit të kapitalit financiar dhe njerëzor të diasporës.

7. Konkluzionet dhe rekomandimet

Promovimi i lidhjes së zhvillimit të migracionit është një qasje e re e politikave të migracionit në Shqipëri që përfshin adresimin e një sërë masash për të rritur impaktin e remitancave dhe angazhimin e diasporës në zhvillimin socio-ekonomik të vendit. Shqipëria duket e pozicionuar shumë mirë në drejtim të planifikimit, strategjive, politikave, legjislacionit dhe konventave dhe është me rëndësi të mobilizojë burimet e nevojshme financiare dhe ekspertizën për zbatimin e suksesshëm të këtyre politikave.

Diaspora shqiptare ka akumuluar një kapital të konsiderueshëm financiar, njerëzor dhe social në vendet pritëse. Duke pasur parasysh madhësinë dhe stabilitetin e flukseve hyrëse të remitancave, do të rekomandohej që të punohet në hartëzimin e aftësive të emigrantëve, monitorimin, analizimin dhe parashikimin e flukseve hyrëse të remitancave për të pasur një pasqyrë të qartë të përmasave të saj, të cilat lejojnë ndërmarrjen e iniciativave konkrete për zhvillimin e vendit.

Gjithashtu, do ishte e nevojshme marrja e masave adekuate për uljen e kostove të transaksioneve për transfertat e dërgesave, si dhe hedhja në qarkullim e produkteve bankare për të mbështetur sipërmarrjen e emigrantëve. Reduktimi i tarifave të remitancave do të rriste dërgimin e të ardhurave nëpërmjet bankave dhe institucioneve të tjera fiananciare. Ndërsa ndërmjetësit financiarë si bankat, unionet e kreditit dhe bankat e kursimeve mund të ndihmojnë në dërgimin e remitancave, shërbimet e dërgesave që mund të tërheqin klientë të rinj dhe pastaj t'i inkurajojnë ata për të kursyer dhe investuar. Përveç inkurajimit të kursimeve nga remitancat, këta ndërmjetës financiarë mund të zhvillojnë kredi të konsumit të lidhur me remitancat, strehimin ose kreditë e NVM-ve dhe produktet e sigurimeve. Inkurajimi i remitancave përmes kanaleve bankare mund të përmirësojë ndikimin e remitancave në zhvillim duke inkurajuar më shumë kursime dhe duke mundësuar përputhjen më të mirë të kursimeve me mundësitë e investimeve.

Shqipëria ka shënuar përparime në zbatimin e reformave kyçe për integrimin në BE dhe Komisioni Evropian ka rekomanduar hapjen e negociatave. Lufta kundër korrupsionit, forcimi i sundimit të ligjit dhe respektimi i plotë i së drejtës së pronës si pjesë e përmbushjes së kritereve politike për pranimin në BE-së, do të rikthente besimin në institucione dhe do të krijonte një mjedis më të besueshëm investimi për sipërmarrësit (diaspora ose të kthyerit) për të investuar në Shqipëri. Përveç kësaj, duhet të promovohet një program i qartë në kuadër të Agjencisë

për Zhvillim dhe Investim në Shqipëri (AIDA) me mundësi investimi konkrete për emigrantët.

Kërkimet dhe statistikat duhet të bëhen në mënyrë sistematike për të informuar politikat dhe programet të cilat do të jenë thelbësore për zbatimin e Strategjisë së Diasporës. Duhet të bëhen përpjekje për të standardizuar matjen e prurjes dhe konsumit të remitancave, trendet e të kthyerve, sidomos aspektet e kthimit të trurit. Banka e Shqipërisë nxjerr të dhëna për dërgesat e emigrantëve, të cilat duhet të kombinohen me Institutin Kombëtar të Statistikave për të prodhuar të dhëna vjetore për dërgesat e emigrantëve dhe investimet në diasporë. Statistikat mbi diasporën dhe remitancat. Të dhënat e tilla gjithashtu duhet të shoqërohen me një hartë të të diplomuarve shqiptarë jashtë vendit, për të planifikuar përputhjen e aftësive të tyre sipas nevojave të vendit.

BIBLIOGRAFIA:

» Barjaba at al, 2016 Asimetrite e Zhvillimit, sishkakvarferie/Asymmetries of Development as a Poverty Cause, Tirana: Academy of Sciences of Albania& UET Press;

» Barjaba, K. (2004) Albania: Looking Beyond Borders, Migration Information Source, Migration Policy Institute, Ëashington DC.

» Barjaba, K.& King, R.(2005) Introducing and Theorizing Albanian Migration. In *The Neë Albanian Migration*, eds. Russell King, Nicola Mai, and Stephanie Schëandner-Sievers. Brighton: Sussex Academic Press.

» Cassarino, J.P. (2014), "A Case for Return Preparedness." In Graziano Battistella (ed.), *Global and Asian Perspectives on International Migration.* Cham: Springer.

» De Zëager N., I. Gedeshi I, E. Germenji E. and C. Nikas, 2005, Competing for Remittances, Tirana, IOM.

» Douval, L. & Ëolff, F. C. (2010) Remittances matter: longitudinal evidence from Albania, Post-Communist Economies, Vol 22, 2010, Issue 1

» Gedeshi, I. (2010) Role of Remittances from Albanian Emigrants and Their Influence in the Country's Economy, https://ëëë.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00128775.2002.11041029

» Gishti, E, (2016) Albanian Qualifications Frameëork, National Agency for VET ëorking paper, Tirana, 2016

» Nikas, C. &Blouchoutzi, A. (2014) Emigrants' remittances and economic

groëth in small transition economies: The cases of Moldova and Albania, Journal of Economics and Business Vol. XVII – 2014, No 2;

» Petreski at al, (2017) The size and effects of emigration and remittances in the Ëestern-Balkans: Forecasting based on a Delphi process, MPRA.

» Tafaj, M., Zeneli, B., Godo, R. (2011 Brain Gain Programme: Engaging the Diaspora and Affecting R & D, Government of Albania & UNDP.

Situata e punësimit dhe papunësisë në Shqipëri dhe Ballkanin Perëndimor. Perspektivat e së ardhmes krahasuar me Bashkimin Evropian.

Neshat Zeneli, Phd C, Fakulteti i Shkencave Sociale, UT

Ilir Hebovija, MSc, Universiteti Mesdhetar

ABSTRAKT

Zhvillimi i punësimit/shqetësimi i papunësisë së lartë dhe çështjet e ndërlidhura të tregut të punës janë në qendër të debatit social dhe politik në Shqipëri dhe në nivel Bashkimi Evropian. Ende ka dallime të mëdha midis Shqipërisë dhe vendeve të Bashkimit Evropian në lidhje me punësimin dhe papunësinë, në raport me arritjen e objektivit të shkallës së punësimit të popullsisë me moshë 20-64 vjeç, së paku 75% në 2020 (sipas Strategjisë së Bashkimit Evropian 2020). Gjatë dy dekadave të fundit, Bashkimi Evropian ka mbështetur dhe vazhdon të mbështes Shqipërinë dhe vendet e Ballkanit Perëndimor me qëllim për t'i ndihmuar ata për të plotësuar dhe arritur standardet e tij, (the acquis communautaire) në fushën e politikave sociale dhe të punësimit (kapitulli 19-të), nëpërmjet proceseve dhe programeve të ndryshme. Procesi i parë ka qenë: "Procesi i Bukureshtit" 2003-2007 me titull: "Rishikimi i politikave të punësimit në vendet e Evropës Lindore (përfshirë edhe Ballkanin Perëndimor). Procesi i dytë është: " Procesi i Berlinit" 2014-2018, i cili synon të rrisë në një shkallë më të lartë: rrugëtimin drejt Bashkimit Evropian. Programet e Bashkimit Evropian që kanë mbështetur Shqipërinë dhe Ballkanin Perëndimor janë programet IPA 2014-2020, të cilat mbështesin edhe çështjet e punësimit dhe arsimit/formimit profesional. Qëllimi i këtij kërkimi është të bëjë një analizë të thellë dhe të plotë të situatës së punësimit dhe papunësisë në Shqipëri në një qasje krahasuese me standardet dhe shënjestrat/targetet e Bashkimit Evropian. Bazuar në rezultatet e analizës, konkluzione dhe rekomandime do të bëhen me qëllim përmirësimin e situatës së punësimit kryesisht në Shqipëri sipas standardeve të pranuara të Bashkimit Evropian.

Fjalët kyçe: Shkalla e punësimit dhe papunësisë, krijimi i vendeve të punës, Bashkimi Evropian, Ballkani Perëndimor.

1-HYRJE

Punësimi/ dhe papunësia në Shqipëri gjate periudhës së tranzicionit shumë të gjatë (rreth 3 dekada 1991-2017) dhe ende në vazhdim, është karakterizuar nga disa karakteristika kryesore midis te cilave mund të veçojmë si me poshtë:

Së pari:shkurtimin dhe ndryshimin drastik të punësimit nga sektori publik, në papunësi dhe rritje graduale të punësimit në sektorin privat.Kështu nga 56% ose 614,607 persona të punësuar në sektorin publik në vitin 1992, në vitin 2017 janë të punësuar në sektorin publik 13.7% ose 164.339 persona.

Së dyti: Fuqi punëtore e kualifikuar dhe e pakualifikuar ndërmori një emigrim masiv dhe ne vijimësi nga 1990-2017, me rritje dhe ulje të kurbës, me nivele më të larta në vitet 1990-1992, 1997-1998, dhe 2013-2016.

Sipas Instat 2011, 1.4-1.5 milion shqiptar ose 33% e popullsisë ka emigruar jashtë vendit. Faktorët që kanë shtyrë ose tërhequr shqiptarët për të emigruar kanë qenë të ndryshëm, por më kryesorët janë: papunësia e lartë, niveli i ulët i pagave në raport me vendet fqinje si Italia, dhe Greqia, kërkesa për jete më të mire për vete dhe për fëmijët në vende më të zhvilluara si Gjermani, Mbretëri e Bashkuar, Belgjikë, Shtetet e Bashkuara të Amerikës dhe Kanadasë.

Emigracioni më masiv i popullsisë shqiptare ka qenë në Itali me 500-600 mijë, Greqi me 500-600 mijë, në Shtetet e Bashkuara te Amerikës me 100 mijë, në Gjermani me 70 mijë, etj.

Gjatë dekadës së fundit, kryesisht ne vitet 2010-2012, pati një rikthim të emigranteve shqiptarë për arsye të krizës ekonomike në vendet pritëse si Greqia dhe Italia, por ne vitet 2014-2015, pati një rritje tjetër të fluksit të emigrimit kryesisht në Gjermani nëpërmjet azil-kërkimit. Kështu gjatë 2015, **65, 935** shqiptarë kërkuan azil në vendet e BE-së, ku mbi 81% ose 53,805 kërkuan azil në Gjermani. Gjermania ka vendosur t'i kthej azil-kërkuesit, gjë që bën të domosdoshme ndërmarrjen e politikave reale ri-integruese në vendin tonë.

Disa nga treguesit kryesorë të tregut të punës në Shqipëri për periudhën 1992-2017 i gjeni në tabelën Nr.1 titulluar: Punësimi dhe Papunësia në Shqipëri sipas sektorëve nga vitit 1992-2017.

Tabela Nr.1- Punësimi dhe Papunësia në Shqipëri 1992-2017, krahasim midis sektorëve shtetëror, privat jo bujqësor dhe privat bujqësor.

		1992	2000	2007[1]	2011	2016	2017
	Popullsia në moshë pune 15-64 vjeç	1,849,000	1,939,000	2,105,961	1,966,880	2,374,391[2]	1.974.207
I	Forcat e Punës	1,489,000	1,283,000	1,382,464	1,449,024	1,364,948	1.385.000
1.1	Të punësuar	1,095,000	1,068,190	1,197,684	1,117,082	1,157,177	1.195.000
a)	Të punësuar ne sektorin shtetëror	614,607 ose 56%	191,166	185,000	165,100	164 635	164.339 ose13.7%
b)	Te punësuar ne sektorin privat jo bujqësor (të dhëna administrative).	60,000 ose 5.5%	116,024 ose 10.8%	229,900 ose 24.5%	256,288 ose 27,04	412,473 ose 39,6%	50.5%
c)	Te punësuar ne sektorin bujqesor (të dhëna administrative).	420,214 ose 38%	761,000 ose 71%	57.7 %	55.5 %	46.1 %	35.8%
1.2	Te papune	394,000[3]	215,000 ose 16.8%	184,780[4] ose 13.5%	188,547 ose 14%	207,770 ose 15.6%	190.000 ose 13.7%
	Papunësia e te rinjve 15-29 vjeç	-	-	19.8%	21.9%	28.9%	25.9%

Burimi: Instat, Tregu i Punës 1992-2017

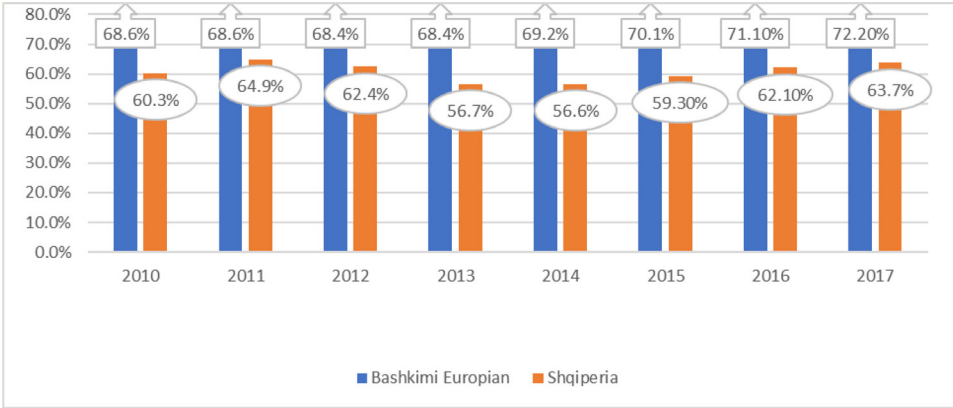
2-ANALIZË E PUNËSIMIT NË SHQIPËRI DHE BASHKIMIN EVROPIAN. QASJE KRAHASUESE ME VENDET E BALLKANIT PERENDIMOR DHE ME BASHKMIN EVROPIAN.

Me synim përmirësimin e situatës së punësimit në Shqipëri janë hartuar disa strategji . Midis të tjerave po veçojmë Strategjinë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020. Kjo Strategji është në proces rishikimi dhe vlerësimi dhe nje dokument i ri Strategjik 2018-2022 është prezantaur në 1 qershor 2018 në kuadër të Konferencës Ndërkometare: " Zhvillim i qëndrueshëm dhe politikat e punësimit në Shqipëri".

Dokumentet strategjik mbështeten në Strategjinë e BE-së 2020 por edhe në veçoritë që paraqet ekonomia shqiptare në raport me sektorët ekonomik që punësojnë.

Nga tërësia e 7 iniciativave busull të Strategjisë së BE-së 2020 (Axhenda dixhitale e Evropës, Inovacioni në BE, të rinjtë në lëvizje, përdorimi efikas i burimeve, politika industriale për një epokë globale, axhenda për aftësi dhe punë të reja, dhe platforma Evropiane kundër varfërisë) po veçojmë treguesin kryesor të kësaj Strategjie në fushën e punësimit që është ai i shkallës së punësimit që synon të arrij shifrën 75% në vitin 2020. Në figurën Nr.2.1 paraqitet shkalla e punësimit për grupmoshën 20-64 vjeç në një qasje krahasuese midis Shqipërisë dhe BE-së.

Figura 2.1:Shkalla e punësimit në BE dhe Shqipëri 2010-2017.



Burimi: Eurostat & Instat

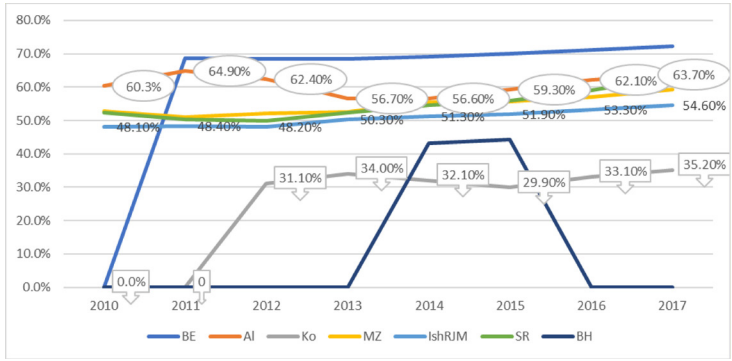
Shkalla e punësimit në Shqipëri pësoi një renie si efekt i krizës së viteve 2008-2010, ku efektet u shfaqën në vitet 2013-2014 duke kapur shifrën e 56.7% në vitin 2013, dhe u shoqërua me një rritje në vitet 2015-2017, duke kapur shifrën 63.7% në tremujorin e dytë 2017.

Megjithatë shifra e shkallës së punësimit duhet vlerësuar në mënyrë realiste pasi krahasimi është për grupmoshën 20-64 vjeç, ndërkoh që shkalla e punësimit 15-64 vjeç është në shifrën e 58.8%.

Pozitive është fakti se shkalla e punësimit në Shqipëri paraqitet më mirë në raport me vendet e tjera të Ballkanit Perëndimor, por ende larg mesatares së vendeve të BE-së.

Për më shumë detaje në një nivel qasje krahasuese midis shkallës së punësimit të Shqipërisë dhe vendeve të Ballkanit Perëndimor shiko figurën Nr.2.2: Shkalla e Punësimit e Shqipërisë dhe vendeve të Ballkanit Perëndimor 2010-2017.

Figura 2.2 : Shkalla e Punësimit të Shqipërisë dhe vendeve të Ballkanit Perëndimor 2010-2017.



Burimi: World Bank Group & WIIW, Western Balkans. Labor Market Trends 2018, faqe 80-90

2.2 Analizë e Punësimit sipas sektorëve ekonomik.

Veçori e punësimit në Shqipëri është pesha shumë e madhe që zë punësimi në sektorin e bujqësisë. Ka difernca shumë të mëdha midis punësimit në bujqësi në Shqipëri dhe Bashkimin Evropian. Sipas të dhenave të Instat 2017, sektori bujësor zë 38.2% të të punësuarve gjithsej.

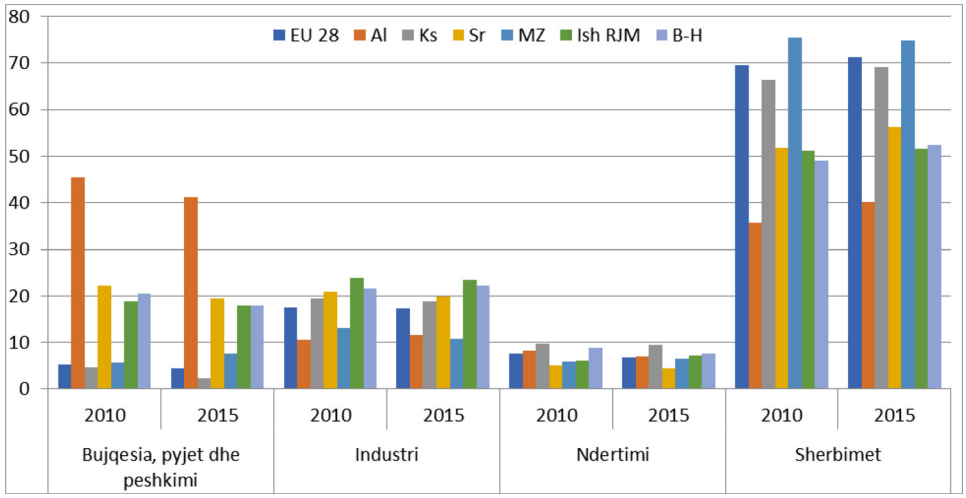
Bashkimi Evropian rezulton se ka të punësuar në vitin 2015 në sektorin e bujqësisë 4.5%. Pra Shqipëria rezulton të ketë të punësuar rreth 7 herë me shume në bujqësi se mestarja e BE-së.

Krahas diferencave të larta të punësimit në bujqësi me BE-në, Shqipëria ka dallime të mëdha edhe me vendet e Ballkanit Perëndimor. Ato kanë një përqindje punësimi nën kufirin e 20%, duke filluar me Kosovën e cila në vitin 2015 është në kufirin e 2.3%, vazhduar me Malin e Zi me 7.7%, me B-H, Ish RJM me 17.9%, dhe duke përfunduar me Serbinë me 19.4%.

Pesha e lartë e punësimit në bujqësi reflekton për pasojë edhe shkallën më të ulët të punësimit në sektorin e shërbimeve. Sipas Instat 2017, sektori i shërbimeve ka pasur një rritje të shkallës së punësimit duke kaluar nga 35.7% në vitin 2010 në 42.4% në vitin 2017. Gjithsesi punësimi në sektorin e shërbimeve në Shqiperi bën diferencë të lartë si me BE-në e cila kap shifren e 71.3%, por edhe me vende si Mali i Zi ku shërbimet zëne 74.8% për arsye të zhvillimit të turizmit.

Për më shumë detaje mbi punësimin sipas sektorëve shiko Figurën 2.3: Punësimi sipas sektorëve Ekonomikë në BE, Shqipëri dhe Vendet e Ballkanit Perëndimor për periudhën 2010-2015

Figura 2.3: Punësimi sipas sektorëve Ekonomikë në BE, Shqipëri dhe Vendet e Ballkanit Perëndimor për periudhën 2010-2015



Burimi: Key figures on enlargement countries, 2017 edition faqe 40.

Rritja e punësimit në sektorin e shërbime nëpërmjet zhvillimit të turizmit por jo vetëm ngelet një sfidë për ndryshimin e strukturës së punësimit sipas sektorëve ekonomike, duke synuar formalizimin e ekonomisë.

2..3. Analizë e punësimit sipas statusit

Sipas të dhënave të Instat 2017 në Shqipëri:

- ✓ 44.1% e të punësuarve janë të punësuar me pagë,
- ✓ 35,8% janë të vetëpunësuar (punëdhënës ose të vetëpunësuar pa tëpunësuar të tjerë) dhe
- ✓ 20.1% janë punëtorë pa pagesë në biznesin e familjes.

Sipas botimit të Eurostat: “Key figures on enlargement countries 2017 edition”, në BE-në 2015,

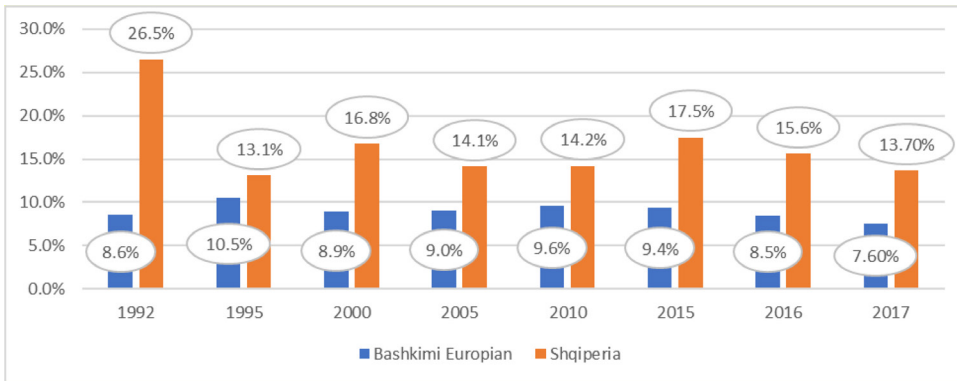
- 84.5% e të punësuarve janë tëpunësuar me page dhe
- 5.2% janë të vetëpunësuardhe punëtorë pa pagesë në biznesin e familjes.

3. ANALIZË E PAPUNËSISË NË SHQIPËRI DHE BASHKIMIN EVROPIAN. QASJE KRAHASUESE E PAPUNËSISË NË SHQIPËRI ME ATË TË BALLKANIT PERËNDIMOR DHE BASHKIMIT EVROPIAN.

3.1 Papunësia

Papunësia në Bashkimin Evropian vazhdon të ulet, por e ngadaltë dhe ngelet e lartë dhe afër lartësive historike në një numër të caktuar vendesh. Papunësia afatgjatë, dhe papunësia shumë afatgjatë tashmë janë pjesë e një shkalle të madhe të papunësisë në Bashkimin Evropian. (sipas Zhvillimit Social dhe të Punësimit në Evrope 2015-**Komisioni Evropian).** Në fund te vitit 2017, shkalla mesatare e papunësisë është 7.6%, duke u ulur me 2% në raport me vitin 2010, por ende ka ndryshime te mëdha midis vendeve të BE-së. Për më shumë detaje rreth shkallës së papunësisë midis Shqipërisë dhe BE-së shiko figurën 3.1.

Figura 3.1: Shkalla e Papunësisë Shqipëri dhe Bashkimi Evropian 1992-2017



Burimi: Eurostat dhe Instat

Në fund tëvitit 2017, 5 vendet e BE-së me papunësi më të ulët rezultojnë:

- ✓ Gjermania me 3.8% ose 1.6 milion të papunë,
- ✓ Republika Çeke me 2.9% ose 155.000 të papunë,
- ✓ Hungaria me 4.2%, ose 192.000 të papunë
- ✓ Mbretëria e Bashkuar me 4.4% ose 1.45 milion të papunë
- ✓ Austria me 5.7% ose 248.000 të papunë

Në listën e 5 vendeve me papunësi më të lartë në Bashkimin Evropian qëndrojnë vendet si:

- ✓ Greqia me 21,5%, ose 1 milion të papunë
- ✓ Spanja me 17,2%, ose 3.9 milion të papunë
- ✓ Italia me 11.2% ose 2.9 milion të papunë
- ✓ Kroacia me 11.1 % ose 203.000 të papunë
- ✓ Qipro me 11.1% ose 47.000 të papunë

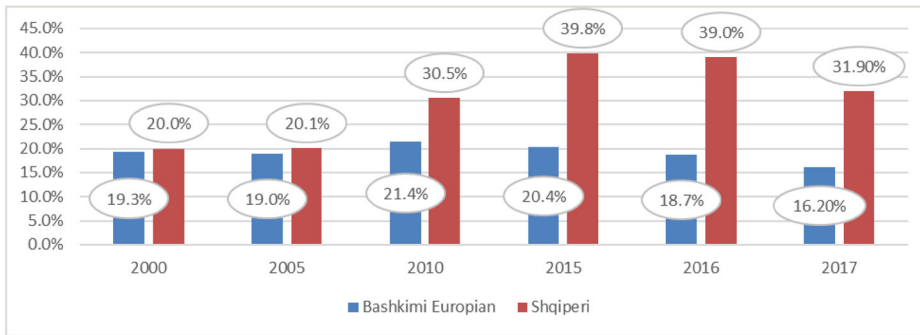
Në Shqipëri papunësia edhe pse ka pësuar ulje duke kapur shifrën e 13.7% në fund të 2017, ende është në nivel dyshifror, por sfida më e madhe ngelet punësimi i të rinjve.

3.2 Papunësia e të rinjve

Në prill 2018, 3.426 milion të rinjë nën moshën 25 vjeç, ishin të papunë në 28 vendet e BE-së. Krahasuar me prillin e 2017,papunësia e tërinjëve është ulur me 464.000 persona në 28 vendet e BE-së. Papunësia e të rinjeve ne BE ka kapur shifrën e 16.2% në fund të vitit 2017.

Shkalla e papunësisë se tërinjve në Bashkimin Evropian dhe Shqipëri për periudhën 2000-2017 paraqitet ne figurën 3. 2

Figura 3.2: Papunësia e të rinjve 15-24 vjeç në Shqipëri dhe Bashkimin Evropian 2000-2017



Burimi: Eurostat dhe Instat

Pas krizës ekonomike të vitit 2008, me qëllim adresimin e problemeve të rënda të papunësisë dhe në mënyrë specifike papunësinë e të rinjve, në nivel BE-je, një rekomandim u miratua në 23/04/2013, nga Këshilli i cili deklaroi:

"Të gjithë të rinjtë e moshës nën 25 vjeç duhet të marrin një oferte cilësore të mirë për:

- ✓ punësim,
- ✓ arsim të vazhduar,
- ✓ një kontrate mësimi zanati ose trajnim brenda një periudhe 4 mujore pas daljes së tij si i papunë ose 4 muaj brenda largimit të tij nga arsimi formal."

Rekomandim i Këshillit **23.04.2013.**

Për të mbështetur punësimin e të rinjve në BE, Fondi i Garancisë Rinore është krijuar nga çdo shtet anëtar, duke dërguar një Plan Kombëtar Zbatimi në 3-mujorin e parë të vitit 2014.

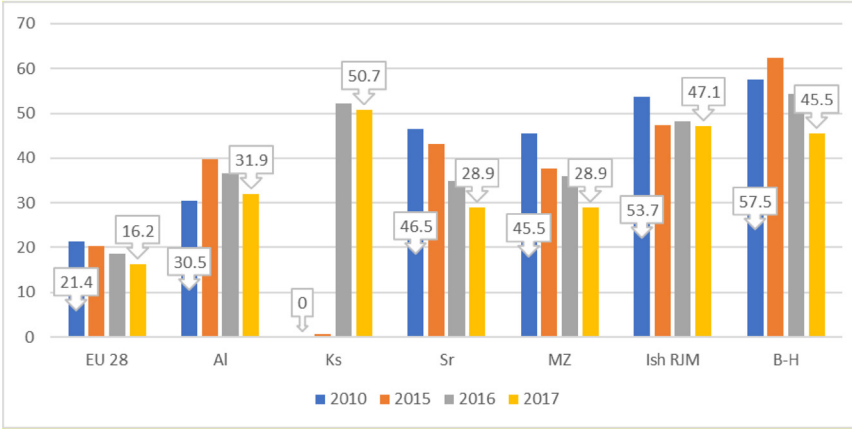
Objektivi i Fondit të Garancisë Rinore është: ulja e nivelit të mosangazhimit afatgjatë të të rinjve. Fond i Garancisë së të Rinjve është një qasje e re për të trajtuar papunësisë e të rinjve, gjë që siguron se çdo i ri nën moshën 25 vjeç, si i regjistruar në Zyrat e Punësimit ose jo- të marrë një ofertë të mirë, cilësore, konkrete brenda periudhës 4-mujore, qoftë kjo pas përfundimit të shkollës apo brenda 4 mujorit pasi del në treg si i papunë.Fondi i Garancisë së të Rinjve është tashmë një realitet për të ndihmuar të rinjtë.

Sipas të dhënave të Eurofund në BE gjatë vitit 2015, ka 7,556,355 të rinj të quajtur NEETs (të rinj që nuk janë as ne arsim, as në punësim dhe as në trajnim.

Të rinjtë mbështeten dhe do të vazhdojnë të mbështeten nëpërmjet:Informimit, këshillimit dhe udhëzimit, asistencës gjatë periudhës së tranzicionit nga shkolla në punë, trajnimit dhe ndërmjetësimit nëpërmjet eksperiencës në punë, arsimit,formimit profesional dhe kontratave të mësimit të zanatit, si dhe forcimit të aftësisë sipërmarrëse të të rinjve.

Shkalla e papunësisë së të rinjve në Shqipëri dhe në vendet e Ballkanit Perëndimor është dy (2) deri ne 3(tri) herë më e lartë se sa mesatarja e BE-së në vitin 2017 (16.2%). Situata më e rendë është në Kosovë me 50.7%, ndjekur nga ish Republika Jugosllave e Maqedonisë me 47.1%, B-H me 45.5% dhe kështu me radhë. Për më shumë detaje shih/referohu Figurës 3.3

Figura 3.3: Shkalla e papunësisë së të rinjve të moshës deri 25 vjeç në BE dhe Ballkanin Perëndimor



Burimi: World Bank Group & WIIW, Western Balkans. Labor Market Trends 2018, faqe 80-90

3.3 Analizë e programeve nderhyrëse në punësimin e të rinjve.

Rritja e punësimit në Shqipëri synohet të realizohet nëpërmjet zbatimi të politikavë aktive të punësimit

Politikat aktive të punësimit përfshijnë

Politikat aktive të tregut të punës përfshijnë	Shërbimet e punësimit përfshijnë veprimtaritë
a) Shërbimet e punësimit, b) Programet e krijimit të vendeve të reja të punës; c) Programet e formimit profesional	a) e informimit mbi vendet e lira të punës; b) e ndërmjetësimeve për punësim; c) e këshillimit dhe orientimit për punë dhe profesion

Burimi: Neni 6 dhe 6/1 i ligjit 9570, datë 3.07.2016 : "Përdisa ndryshime dhe shtesa të ligjit nr.7995, datë 20.09.1995 "Për nxitjen e punësimit.

Programet e nxitjes së punësimit në Shqipëri kanë filluar të zbatohen prej vitit 1999, por në mënyrë specifike për të rinjtë janë miratuar pas vitit 2006 dhe zbatimi i tyre ka filluar prej vitit 2009. Gjatë 5 viteve të fundit janë në zbatim 7 VKM për nxitjen e punësimit.

1- VKM Nr. 873, datë 27/12/2006, "Për masën e financimit, kriteret dhe procedurat e zbatimit të programeve të praktikave profesionale për punëkërkuesit e papunë që kanë mbaruar arsimin e lartë brenda dhe jashtë vendit, ndryshuar me VKM Nr. 187, datë 2.04.2014.

2-VKM Nr. 199, datë 11.01.2012 "Për masën e financimit, kriteret dhe procedurat e zbatimit te nxitjes së punësimit të punëkërkuesve të papunë të rinj (16-30 vjeç),ndryshuar me VKM nr. 67, datë 7.1.2016.

3-VKM Nr. 27, date 11.01.2012,: " Për programin e nxitjes se punësimit te femrave nga grupet e veçanta" ndryshuar me VKM nr. 189, datë 2.04.2014

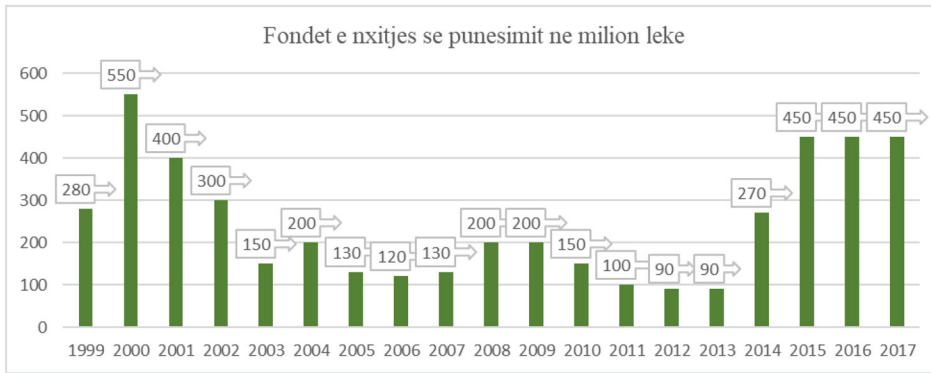
4-VKM Nr. 48 date 16.01.2008 " Për programet e nxitjes se punësimit te punëkërkuesve ne vështirësi", ndryshuar me VKM nr. 192 date 2.04.2014

5-VKM Nr. 47 date 16.01.2008 " Për programet e nxitjes se punësimit te punëkërkuesve, nëpërmjet formimit ne punë", ndryshuar me VKM nr. 193 date 2. 04. 2014 dhe me VKM nr. 65, date 27.01.2016

6-VKM Nr. 248, date 30.04.2014, " Për programet e nxitjes së punësimit për personat me aftësi te kufizuar",ndryshuar me VKM nr. 460, date 9. 07. 2014.

7- VKM Nr. 64, date 27/01/2016, " Për programet e nxitjes së punësimit të të rinjve që kanë fituar statusin e jetimit.

Fondet e vëna në dispozicion prej vitit 1999 janë si më poshtë:



Burimi: Shërbimi Kombëtar i Punësimit

Fondet e nxitjes së punësimit janë fond i përgjithshëm dhe jo i specifikuar sipas target grupeve. Se dyti në ndryshim nga vendet e BE-së fondet e nxitjes së punësimit në Shqipëri nuk janë individuale për punëkërkuesit por bizneset mund të përfitojnë subvencion pa patur kufizime. Menaxhimi i fondeve është i centralizuar në nivel qendror në ndryshim nga menaxhimi i BE-së.

4-PËRFUNDIME

Punësimi/ papunësia e te rinjve është një problem qe paraqet sfida te mëdha dhe te veçanta ne vendin tone. Papunësia e te rinjve 15-24 vjeç qëndron prej disa vitesh mbi 30%. Sipas botimit të Instat, Tregu i Punës 2017, papunësia e të rinjeve te moshës 15-29 vjeç në fund tëvitit 2017 është 25.9%. Krahasuar me vitin 2016 ajo ka rënë me 3 pikë përqindje. Kjo papunësi është shume e larte se mesatarja e vendeve te BE-se, duke e kaluar shifrën e 30% në fund të 2017.

Ne ketë kuadër rekomandojmë si me poshtë:

Në planin strategjik: Edhe pse dokumente strategjike janë hartuar dhe miratuar, rezultatet në fushën e punësimit janë të ulëta, rekomandojmë që monitorimi dhe vlerësimi i çdo vit dokumenti strategjik të kryhet çdo vit dhe raportet e monitorim/ vlerësimit të bëhen publik në websitin e Institucionit përgjegjës që mbulon politikat e punësimit.

Në planin ligjor: Edhe pse kuadri ligjor është përmirësuar ka nevojë për një vizion inovativ në fushën e nxitjes së punësimit të të rinjve në të gjitha nivelet e kualifikimit si ai i ulët, i mesëm apo i lartë.

Ka një fenomen të ri në Shqipëri pas viteve 2005, është rritur numri i të diplomuarëve në arsimin e lartë duke kaluar nga 4618 në vitin 2000 në 29,504 në vitin 2015[59].

Vizion inovator kërkohet si në hartimin e programeve të reja por edhe në programim dhe buxhetim, duke përdorur eksperiencën e vendeve të Bashkimit Evropian si ai i krijimit të fondit për punësimin e të rinjve sipas modelit të BE-së: "Youth Garantie Fund) dhe përcaktimi i fushave ku ky fond do te zbatohet.

Në planin e menaxhimit financiar: Buxhtimi/shpërndarja e fondeve të bëhet transparent në websitin publik me trajtim sipas standardeve më të mira të të gjitha zonave gjeografike te vendit. Përdorimi dhe koordinimi më i mirë i fondeve buxhetore dhe donatorëve të ndryshëm që zbatojnë projekte në fushën e punësimit dhe zhvillimit të aftësive.

Në planin e reformave të tregut të punës:

Reforma e tregut të punës të jetë në qendër të reformave për rritjen e punësimit dhe uljen e papunësisë duke e mirë koordinuar atë me reforma të tjera të rëndësishme si atë të arsimit bazë, arsimit të mesëm të përgjithshëm /apo profesional dhe atij të lartë.

59 .Minsitria e Arsimit dhe Sportit-Vjetari Statistikor për Arsimin 2014-2015

Reformat të kryhen në mënyrë të studiuara me pjesëmarrje të ekspertizës më të mirë në nivel kombëtar duke përdorur ekspertizën zbatuese, universitare, kërkimore nëse ka dhe ekspertizë të Bashkimit Evropian.

Reforma e tregut të punës të mos kruhet me mënyra hierarkike ku titullarët politikë marrin vendime pa analize dhe studime dhe pa marrë në konsideratë rrethanat specifike në nivel kombëtar, rajonal apo lokal.

Në këtë kontekst reforme të tregut të punës, të reformohet Shërbimi Publik i Punësimit në Shqipëri si një institucion modern sipas standardeve të Bashkimit Evropian, si në nivel inputesh (burime njerëzore por edhe në nivel financimi duke rritur si nivelin sasior të buxhetit por edhe transparencën e menaxhimit të tij).

Po kështu reforma e arsimit si profesional dhe atij universitar të shënjestrojë lidhjen me tregun e punës, duke iu përshtatur cilësisë dhe standardeve të BE-se, dhe veçanërisht eksperiencave të vendeve më të zhvilluara si BE-së.

-Sistemi arsimor të kryhet në përputhje me kërkesat e tregut te punës, duke u larguar nga skema teorike e arsimimit dhe fuqizimi i lidhjes së tij me praktikën.

BIBLIOGRAFIA

» -INSTAT- Tregu i Punës, 2007, 2008, 2010, 2015, 2016, 2017

» -EUROSTAT-Key figures on enlargment countries, 2017 edition

» -World Bank Group & WIIW, Western Balkans. Labor Market Trends 2018, faqe 80-90

» -Green A E, de Hoyos M, Barnes S-A, Owen D, Baldauf B, Behle H. Literature Review on Employability, Inclusion and ICT, Report1- The Concept of Employability with a Specific Focus on Young People, Older Workers and Migrants. Centeno C, Stewart J (Eds). JRC Technical Report Series, EUR 25794 EN. Institute for Prospective Technological Studies, Joint Research Centre, European Commission (2013).

» Available at: http:ipts.jrc.europa.eu/publications/pub.cfm?id=6059

» -EUROSTAT, Statistical Book on Smarter, greener, more inclusive? Indicators to support the Europe 2020 Strategy" 2015,2016 edition, available at: http:ec.europa.eu/eurostat/labour/out-partners/

» -Michael Gold,- "Employment policy in the European Union".2009, Palgrave Macmillan.

» Eurostat-Compact guide 2015 edition: “Basic figures on enlargement countries”.

» -International Labour Organization: “Guide for the formulation of national employment policy-2012”

» -European Commission: “Labour market policy-Expenditure and participants”, data 1998-2003, 2010, 2014.

» -National Employment and Skills Strategy 2014-2020 of the Republic of Albania, available at www.sociale.gov.al

» -European Training Foundation, Activation the unemployed, optimizing activation policies in the Western Balkans and Turkey, (ETF), 2011, available at: www.etf.europa.eu

» International Monetary Fund Boosting Job Growth in the Western Balkans, Working Paper (WP/14/16/), published in January 2014 by European Department of IMF.

» -Eurostat, Statistical yearbook: Key figures on enlargement countries, 2017 edition, available http://ec.europa.eu/eurostat

» -Eurostat, Statistical yearbook: Key figures on Europe, 2016 edition, available http://ec.europa.eu/eurostat

NGA UNIVERSITETI TEK PUNËSIMI- PERSPEKTIVA BALLKANIKE E KËRKESË-OFERTËS:

Prof. Asoc. Dr Nevila Xhindi, Universiteti Mesdhetar I Shqipërisë

Nevila.xhindi@umsh.edu.al

Dr. Morena Çitozi, Universiteti Mesdhetar I Shqipërisë

international@umsh.edu.al

Fjalët kyçe: universitet; aftësim; treg punësimi

ABSTRAKT

Sot, me rritjen e ritmit të inovacionit teknologjik që sjell ndryshime në botë, edukatorët duhet të rivlerësojnë mësimdhënien dhe aftësitë që ata u mësojnë studentëve në auditor, duke u dhënë atyre shprehitë e tregut të punës për të rritur mundësitë për sukses në shkollë, punë dhe në jetë. A mjafton kjo? Po ndërkohë që numri i studentëve është rritur me shpejtësi gjatë dekadës së fundit, me punësimin e tyre ç'bëhet? Cila është përballja e universitetit me punësimin?

Ky punim shqyrton lidhjen ndërmjet ofrimit të arsimit të lartë dhe mundësive të tregut të punës në aspektin rajonal, Ballkanin Perëndimor. Ai gjithashtu analizon pengesat me të cilat përballen të diplomuarit që kërkojnë punë dhe rëndësinë e aftësive të tyre për punëdhënësit.

Shumë studentë i braktisin studimet, pra nuk i përfundojnë ato; shumë të tjerë që diplomohen përballen me perspektivën e papunësisë; dhe ato që gjejnë punë, shumë prej tyre janë në punë që nuk përputhen me nivelin e tyre të kualifikimit, duke reduktuar kështu nivelin e pagave të sektorit dhe perspektivën e punës në lidhje me të diplomuarit e punësuar në përputhshmëri me diplomën.

Ky punim ashtu siç do të përcjellë një perspektivë shqetësuese mbi aftësinë e sistemeve të arsimit të lartë në Ballkanin Perëndimor, do të ofrojë edhe rekomandime për to dhe tregun e punës, me qëllim rritjen e numrit të të kualifikuarve që nevojiten për të mbështetur rritjen ekonomike të këtij rajoni.

HYRJE

Universitetet, me rolin e tyre të trefishtë si ofrues të niveleve më të larta të arsimimit, të hulumtimit të avancuar, dhe të risive pioniere, janë në qendër të trekëndëshit të dijes së Europës. Ato kanë potencialin të jenë nxitës thelbësorë të ambicies së Europës për të qenë ekonomia dhe shoqëria kryesore e botës me bazë dijen. Në tregjet e punës që ndryshojnë me shpejtësi, sistemet e arsimit të lartë në Ballkanin Perendimor duhet të sigurojnë të diplomuar me aftësi dhe kompetenca relevante duke ndihmuar kështu:

- Njerëzit që kanë humbur punën e tyre, duke u mësuar atyre aftësi të reja ose duke i ritrajnuar.
- Bizneset që kanë nevojë për ide të reja, trajnim, mbështetje dhe udhëzim.
- Sektorët të cilët kanë nevojë për dije të re, inteligjencë tregu dhe për më shumë aftësi hulumtuese.

Ky artikull thekson jo vetëm angazhimin e Bashkimit Europian ndaj Ballkanit Perendimor në trekëndëshim dije-punës-qeverisje, por dhe veprimin real të Universiteteve të Ballkanit Perendimor për të përqafuar ndryshimet e rëndësishme të viteve të fundit në këtë aspekt.

Metodologjia

Transformimet shumë dimensionale të shoqërisë bashkëkohore po nxisin debatin në lidhje me rolin e universitetit apo sferës akademike në krijimin dhe tejçimin e dijes, zhvillimin dhe kërkimin shkencor e të aplikuar si dhe marrëdhëniet me sfera të tjera si qeveria dhe/apo biznesi e industria. Janë ngritur në këtë mënyrë pyetje të rëndësishme thuajse ekzistencialiste: A mundet që sfera akademike të përfshijë edhe një dimension të tretë veç mësimdhënies dhe kërkimit, atë të zhvillimit ekonomik dhe sipërmarrjes? Po ndërkohë që numri i studentëve është rritur me shpejtësi gjatë dekadës së fundit, me punësimin e tyre ç'bëhet? Cila është përballja e universitetit me punësimin?

Ky punim shqyrton lidhjen ndërmjet ofrimit të arsimit të lartë dhe mundësive të tregut të punës në aspektin rajonal, Ballkanin Perëndimor. Ai gjithashtu analizon pengesat me të cilat përballen të diplomuarit që kërkojnë punë dhe rëndësinë e aftësive të tyre për punëdhënësit. Punimi është bazuar mbi materiale dhe statistika të shumta të Komisionit Europian (KE), si strategjia e re "Europa 2020", disa nga komunikatat e KE në lidhje me partneritetin e Universiteteve dhe Bizneseve si dhe mbi materialet e forumeve Europiane mbi modernizimin e Universiteteve dhe zhvillimin e partneriteteve që synojnë dhe shfrytëzojnë dijen shkencore dhe teknologjike.

Konkluzionet dhe rekomandimet janë një kontribut i autorëve bazuar mbi hulumtimin e dokumentave Europianë dhe Ballkanikë në lidhje më problematikën e ngritur si dhe përvojën e tyre disa vjeçare si pedagogë dhe këshillues së karrierës së studentëve në sistemin arsimor shqiptar.

Universiteti drejt punësimit dhe sipërmarrjes

Ekonomistët e edukimit mbështesin idenë se "investimet në sektorin e edukimit janë rentabël kur ato kontribuojnë direkt në përmirësimin e produktivitetit individual apo kombëtar" (Bockstette, 2011). Njohja e një lidhjeje të ngushtë ndërmjet edukimit dhe zhvillimit ka bërë që kombet e zhvilluara të investojnë pareshtur në sektorin e arsimit. Investimet publike në këtë fushë janë nxitur dhe nga fakti se edukimi nuk luan rol vetëm në promovimin e ekonomisë, por gjithashtu dhe në një aspekt tjetër shumë sensibël siç është "ai i shpërndarjes proporcionale ndërmjet grupeve të ndryshme sociale të fryteve të rritjes ekonomike" (Gilles&Verdier, 1993). Me të drejtë, edukimi është konsideruar si një instrument i fuqishëm që promovon barazinë sociale.

Mjafton të përmendin faktin, se edhe në Shqipëri, sipas disa studimeve të fundit, diferencimi i popullsisë në raport me mundësitë e punësimit, llojit të punës, varfërisë dhe të ardhurave nuk është më aspekti gjinor, origjina krahinore apo mosha, por në radhë të parë niveli i tyre arsimor.

Në përgjithësi, sot pranohet nga të gjithë se edukimi, përveç krijimit të mundësive që të përvetësohen njohuritë fondamentale (lexim, shkrim, artikulim i rrjedhshëm i mendimit, llogaritje, etj.), duhet të krijojë mundësi dhe për përvetësimin e "njohurive teknike e profesionale" që të përgatisin për të ushtruar një profesion të caktuar, që të zhvillojnë veti adaptuese me realitetin, nxisin shpirtin e iniciativës dhe kapacitetin për të punuar në grup.

Por ndërkohë që shumë nga vendet e varfra dhe ato në zhvillim, përfshirë këtu edhe vendet e Ballkanit Perendimor (edhe Shqipërinë), sidomos në kuadrin e strategjive për realizimin e punësimit dhe edukimit, vazhdojnë t'i orientojnë përpjekjet kryesore dhe politikat edukative në sferën e kategorisë së parë (arsimit bazë fondamental), vendet e zhvilluara kanë kohë që veprojnë sipas një logjike tjetër në politikat e tyre edukative.

Në themel të politikave edukative të vendeve të zhvilluara qëndron stimulimi i aftësive për tu adaptuar shpejt me ndryshimin, sidomos atyre tekniko-teknologjike. «Ne kemi hyrë në një shekull të ri në të cilën mësimi do të përcaktojë jetën tone si kurrë më parë. Nëse ne do kemi apo jo sukses dhe shpëtim, si individë ose si shtet, kjo do të varet nga dijet, njohuritë, aftësitë dhe të kuptuarit tonë" (Blunkett, 2000). Koncepti "të mësohemi që të mësojmë vazhdimisht" për tu përgatitur që të jetojmë në një botë me ndryshime permanente, po sundon tashmë politikat edukuese

moderne. Akumulimi i njohurive dhe kopetencat e natyrës thjesht teknike tashmë konsiderohen më pak prioritare se "inteligjenca kritike, hapja ndaj ndryshimeve dhe adaptimi i shpejtë me të rejat, kopetencat sociale, logjika e zhvillimit të qëndrueshëm"(Muehlfeit, 2010).

Universitetet kanë përbërë në të gjitha kohërat një potencial të madh të gjenerimit të ideve për progresin teknologjik dhe dijen. Por në varësi të misionit të universitetit varet edhe qëllimi i bashkëpunimit të tyre më realitetin shoqëror. Universitetet, që kanë si mision mësimdhënien, synojnë të japin ndihmesë në edukimin e burimeve njerëzore të cilat do të angazhohen në industritë e së ardhmes. Universitetet kërkimore kanë si mision kombinimin e mësimdhënies me kërkimin shkencor për të avancuar drejt dijeve të reja. Universitetet sipërmarrëse kombinojnë në tri misione: mësimdhënien, kërkimin shkencor dhe shërbimin ndaj shoqërisë. Ashtu siç duket edhe në skemën e mësipërme vetëm universitet sipërmarrëse mund të japin një ndihmesë në zhvillimin e inovacionit në shoqëri duke i ndërlidhur të tria aspektet e shoqërisë:universitetet –industritë – qeveritë (Schleicher, 2006).

Në të gjithë literaturën e "Sipërmarrjes" ekziston një konsensus i gjerë rreth rolit që ka arsimi i lartë si nxitës i sipërmarrjes ose edhe si sipërmarrës.

Rruga tradicionale e transmetimit të ndikimit të sipërmarrjes në arsimin e lartë është nëpërmjet Shkollave të Biznesit të cilat kanë si fokus krijimin e biznesit të ri, analizën e burimeve të rritjes së biznesit, planifikimin e biznesit dhe analizën e funksioneve tradicionale të menaxhimit të biznesit. Ballafaqimi i këtij sistemi arsimor me zhvillimet e prodhimit vëren se këto shkolla kanë mjaft kufizime si në zhvillimin e një sistemi pedagogjik, që të stimulojë tek studentët vlera cilësi sipërmarrëse, ashtu dhe në krijimin e një qasjeje realiste për botën reale të sipërmarrjes. Sipërmarrja është një nocion shumë kompleks. Megjithatë në morinë e përcaktimeve për sipërmarrjen ka një tipar të përbashkët – thelbi i sipërmarrjes është krijimi dhe përdorimi i mundësive, duke e transferuar inovacionin në praktikë. Zbatimi i këtij koncepti nuk mund të arrihet vetëm nga një shkollë biznesi që fokusohet në mësimdhënie. Rruga me e sigurt është duke e përfshirë paradigmën e sipërmarrjes në të gjithë universitetin dhe duke e përdorur atë si një instrument për të ndryshuar organizatën dhe kulturën e organizatës (Slovak, 2010). Modeli i një Universiteti sipërmarrës bazohet në një bashkëveprim aktiv të disiplinave të ndryshme dhe përpjekjeve për të ndikuar sa më shumë në sjelljen dhe në mjedisin e jashtëm. Universiteti sipërmarrës synon ta zgjerojë konceptin e sipërmarrjes përtej kufijve të ngushtë të biznesit dhe ta vendosi atë në konceptin e gjerë të sipërmarrjes intelektuale.

Zhvillimet ekonomike e shoqërore ushtrojnë gjithnjë e më tepër presion mbi arsimin e lartë me qëllim që ta bëjnë atë gjithnjë e më shumë një arsim sipërmarrës apo një arsim të nxitjes së sipërmarrjes. Në këtë këndvështrim një diplomë universitare

nuk shihet më si një biletë për një punësim që zgjat gjithë jetën, por shihet vetëm si një biletë që të lejon të hysh në tregun e punës. Në këtë realitet mund të ngremë një pyetje: a kanë mundësi universitetet sot dhe në të ardhmen e afërt t'i përgjigjen kulturës sipërmarrëse dhe trgut të punës gjithnjë e në rritje? Dhe nëse përgjigja është jo atëherë, si mund t'i transformojmë universitetet me kërkesat e së ardhmes. Përgjigjen këtyre sfidave të realitetit po ia japin gjithnjë e më shumë iniciativat, që po i riorientojnë universitetet nga institucione me fokus mësimdhënien dhe kërkimin shkencor në universitete sipërmarrëse, që kryejnë jo vetëm kërkime, por realizojnë edhe transmetimin e arritjeve shkencore në realitetin ekonomik e shoqëror në formën e inovacionit dhe përshtashmërisë së diplomës me tregun e punës.

Të diplomohesh në Ballkanin Perendimor

Pas një periudhe zgjerimi të shpejtë gjatë dekadës së fundit, sistemet e arsimit të lartë në Ballkanin Perëndimor po përballen me sfida serioze: numër I lartë I rrëgjistrimevë, programet e shumta të studimit, niveli I pedagogëve, cilësia dhe sasia e bibliotekave dhe frekuentimi I literaturës bashkohore, finacimet, por mbi të gjitha tregu i të diplomuarve është rritur, ndërsa punësimi në tregun e punës në bazë të diplomës është ulur. Aftësitë dhe kualifikimet e fituara në universitet duhet ta ndihmojnë studentin të dalë në jetë, të ndërtojë jetën e vet dhe të sigurojë vazhdimësinë e brezave, prosperitetin, konkurrencën dhe progresin e shoqërive tona.

Sipas statisitikave të KE dhe Eurostat për vitin 2015-2016, në Ballkanin Perendimor ka 240 Institucione të Arsimit të Lartë (IAL) publike dhe private (universitete përfshirë fakultetet, akademitë dhe kolegjet), të cilat sigurojnë 5,213 programe studimi. Në të gjithë Ballkanin Perëndimor, në vitin akademik 2013/14 u regjistruan rreth 220,000 studentët për të studiuar në IAL-et e BP dhe rreth 123,000 përfunduan studimet e tyre, duke dhënë një raport përfundimi prej 53%, duke ndryshuar nga 33% në Kosovë, në 85% në Serbi. 28% e studentëve përfunduan studimet e tyre në fushat e Biznes, Administrim, Ligj, ndërsa 22% përfunduan studimet e tyre në shkenca, teknologji, Inxhinieri & Matematikë (European Comission, 2016).Të diplomuarit janë përgjithësisht të kënaqur me cilësinë e arsimit të lartë që kanë marrë, por shumë e perceptojnë atë të dobët me perspektivat e punës.

Të kesh një diplomë të lartë sot në BP ofron përparësi në tregun e punës. Shkalla e papunësisë e të diplomuarve në rajon është 16.2% krahasuar me 23.9% për forcën e tërë të punës. Megjithatë, shkalla e papunësisë për të diplomuarit e rinj është 37.1% duke treguar që të diplomuarit po përballen me një tranzicion të vështirë nga IAL - në tregun e punës. Ky tranzicion ka në themel bashkëpunimin e dobët midis IAL - ve dhe punëdhënësve në lidhje me hartimin e kurrikulës dhe rekrutimin e punonjësve. Pak

punëdhënës diskutojnë ndryshimet në kurrikula në baza të rregullta, por shumica e punëdhënësve thonë se një bashkëpunim i tillë do të përmirësonte përshtatjen e të diplomuarve në punë.

Kurrikula efikase duhet të jetë në "trajtë T-je": e rrënjosur në disiplinën akademike specifike ndërsa në të njëjtën kohë të ndërveprojë dhe bashkëpunojë me partnerë në disiplina dhe sektorë të tjerë (EACEA; Eurydice; Eurostat: Eurostudent, 2012). Institucionet e arsimit të lartë kanë nevojë për metoda më të mira testimi të studentëve, më të prirura drejt vlerësimit të nxënies dhe kompetencave dhe të diversifikimit më të madh të profileve dhe qasjeve ndaj nxënies, në mënyrë që tështfrytëzohen talentet më të mira nga mjediset jo tradicionale, duke përfshirë edhe të rriturit që i rikthehen studimeve. Ndryshimi i kurrikulave në madhësinë dhe hapin e kërkuar është i mundur vetëm në qoftë se struktura e brendshme e universiteteve ofron një kuadër mundësues dhe shpërblyes. Sigurimi i brendshëm i cilësisë dhe sistemet e jashtme të akreditimit duhet ti kushtojnë më tepër vëmendje rëndësisë sociale dhe ekonomike të programeve mësimore.

Sfida për arsimin e lartë është të ofrohen mjedise të nxëni që stimulojnë pavarësinë, krijimtarinë dhe një qasje sipërmarrëse për shfrytëzimin e dijes (Herman, 2011). Një fluks i rregullt i studentëve dhe i anëtarëve të fakultetit nga universitetite biznesi dhe një prani konstante e njerëzve të biznesit në kampus do të ndihmonin të krijohej ndryshimi i kërkuar në kulturë. Duhet të ketë një zgjerim të formave ekzistuese të bashkëpunimit me bizneset të tilla si, konferencat, stazhet, dhe projektet e ndryshme (individuale apo në grupe multidisiplinare). Mundësitë ekstrakurrikulare gjithastu shihen si të vlefshme, p.sh., kompanitë e vogla të konsultimit ose inkubatorët që ofrojnë mbështetje të përshtatur për studentët e universitetit dhe stafin, të cilët artikulojnë ide konkrete për iniciativa të reja biznesi (kompani të tipit start-up, spin-off). Të gjitha këto aktivitete duhet të mbërrijnë te studentët në një fazë të hershme në studimet e tyre dhe duhet të integrohen më fuqishëm në kurrikul. Duhet konsideruar si veçanërisht e rëndësishme që trajnimi i mësuesve dhe i trajnerëve të ardhshëm të shkollave duhet të formojë qëndrime pozitive dhe hapje ndaj biznesit si një burim progresi, vendesh pune dhe mirëqenieje.

Një pengesë e madhe me të cilën përballen studentët e Ballkanit Perendimor në tranzicionin e tyre nga universiteti në tregun e punës është mungesa e përvojës së punës, e cila vlerësohet shumë nga punëdhënësit në vendimet e rekrutimit. Të diplomuarit me përvojë të mëparshme të punës kanë më shumë gjasa të gjejnë punësim sesa të tjerët.

Ndërsa vetëm 53% e nxënësve përfundojnë programin e tyre të studimit; vetëm 52% gjejnë punë; dhe prej tyre, vetëm 48% gjejnë një punë që përputhet vertikalisht me aftësitë e kërkuara nga puna dhe ruajnë nivelin e kualifikimit të tyre, ndërsa

37% janë të kualifikuar për punën e tyre dhe 15% janë të pakualifikuar. Përfitimet e përputhjes së suksesshme reflektohen në paga më të larta. Përveç kësaj, rreth 35% e të diplomuarve horizontalisht nuk përputhen në raport në fushën e tyre të studimit. (European Comission, 2016). Kjo tregon nivelin e ulët të efektivitetit të diplomës së sistemeve të arsimit të lartë në Ballkanin Perëndimor në ofrimin e aftësive të nevojshme për të gjetur një punë të përputhur dhe të qëndrueshme, si dhe joefektivitetin e tregjeve të punës në sigurimin e një numri të mjaftueshëm të punëve të përshtatshme për të diplomuarit.

Konkluzione dhe rekomandime: Bashkëpunimi universitet-biznes/kërkesë-ofertë

Megjithëse shkollimi apo edukimi është para së gjithash një e drejtë fondamentale e çdo njeriu, ai mund të konsiderohet njëkohësisht dhe si një instrument që promovon zhvillimin ekonomik të çdo vendi, si një faktor i rëndësishëm që nxit produktivitetin dhe efikasitetin e ekonomive nacionale apo rajonale.

Bashkëpunimi universitet-biznes përfshin dy komunitete me dallimet ë dukshme në kulturë, vlera dhe misione. Shembuj të bashkëpunimit tësuksesshëm ndërmjet dy palëve ekzistojnë në Europë dhe shumë nga programet e BEsë kanë kërkuar të ndërtojnë partneritete midis dy fushave, zakonisht duke u fokusuar në partneritete në fusha specifike të tilla si, hulumtimi shkencor ose mobiliteti i studentëve, por niveli i bashkëpunimit në BP mbetet shumë i pabarabartë në shtete, universitete dhe disiplina akademike (EACEA; Eurydice; Eurostat:Eurostudent, 2016).

Pak universitete kanë një strategji të gjerë institucionale për bashkëpunimin me sipërmarrjen. Në shumë vende kuadri ligjor dhe financiar ende nuk arrin të shpërblejë ose mundet që edhe të pengojë përpjekjet e universiteteve për të bashkëpunuar me biznesin, kjo ka ndikuar mbi qeverisjen apo kulturat organizative në dy sektorët në fjalë.

Universitetet duhet të zhvillojnë partneritete të strukturuara me botën e sipërmarrjeve në mënyrë që të bëhen aktorë të rëndësishëm në ekonomi, të jenë në gjendje ti përgjigjen kërkesave të tregut dhe të zhvillojnë partneritete të cilat shfrytëzojnë dijen shkencore dhe teknologjike. Sot ka më pak dallime midis tregjeve dhe sektorëve. Kjo ka të bëjë më pak me dallimin midis prodhimit dhe shërbimeve, dhe më tepër me shërbimet që shtojnë vlerat, një hapësirë ku universitetet mund të kenë një ndikim të veçantë.

E ardhmja kërkon që sipërmarrjet të lidhen me të diplomuarit të cilët më pas mund ti bashkë-përgjigjen situatave në të gjitha disiplinat. Është me rëndësi të madhe konsiderimi i universiteteve si pjesë të një ekosistemi novator: Universitetet duhet të luajnë një rol qendror në shkëmbimin e dijes dhe transformimin e organizatave,

aftësimin e fuqisë punëtore, mbështetjen e sipërmarrjeve dhe bashkë-krijimin e dijes.

Stazhet/internship janë një mjet qendror për të garantuar që të diplomuarit janë të gatshëm për punë. Cilësia e stazheve është një faktor i rëndësishëm në garantimin e kthimit të investimit si për të diplomuarit edhe për bizneset. Vetëm nëpërmjet koordinimit të mirë nga universiteti mund të garantohet përfitimi reciprok. Universitetet si partnerë të barabartë dhe të shkëlqyer, vetëm duke u bërë më të përgjegjshëm dhe më të kuptueshëm ndaj nevojave të bizneseve mund të marrin rolin e garantimit që studentët të kenë akses në eksperiencën e punës dhe në aftësitë përkatëse. Ky pastaj do të bëhet një shërbim i cili do të garantojë një nivel më të mirë të cilësisë dhe disponueshmërisë për të gjithë studentët (Muehlfeit, 2010).

Universitetet e kanë më të lehtë të ngulitin aftësitë e sektorit të ri apo aftësitë e lëndëve specifike në kurrikulë, në vend të aftësive të përgjithshme (menaxhim, biznes, komunikim, menaxhim projekti, zgjidhje problemesh etj.). Aftësitë e përgjithshme shfaqin nevojën për tu transmetuar nëpërmjet mësimdhënies të orientuar drejt veprimit, zgjidhjes së problemeve, ndërsa aftësitë e sektorit dhe të lëndës mund të transmetohen nëpërmjet rolit më tradicional mësimdhënës të qendrave të karrierës dhe funksioneve të tjera të jashtme universitare. Veç kësaj, të diplomuarit duhet të marrin një përgjegjësi për zhvillimin e tyre, si fillimisht por dhe për të ardhmen.

Në mënyrë që sistemi i arsimit në BP të japë një kontribut më të mirë dhe cilësor për ndërtimin e kapitalit njerëzor për tu përballur me konkurrencën dhe rritjen e ekonomisë, nevojiten reforma domethënëse të sistemeve të arsimit të lartë dhe tregjeve të diplomave të punës, dhe duhet të inkurajohet një bashkëpunim më i mirë midis punëdhënësve dhe IAL-ve.

BIBLIOGRAFI

» Bockstette, V. (2011). Corporate social responsability-ëin-ëin situation for business and higher education. Brussels: Business Leaders Forum.

» EACEA; Eurydice; Eurostat: Eurostudent. (2012). *The higher education Area in 2012: Bologna Process Implementation Report.* Brussels: Eurydice.

» European Commission. (2006). *Delivering on the modernisation agenda for Universities: Education, Reserach and Innovation.* Brussels: EC.

» European Commission. (2010). *A new impetus for European cooperation in Vacational Education and Training to support the Europe 2020 strategy.* Brussels: EU.

» European Commission. (2016). *From University to employement. Higher education provision and labour market needs in the Ëestern Balkans*. Brussels: EU

» European Commission. (2010). *Europa Summaries of EU legislation*. Retrieved December 12, 2012, from European Strategy for Growth: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/eu2020/em0028_en.htm

» European Commission: The Ministry of Education, Youth and Sports in Czech Republic;Masaryk Univeristy of Brno. (2010). *The Univeristy Business Forum: From the crisis to recovery-the role of Higher Education and Business Cooperation.* Brno: Masaryk University.

» Herman, K. (2011). *Co-creating value-Universities and businesses ëorking together from recession to recovery.* London, UK: Council of Industry and Higher Education.

» Muehlfeit, J. (2010). *Unlocking human potential; e-skills.* London, UK: Microsoft Corporation.

» Paul Hacking; Jeanne Booth. (2012). *Work together and Develop graduate social entrepreneurs.* London, UK: Higher Education Funding Council.

» Schleicher, A. (2006). *The economics of knowledge: why education is the key for Europe's success*. Retrieved Dec 14, 2012, from http://ëëë.lisboncouncil.net/files/doënload/ Policy_Brief_Economics_of_Knoëledge_FINAL.pdf

» Slovak, J. (2010). *Upskilling the workforce and building new partnerships between Universities and Business.* Brno, Cz: Masaryk University

DOKUMENTA TË KONSULTUARA;

» OJ L 394, 30.12.2006, p. 10, Recommendation of the European Parliament and of the Council on key competences for lifelong learning.

» COM(2010) 245 "A Digital Agenda for Europe"

» COM(2008) 868 and the Expert Group Report on Neë Skills for Neë Jobs (2010).

» "Mobilising the brainpoëer of Europe: enabling universities to make their full contribution to the Lisbon Strategy", COM(2005) 152 of 20 April 2005 and Council Resolution of 15 November 2005.

» Creating an Innovative Europe, Expert Group chaired by Mr Aho, European Commission, January 2006 Conclusions 1 777/06 of 24 March 2006.

» COM(2005)141 final of 12.04.2005

» COM (2006) 77 final of 22.2.2006

» Continuing Education and Lifelong Learning (Brussels, 30 June 2008); Curriculum Development and Entrepreneurship (Tenerife, 30-31 October 2008); Knoëledge Transfer (Brussels, 7 November 2008)

» COM(2008) 865 of 16 December2008: An updated strategic frameëork for European cooperation in education and training

» COM(2008) 317 Better careers and more mobility: A European Partnership for Researchers

» COM(2008)868 final; New Skills for New Jobs.

KALIMI NGA "EDUKIMI FILLESTAR" NE "TE MESUARIT E VAZHDUESHEM" PREMISE BAZE E RISTRUKTURIMIT TE TREGUT TE PUNES NE SHQIPERI.

Prof.As.Dr. Greta Angjeli, Universiteti "Mesdhetar i Shqiperise",

gretaangjeli@umsh.edu.al

Dr. Ira Gjika, Universiteti "Mesdhetar i Shqiperise",

ira.gjika@umsh.edu.al

Prof.As.Dr. Zana Koli, Universiteti i Tiranes, Fakulteti Ekonomik,

zanapistoli@gmail.com

ABSTRAKT

Objekt i ketij studimi janë tendencat e reja të zhvillimit të tregut të punës me focus të vecantë në zhvillimin e tregut dixhital të punës në Shqipëri. Në pjesën e përgjithshme punimi analizon tendencën e profesioneve të reja të këtij tregu, evoluimin e tyre gjatë pesë viteve të fundit dhe profilin e punonjësit që mund të plotësojë këto vende pune. Punimi vëzhgon ecurinë e bizneseve që kërkojnë profesione të kësaj natyre, rolin e tyre në zhvillimin ekonomik dhe ndikimet që kanë këto subjekte në politikat shtetërore të dixhitalizimit të vendit.

Në rrafshin teorik në punim analizohet ndryshimi i konceptit të vendit dhe i të ashtuquajturit "produkt i punës inteligjente", si pasojë e ndryshimeve që ka sjellë tregu dixhital edhe në kërkimin e një vendi pune.

Mbi bazën e anketimit të bizneseve të tregut dixhital shqiptar, punimi synon të analizojë se cila është e ardhmja e specialistëve me njohuri dixhitale dhe sa plotësohet aktualisht në treg kërkesa për këto specialitete. Ai mundohet të ndërtojë rekomandimet përkatëse për ndryshimet e domosdoshme që duhet të ndërmarrë sistemi i edukimit professional, ai i edukimit universitar dhe politikat e drejtpërdrejta të punësimit për këtë problem.

Fjale kyc: "Ngjyrat e profesioneve", "elasticiteti i tregut të punes", "smart working", "edukimi fillestar dhe të mësuarit e vazhdueshëm".

1. HYRJE

Forumi Ekonomik Boteror në vitin 2016, duke diskutuar për të ardhmen e punëve si një nga çështjet themelore të kësaj periudhe, vuri theksin në ndryshimet që pritet të ndodhin në dhjetëvjeçarët e ardhshëm lidhur me profesionet (1). E shprehur ndryshe, është e pritshme që brezat të cilët fillojnë të arsimohen tani, në vitin 2050 do të punojnë në profesione që akoma nuk kanë lindur dhe që njerëzimi ende nuk i njeh. Parashikohet që rreth 75% e profesioneve që ekzistojnë sot, pas 35 vjetesh nuk do të jenë më funksionale. Për rrjedhojë, përgjithësisht studjuesit sugjerojnë se edukimi i fëmijëve sot duhet të karakterizohet nga të gjithë elementet e domosdoshëm që stimulojnë fantazinë, diversitetin, aftësinë vendimmarrëse dhe empatinë ndaj të tjerëve. Nga ana tjetër, të gjitha vendet do të përballen me nevojën për punonjës me njohuri dhe aftësi të reja, që çon drejt rikualifikimit të vazhdueshëm të fuqisë punëtore për të mundësuar përshtatjen e kërkesës me ofertën në tregun e punës, si klasik edhe dixhital.

2. Tendencat e reja në tregun e punës dhe ndryshimet në vendin e punes.

Zhvillimi teknologjik dhe, gjatë këtij dhjetëvjecari, në veçanti "revolucioni dixhital" (2) ka krijuar profesione të reja pune, si 'menaxherët e optimizimit të motorëve të kërkimit' dhe 'menaxherët e llogarive të mediave sociale', lloje të reja të organizatave, si 'ofrues të cloud computing' dhe 'agjenci të mediave sociale', madje edhe sektorë të rinj të ekonomisë, si 'siguria dixhitale' dhe 'shkenca e të dhënave'. Nga ana tjetër dixhitalizimit i njihet edhe roli i dyfishtë në zhdukjen dhe shtimin e vendeve të punës, por mbi të gjitha ai po çon drejt një epoke të re të punës, duke zëvendësuar llojet ekzistuese të punëve me lloje të reja.

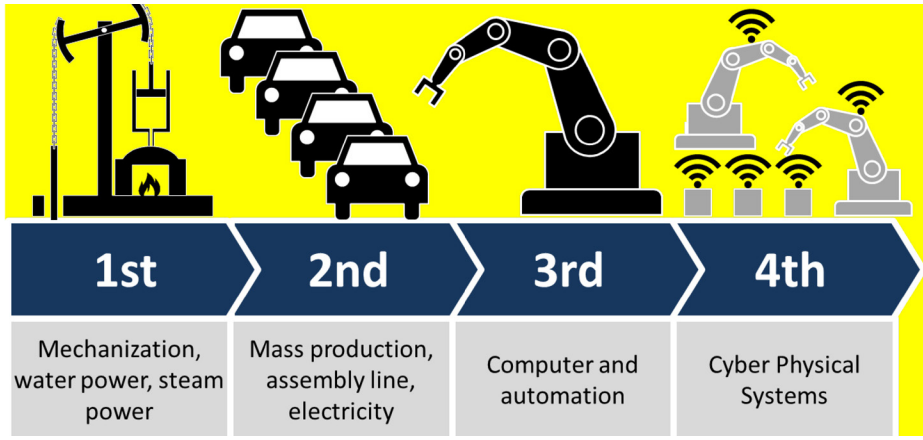


Figura 1. Nga makinat me avull tek automatizimi.

Burimi: Wikipedia [2]

Në aspektin e llojeve të punëve aktualisht tregu i punës përbëhet nga: puna e ripërsëritur ose e pakualifikuar, puna intelektuale organizative dhe puna intelektuale krijuese. Puna e ripërsëritur ose e pa kualifikuar është një treg akoma i madh, por ka tendencën të transferohet në vendet në zhvillim dhe të zëvendësohet masivisht nga makineritë. Është ajo pjesë e tregut të punës ku automatizimi rrit në mënyrë eksponenciale produktivitetin e punës dhe ku presioni i papunësisë është gjithmonë dhe më i madh. Një pjesë e kësaj papunësie në vitet e fundit të shekullit të kaluar por dhe në vazhdim është thithur gjithnjë e me shume nga sektori i sherbimeve, deri sa ky treg në pergjithesi filloi të behej joelastik dhe pothuajse në të gjitha vendet e botës qeveritë ndërmorën reforma të mëdha strukturore për të ulur papunësinë.

Puna intelektuale organizative ishte tregu me i madh që kishin vendet e zhvilluara dhe mbështetej në efektivitetin e edukimit universitar. Me zhvillimin e platformave dixhitale dhe programimit ky treg filloi të ketë kufizimet e tij dhe breza të tërë të rinjsh edhe kur kishin një diplomë universitare e kishin të vështirë të përfshiheshin në punë. Ky treg në vetvete ka një ristrukturim të shpejtë dhe kërkon rikualifikime të shpeshta të subjekteve që duan të mbijetojnë në të. Vitet e fundit ky treg pati dhe një "armik" tjetër, inteligjencën artificiale, zhvillimet e së cilës sollën ndryshime të reja jo vetëm në edukimin universitar por dhe në kërkesat për produktet e punës. Prandaj pjesa e tregut që mbetet dhe është gjithmonë në rritje është puna intelektuale krijuese. Kjo sepse cdo pune që është e perseritshme zevendesohet me makinerite, cdo punë që është në zbatim të regullave zevendesohet nga platformat dixhitale dhe programet, ndersa të gjitha punet që duan krijimtari dhe lidhje nderdisiplinore janë gjithmonë e me të veshtira të zevendesohen nga programe apo makineri. Nëse zhvillimi i bujqësisë në botën agrare u bë mbi bazën e dominimit të ndërgjegjes shoqërore nga feja, nëse zhvillimi industrial i shoqërisë u bë mbi bazën sundimit të ndërgjegjes nga arsyeja, zhvillimi postindustrial i fundit të shekullit të kaluar dhe fillimit të shekullit tonë po bëhet, sipas shumë studiuesve, i dominuar nga fantazia dhe empatia.

Ky zhvillim po transformon rrënjësisht edhe tregun e punës, por me një ndryshim: në të kaluarën ka qenë një zhvendosje nga njerëzit në njerëz, me evoluimin e llojeve të reja të punës nga "jakat blu" (blue collar), që përfaqësonin punën e krahut brenda kuadrit të industrializimit të "jakat e bardha" (white collar), punonjësit në zyra dhe drejt shoqërisë së shërbimeve. Aktualisht, me krijimin e makinave dhe sistemeve "të mençura" (smart), pothuajse çdo model biznesi dhe nga kjo, çdo detyrë brenda zinxhirit të vlerës është duke ndryshuar, me tendencën për tí hequr punonjësit nga detyrat e përsëritura, duke i zevendësuar me makineri (3). Prej këtej ka lindur edhe koncepti i ri i "jakave të argjendta" (silver collar), që imponon ndryshime në arsimimin dhe përgatitjen e punonjësve të gjeneratave të ardhshme. Ai përfaqëson një sistem fizik kibernetik që përfshin të gjitha llojet e punëve që bëhen ose në mënyrë

të pavarur, ose në bashkëpunim me njerëzit: Robotët për shembull jo vetëm kryejnë detyra brenda proceseve të prodhimit, por edhe realizojnë cikle të plota planifikimi. Sistemet e inteligjencës artificiale automatizojnë detyrat administrative - nga biletat deri te skanimi i dokumenteve në deklaratën tatimore. Programet (software) ndikojnë në komunikimin dhe formimin e opinioneve brenda rrjeteve sociale që ndikojnë në zgjedhje, në vendimet politike dhe të biznesit, si dhe në blerjen dhe zakonet e konsumit në shkallë të gjerë. Dhe zëvendësimi i punës manuale ndërkohë prek punën më të sofistikuar, për shembull, sistemet inteligjente po bëhen të afta të bëjnë operacione komplekse të cilat vetëm disa qenie njerëzore janë në gjendje tí kryejnë (4).

3. Vendi i punës në tregun dixhital të punës dhe profesionet e të ardhmes.

Krahas ndryshimit të tregut të punës një ndryshim të rendesishem ka pesuar dhe vendi i punës në konceptin klasik të viteve '90. Koncepti i vendit të punës sot dominohet nga këta faktorë:

- ✓ Internacionalizimi dhe globalizimi i personelit në vendin e punës. Vetë ndërkombëtarizimi i kapitaleve dhe biznesit do të conte si rrjedhë logjike edhe në ndërkombetarizimin e personelit në të njejtin vend pune. U vu re se kultura të ndryshme, forma të ndryshme të edukimit dhe mbi të gjitha vecoritë e ndryshme individuale bënë të mundur rritjen e ndjeshme të rendimentit të punës.
- ✓ Kombinimi i gjeneratave të ndryshme në të njejtin vend e pune. Vazhdimësia e filozofisë së drejtimit dhe mbi të gjitha kombinimi i eksperiencës së më të vjetërve me kreativitetin e me të rinjve është element tjetër i rritjes së rendimentit të punës.
- ✓ Dixhitalizimi i vendit të punës dmth kalimi nga komunikimi analog në atë dixhital ndryshoi vendin e punës si koncept gjeografik. Të punosh sot nuk do të thotë që të shkosh patjeter në një zyre apo në një vend pune të percaktuar. Të punosh sot do të thotë të komunikosh nga cdo vend ku ndodhesh në cdo kohe që është e nevojshme. Pikërisht ky faktor ka nxitur zhvillimin e tregut dixhital të punës dhe njëkohësisht kushtëzon ndryshime në aspektet e përgatitjes dhe menaxhimit të burimeve njerëzore që përfshihen në të.

Ndryshimet e tregut të punës dhe të vendit të punës janë aq të shpejta sa shpesh here në mendimin futurist të analisteve ky zhvillim behet i frikshem. Nder autoret me interesantë të analizave futuriste të ndryshimit të tregut të punës përmendet

Yuval Noah Harari që në librin e tij "Sapiens A Brief History of Humankind" shpjegon ndryshimin e profesioneve që sot studjojme në universitete si pasoje e zhvillimit të algoritmikes. Gjeja me interesante që Harari analizon në ketë ndryshim të tregut të punës është besimi teknologjik apo e ashtuquarjtura "Feja Teknologjike". Fale pushtetit dhe besimit që po krijon teknologjia tek të gjithe ne, behet gjithmonë me e lehtë të manipulohen mendjet njerezore.

Të gjitha këto ndryshime kanë çuar në konkluzionin se tregu i punës në të ardhmen do të dominohet nga profesione që sot nuk njihen, por që do të kushtezojnë sistemin arsimor, edukimin profesional dhe kualifikimin e vazhdueshem të fuqise puntore. Të mesuarit nuk do të jetë me një etape jetesore, por një process i vazhdueshem nese dikush dëshiron të qëndrojë në tregun e punës.

Shume specialistë parashikojnë profesinet që do të dominojnë në 20 vitet e ardhshme dhe pavaresisht nga risqet që permbajnë këto parashikime, në aspektin metodik ndjekin logjiken e gjykimit të vetë tregut. Një profesion i takon të ardhmes kur tregu që e rrethon atë rritet vazhdimisht dhe pagat e njerezve që punojnë në të rriten shume me shpejt se rritja e tregut. Po mundohemi të reshtojme disa profesione të se ardhmes per të kuptuar se cfare ndryshimesh duhet të pesojnë të gjitha ata faktore që percaktojnë perputhjen e kerkeses dhe ofertes në tregun e punes.

1. Data scientist, është fusha që merret me krijimin dhe perpunimin e të dhenave. Ata që janë angazhuar në ketë profesion kanë përgjithesisht edukim matematik dhe mundohet ti japin cdo fenomeni ekonomik, shoqeror, mjekesor, etj një vleresim numerik. Pastaj duke krahasuar dhe vleresuar këto numra të diagnostikojnë dhe të parashikojnë fenomene dhe procese që kushtezojnë direkt dhe indirekt jeten tone. Sot cdo gje mund të matet dhe të vleresohet dhe per pasoje të gjykohet si në aspektin statik ashtu dhe në atë dinamik.

2. Cybersecurity specialist. Zhvillimi i të dhenave numerike por dhe profileve që krijohen nga këto bejnë krijimin e informacioneve shume të vlefshme per të gjykuar dhe vleresuar njerez, situata, procese dhe shume fenomene të tjera. Vetë ndertimi i ketij sistemi kerkon ndertimin e rrjeteve, magazinave të të dhenave dhe kufizimin e perdorimit të tyre per shume arsye. Nepermjet ketij profesioni sigurohet funksionimi i rrjeteve, garancia e të dhenave dhe ruajtja e sistemit nga keqpërdorimet. Nese deri dje kerkoheshin police në rruge, sot kerkohen edhe police në rrjet. Nga viti 2018 Parlamenti Europian ka aprovuar GDPR (General Data Protection Regulation) dhe kërkon nga shoqëritë që kanë sisteme të tilla të kenë në stafin e tyre Data Protection Officer.

3. Green Job janë punë që kontribuojnë në ruajtjen ose permiresimin e mjedisit si në sektoret tradicional të ndertimit dhe prodhimit ashtu dhe në sektoret e rinj si energjia e rinovueshme, riciklimi, mbrojtja e ambjentit, etj.

4. Sea Jobs ose, në disa raste, Blue job është tregu i të gjitha specialiteteve që lidhen me detin. Nder me të kerkuarit janë specialitetet që lidhen me ushqimin nga bimet e detit, turizmin detar nenujor, studjuesit e pasurive nenujore, etj. Profesione që mund të permenden per këto punë janë inxhinjer oqeanesh, veteriner ujor, instruktor për scuba diving si dhe arkeolog detar.

5. Health care, Medicine tech dhe nano teknologjite, etj. Është një fushe e pafundme që lidhet me shendetin dhe parandalimin e sëmundshërisë. Permbledh elementë nga aparaturat e reja mjekësore, pjeset dhe organe trupore të krijuara, deri tek procese dhe protokolle mjekësore në funksion të ruajtjes dhe permiresimit të shendetit.

6. Software analyst, App developer dhe specialistë të inteligjencës artificiale. Këtu hyjnë të gjitha ato profesione që bëjnë të mundur projektimin dhe ndërtimin e programeve dhe platformave dixhitale dhe një game e gjere specialitetesh që zevendesojnë vleresimin dhe gjykimin formal të një personi. Sot një 'Digital lawyer' është një avokat që njeh ligjin me mire se kushdo, ben përdorimin optimal të gjykimit të zbatimit të tij dhe është në dispozicion në cdo kohe dhe në cdo vend.

7. Robotics është ajo dege e teknologjise që merret me projektimin, ndërtimin, operimin dhe perdorimin e robotëve. Profesione Inxhinier i programeve të robotikës, Inxhinier i Sistemeve të Kontrollit dhe shume profesione të tjera të lidhura me robotiken po ndryshojnë sistemet e prodhimit por dhe po zevendesojnë punen e perseritshme me makina që kanë rendiment me të lartë dhe kosto me të ulet.

8. Personal brander, Image Blogger dhe një sere specialistesh të Web-it të cilet janë stilistet e tu në mjetet sociale, ndertojnë imazhin tend në to dhe shpesh here janë me të vlefshem se keshillaret problemor që njerezit e pushtetshem perdorin në punen e tyre të perditshme.

9. Management and financial analist. Ky është një personqë gjithmonë e me shume po perhapet në vendet e zhvilluara. Specialistet e ketij lloji vlerësojë gjendjen financiare të një biznesi apo pasurie për të përcaktuar vendimet që duhen të meren nga personat që posedojnë këto pasuri.

10. Se fundi kemi lenë një profesion që nuk është i ri, por të gjithe specialistet e konsiderojnë të vlefshem edhe per 30 vjetet e ardhshme. Ky është Shitesi pra personi që shet produkte, mallra apo sherbime të treteve. Edhe ky

profesion do të ketë metamorfozat e veta, por një gje është e sigurte: sa me shume të rritet konkurenca aq me shume do të jetë i nevojshëm shitesi. Ai mund të transformohet në E-commerce specialist ose SEM specialist, Content marketing ose në Digital PR dhe në shume profesione të tjera por do të ruajë qellimin e ekzistences se tij.

Ndryshimet e shpejta të profesioneve kanë sjellë ndryshime të medha edhe në gjetjen dhe marrjen në punë të punonjësve. Sot në vendet e zhvilluara mbi 68% e njerezve gjejnë pune nepermjet internetit dhe shume shpejt cv do të jetë një mjet vleresimi por jo punesimi. Kriteret e punesimit nuk do të jenë me çfare di por sa shpejt mund të mesosh, sa shpejt mund të mendosh, sa krijues je dhe si punon në grup. Pra nga studimi në një periudhe të jetes duhet të kalohet në studimin dhe mesimin permanent, në rinovimin permanent të dijeve që të mund të mbetemi në tregun e punes. Kjo ndryshim të gjithe procesin e të mesuarit, logjiken e edukimit professional dhe gjithe procesin e integrimit në tregun e punës të atyre që kanë dale nga ai.

4. Si ndikon zhvillimi teknologjik në tregun dixhital të punës në Shqiperi.

Strategjia e zhvillimit të tregut dixhital synon koordinimin dhe ndërveprimin e të gjithë palëve të interesuara. Ajo nuk shikohet me si detyrë ose qëllim i një departamenti apo njësie administrative, por si një objektiv i përbashkët i të gjithë aktorëve, si sektori publik, bota akademike, OJQ-të, shoqëria civile dhe subjektet private të tregut. Kjo strategji edhe tek ne u shoqerua me investime në infrastrukturen dixhitale në vend. Keshtu pas vitit 2013 Shqiperia filloi të investojë me projekte të caktuara në infrastrukturen dixhitale nëpërmjet integrimit të të gjitha sistemeve IT dhe shërbimeve elektronike. Me realizimin në praktikë të ndërveprimit "connected IT systems" dhe "e-Services" Shqiperia do të fitonte se shpejti:

- rritje të numrit të shërbimeve elektronike në tërësi;
- kalimin në mënyra të reja të ofrimit të shërbimeve publike si shërbime mobile;
- përmirësimin e shërbimeve për qytetarin dhe biznesin përmes ofrimit ndaj tyre të një portali unik qeveritar, me të gjitha sherbimet.

Zbatimi i kuadrit të investimeve dixhitale synon t'i shërbejë jo vetëm zhvillimit të shërbimeve elektronike, lehtësimit të praktikave për qytetarët, biznesit me administratën publike, por në mënyrë të veçantë kjo i shërben përmbushjes së objektivave madhore në luftën kundër korrupsionit, në uljen e burokracinë në administratën publike, në uljen e ekonomisë informale, etj. Të gjithe këto elementë

krijuan një ambjent dixhital që detyrimisht do të lindte një treg dixhital të punës edhe në Shqiperi.

Tregu dixhital i punës filloi të zhvillohet edhe si pasoje e një zhvillimi të importuar të nevojave të tregut global të punes, rritjes dhe zhvillimit të sherbimeve dixhitale në vend dhe mbi të gjitha në rritjen e perdorimit të platformave dixhitale në vend. Sot biznesi ka kontakte gjithmonë e me të vogla me administraten tatimore per detyrimet e tij, qytetari po shijon disa sherbime dixhitale publike nepermjet platforms E- Albania, sic ka arritje në disa elementë të qeverisjes qendrore në sistemin e drejtesise, të pronave etj.

Zvillimi i tregut dixhital në Shqiperi u stimulua edhe nga këta faktore kryesore të cilet direct dhe indirect krijuan një treg dixhital të punes.

Rritja e shpejtë e numrit të sipermarrjeve dhe informatizimi i domosdoshem i tyre. Shqipëria ka regjistruar një rritje të shpejtë në numrin e sipërmarrjeve, element që tregon një shkallë të lartë të dëshirës për sipërmarrjen në vend. Me mbështetjen e projektit "Mbështetja e SME-ve për tu bërë më konkurruese në tregun Europian", është hartuar strategjia e Inovacionit dhe teknologjisë së biznesit. Për të konkretizuar zbatimin e kësaj strategjie, u miratua Programi Strategjik për Zhvillimin e Inovacionit dhe Teknologjisë për SME-të. Ndërmjet metodave kryesore që përdoren në Shqipëri për inovacionin dhe dixhitalizim pervec blerjes se makinerive dhe pajisjeve është dhe rekrutimi i personelit të kualifikuar. Kjo ka bere që në vitin 2016 sipas anketimeve të INSTAT mbi 90% e ndermarrjeve kanë në dispozicion të pakten një pc dhe në 96% e tyre kanë persona që dinë të perdorin një pc. Nga I njëjti burim evidentohet fakti që të gjitha këto subjekte kanë në inventar të pakten dy pc dhe numuri i personave që perdorin kompjuterat janë të pakten sa dyfshi i pc në këto ndermarrje. Është rasti me tipik që detyrimi shteteror per deklarimin elektronik të të ardhurave tatimore beri të domosdoshem perdorimin e platformave dixhitale dhe angazhimin e punonjësve me njohuri në fushën ë teknologjisë së informacionit.

Përmirësimi i shërbimit ndaj biznesit dhe n*xitja e konkurrueshmërisë së SME-ve.* Një rëndësi të veçantë në tregun dixhital ka përmirësimi dhe rritja e shërbimeve ndaj biznesit nëpërmjet kompletimit dhe fuqizimit të portalit për SME-të dhe inovacionit. Rritja e mëtejshme e konkurueshmërisë së ekonomisë duke përmirësuar vlerësimin nga 4.06 pikë në vitin 2012 në 4.5 pikë në vitin 2020 (sipas raportit të GCI) do të realizohet edhe nëpërmjet mbështetjes me instrumentet financiare drejt zhvillimit të produkteve të reja dhe teknologjive të reja. Kjo do të kontribuonte në përmirësimin e konkurrencës së industrisë shqiptare si në tregjet vendase ashtu edhe në ato të huaja. Rritja e kapacitetit teknologjik të SME-ve shqiptare do t'i ndihmojë të konkurrojnë më me efikasitet dhe do të mbështesë integrimin ekonomik të Shqipërisë në tregjet globale.

Përmirësimi i kapaciteteve teknologjike të bizneseve. Per të realizuar kete objektiv që perfaqeson një hap të rëndësishëm për anëtarësimin e Shqipërisë në BE është parashikuar një mbështetja e inovacionit të biznesit të vogel nga ana e Agjencisë se Zhvillimit Rajonal (ARZH-të) për të rritur kapacitetin njerëzor në auditimin e teknologjisë, menaxhimin e inovacionit, dhënien e informacionit si dhe lehtësimin e financimit për ndërmarrjet. Ky element ofron ekspertizën për t'u siguruar që financimi të ketë përfitime optimal. Pjesë e këtij objektivi është edhe plotësimi i boshllëkut institucional në Sistemin Kombëtar Shqiptar të Inovacionit.

5. Edukimi fillestar dhe edukimi i vazhdueshem

Në nivel ndërkombetar, në vecanti në institucionet e BE, ka përpjekje të vazhdueshme për identifikimin dhe parashikimin e nevojave të tregut për profesione të reja dhe masat që duhen marrë për përshtatjen ndaj ketyre aftesive të faktorëve veprues në tregun e punës. Sipas parashikimeve të institucioneve ndërkombëtare, dixhitalizimi mund të krijojë deri në 6 milionë vende pune në mbarë botën në periudhën 2016 dhe 2025, në industrinë e logjistikës dhe energjisë elektrike (5). Diku tjetër, automatizimi do të 'zhvendosë' nga vendet e punës shumë qenie njerëzore. Në të dy rastet – për fituesit si edhe për humbësit që rezultojnë nga transformimi dixhital – zgjidhja mbështetet në aftësinë afatshkurtër të shoqërisë për të rikualifikuar punonjësit dhe për të formuar gjeneratën e ardhshme të talenteve për moshën e makinës.

Plotesimi i këtyre nevojave kërkon që arsimi – profesional dhe universitar – t'i paraprije kualifikimit të punonjesve. Në epoken e "gig-economy" dhe "machine -economy" rritet nevoja për njohuri të lidhura me zhvillimet e fundit teknologjike (e-platforms, robotics) (6), (7). Kjo kërkon përditësim të kurrikulave në sistemin e arsimit të mesem dhe të lartë, për ata që ndjekin shkollën.

Nderkohë, një numer i madh të diplomuarish në vitet e mëparshme, janë të detyruar të ndjekin ndryshimet në njohurite, jo vetem në fushat e tyre, por edhe në aspektin teknik të realizimit (nepermjet teknologjise se informacionit – shitje on-line, përdorimi i mediave sociale për qëllime të kompanise, përdorimi/ deklarimi në sistemet publike e-platforms). Kjo kërkon realizimin e edukimit të vazhdueshëm, që po vihet në qendër të vëmendjes si pjesë e axhendës së programit kombëtar "Shqiperia dixhitale".

Zhvillime të tilla aktuale dhe të pritshme në tregun e punës kanë prekur në Shqipëri një numër kompanish, por më e dukshme kjo është në fushën e shërbimeve. Vëzhgimi ynë është përqëndruar në disa kompani të mëdha të fushës dixhitale. Nëpërmjet një pyetësori dhe intervistave në 15 kompani janë siguruar të dhëna për të gjykuar për aktivitetin e tyre dhe ndryshimet në numrin, profilet e punës dhe produktivitetin e punonjësve të tyre . Të dhënat janë përpunuar dhe janë evidentuar dy tendenca të rëndësishme, që ilustrohen edhe grafikisht më poshtë:

1. Rritje shume e shpejtë e xhiros.

a. Të gjitha kompanitë që ushtrojnë veprimtarinë e tyre në të ashtuquajturen ekonomi dixhitale nga viti 2014 deri në fund të vitit 2016 kanë pasur ritme shumë të larta të zhvillimit. Ritmi mesatar i ritjes se kompanive te mesiperme eshte 29%, ndërkohë që rritmi mesatar i rritjes se ekonomise shqiptare ne keto vite ka qene 2,1%.

b. Në pjesen dermuese ato janë kompani të reja të themeluara jo me pare se viti 2012.

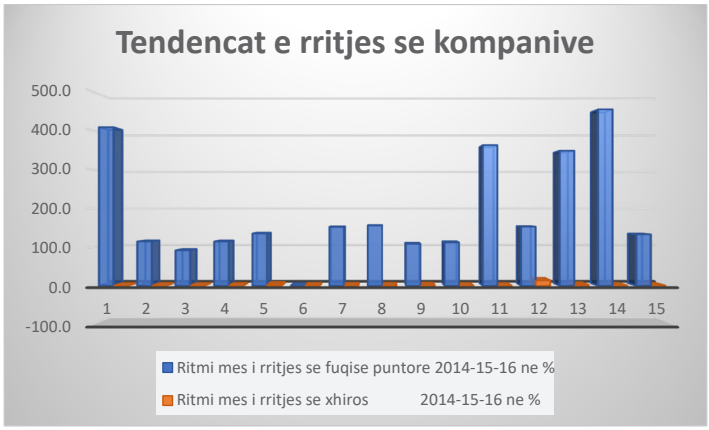
c. Janë shoqeri që në menyre direkte lidhen me tregun dixhital, ose me fushen e sherbimeve ose në fushen e produkteve dixhitale.

2. Rritje e ndjeshme e punezenies në tregun dixhital të punës

a. Tregu dixhital i punës ka ritme shume me të larta zhvillimi se ai klasik dhe karakterizohet nga një kerkese me e madhe se oferta. Ritmi mesatar i punezenies ne keto shoqeri te mara se bashku per tre vitet ne fjale eshte 23%, ne nje kohe qe rritja e punezenies ne keto vite ne ekonomine e vendit nuk ka qene me shume se 1,2%. Ky treg kerkon ndryshime shume të medha në strukturat mesimore të edukimit universitar dhe professional.

b. Tregu dixhital i punës ofron pune per moshat me të reja të shoqerise dhe janë pikerisht ato mosha ku niveli i papunesise është edhe me i madh. Për rrjedhojë, orientimi i të rinjve drejt profesioneve të kërkuara në këtë treg do të ndikonte në punëzënien e tyre, pa përjashtuar këtu edhe mundësitë e vetëpunësimit, punësimit në nivel ndërkombëtar, ose punës në distancë.

Grafik nr. 1. Ritmet mesatare të rritjes në kompanitë e anketuara



Burimi: Autorët

6. Përfundime

Pavarësisht nivelit më të ulët të zhvillimit të vendit krahasuar me vendet e BE, teknologjia e informacionit, inovacioni, tregu dixhital – ai i punës në vecanti - janë present dhe vazhdimisht në rritje në Shqipëri. Zhvillimi i mëtejshëm i tyre bën të nevojshme:

- të kuptohet dhe pranohet fakti që profesione dhe kategori pune do të zhduken në vitet e ardhshme, por do të lindin të reja.
- të bëhen përpjekje për të parashikuar natyrën e ndryshimeve në profesionet, duke përcaktuar njohuri të reja që ju nevojiten punonjësve dhe aftësi që duhen kultivuar. Në një botë dixhitale dhe të automatizuar askush nuk duhet të largohet nga shkolla pa njohuritë e STEM që nevojitet për një mjedis pune që përfshin bashkëveprimin e punonjësve me makinat.
- Sikurse edhe në vendet e zhvilluara, edukimi i vazhdueshëm, gjatë gjithë jetës, mund të realizohet me kontributin e përbashkët të institucioneve vendimmarrëse dhe të biznesit.

BIBLIOGRAFI

1. World Economic Forum, The Future of Jobs Report 2016, http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/

2. https://en.wikipedia.org/wiki/Industry_4.0

3. "Working anytime, anywhere: The effects on the world of work" – Joint ILO-Eurofound report, 2017

4. Mariano Corso, Fiorella Crespi - Osservatorio Smart Working, Smart Working, che cos'è in Italia e in altri Paesi europei, 01 Feb 2018

5. Hughes J.J. (2017) What Is the Job Creation Potential of New Technologies? In: LaGrandeur K., Hughes J. (eds) Surviving the Machine Age. Palgrave Macmillan'.

6. EAPM – Newsletter September 2017 – The Gig Economy: Member reflections and case studies.

7. EAPM – Newsletter September 2017 - Skills in Europe labour market: new CEDEFOP initiatives

8. Telegraph (2105). http://www.telegraph.co.uk/education/educationnews/11069152/Five-year-olds-to-be-taught-computer-programming-and-foreign-languages.html

https://en.wikipedia.org/wiki/Industry_4.0

9. SOCIAL AND ECONOMIC IMPACT OF DIGITAL TRANSFORMATION ON THE

ECONOMY **GSR 17 Discussion paper** by Raul L. Katz, ITU expert, under the direction of the ITU/BDT Regulatory and Market Environment Division., July 2017

10. Grundke, R. *et al.* (2018), "Which skills for the digital era? Returns to skills analysis", *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, 2018/09, OECD Publishing, Paris.

http://dx.doi.org/10.1787/9a9479b5-en

HENDEKU GJINOR VAZHDON TE EKZISTOJË NË RAJONIN E BALLKANIT

Msc. Senida Mesi , Vice Prime Minister of Albania

MBA, Jona Marashi , Associate Director of Finance, Education Development Center - SAMHSA's Center for the Application of Prevention Technologies (CAPT) www.samhsa.gov/capt*, Ma,USA*
Email : jmarashi@edc.org

ABSTRAKT

Ende sot, ne vitin 2018, grate paguhen me pak se burrat per te njejten punë duke harritur ne raportet 1/077 cent. Vite me parë faktorët kryesorë që kanë kontrbuar në hendekun e pagave kanë qenë: **mungesa e edukimit ne nivele te krahasueshme me burrat**, si dhe **mungesa e grave ne vendet e lira të punës**. Rritja e nivelit te edukimit për gratë kërkoi dekada, por megjithëse në ditët e sotme mundësite e edukimit janë të barabarta, përsëri gratë vazhdojnë të paguhen më pak se burrat. Ekzistojnë ende disa paragjykime për gratë që vazhdojne te influencojnë në këtë hendek sic janë **"mëmësia" normat sociale, diskriminimi dhe ngacmimet seksuale** si dhe implikime të tjera. Artikulli i paraqitur ka marrë në konsideratë disa tipe organizatash dhe ka konstatuar hendekun që ekziston ne nivelin e pagave dhe synon ta lidhë ate me balancën punë-jetë. Më tej akoma artikulli do te shohë ne perspektiva të ndryshme sipas intervistave mbi **hendekun e pagave** që ekziston edhe në nivelet e larta ekzekutive. Ishte e rëndësishme të kuptohej balancë punë-jetë ose mungesa e saj per nivele të ndryshme të ekzekutivit si dhe fushave të ndryshme të punëve.

Nje nga ceshtjet qe shqeteson sot ekonomine globale eshte dhe ajo e barazise gjinore. Ne rajone te ndryshme te globit ky fenomen eshte i ndryshem dhe i kondicionuar nga shume faktore e rrethana..Në rajonin tone,ne Ballkan , hendeku gjinor vazhdon te ekzistojë dukshem., Me gjithe progresin e shenuar ,perfshi dhe vendin tone ,vecanerisht vitet e fundit,ky problem kerkon vemendje te vecante.

Ne vendet e rajonit tone, për të njejtën pune meshkujt vazhdojne te paguhen me mire kundrejt femrave, ne raportin 1/0.77[60]. Në Ballkan **mungesa e edukimit** për

60 CNN.(2018). For every dollar a men makes... . <www.money.cnn.com>

femrat është një nga faktorët kryesore që influencon ne hendekun e pagave se bashku me **mosdhënien e pozicioneve te larta të punëve** për femrat. Harritjes së nivelit te edukimit të meshkujve nga femrat ju deshën disa dekada, por megjithëse mundësitë për edukim tashmë janë të barabarta, përse femrat vazhdojnë të paguhen me pak ? Ka ende shume cështje të cilat merren në konsiderate per femrat të tilla si , **mëmësia, normat sociale, paragjykimet kulturore, diskriminimi, aksesi** dhe implikime të tjera. Ky artikull fokusohet në disa tipe organizatash dhe është fokusuar tek hendeku i pagave dhe lidhja e këtij fenomeni me edukimin, kulturen dhe këtë hendek. Është e rëndësishme të kuptohet **ekuilibri i punës dhe i jetës** ose mungesa e tij për drejtuesit e niveleve të ndryshme si dhe fusha e punës.

Ballkani dhe Faktet Historike

Ballkani (Shqipëria, Mali I Zi, Bosnia Herzegovina, Kosova, Maqedonia, Serbia) historikisht kanë qënë shoqëri patriarkale, të përqëndruara në formimin e mentalitetit të burrave dhe grave drejt roleve tradicionale të gjinive. Rrënjët e këtyre pabarazive rrjedhin nga shekuj më parë dhe pengojnë përfshirjen e grave në vendin e punës. Disa nga faktorët për harritjen e barazisë gjinore në këtë hulumtim janë: Raporti i edukimit femra / meshkuj dhe qasja ndaj arsimimit, papunësia, qasja në vendin e punës dhe përqindja e grave në pozita qeveritare. Shumica e hulumtimeve mbështesin faktin se burrat duhet të ngrenë vetëdijen e tyre rreth çështjeve gjinore, të cilat mund të rezultojnë në transformimin e paragjykimeve per rolet tradicionale rreth grave në vendin e punës.

Edukimi:

Në përgjithësi, në vendet e Ballkanit, angazhimi nga të dyja gjinitë ,gratë dhe burrat në edukim është e lartë dhe të dyja gjinitë ndjekin Universitetet. Por përsëri cështja qëndron ende në dy fusha specifike: 1. profesionet që gratë janë të shtyrë të studjojnë dhe çfarë zgjedhin për të studiuar dhe 2. çfarë mësohet në shkollë në lidhje me gjinitë dhe seksualitetin. Lajm i mirë është se niveli i të shkolluarve mbetet i lartë[61] dhe të gjithë, gratë dhe burrat kanë shanse të barabartë për ndjekjen e arsimit të lartë. Megjithatë, në marrëdhëniet midis vetë-efikasitetit dhe performancës akademike në kontekstin e gjinisë në mesin e studentëve shqiptarë[62] ekziston tashmë bindja sic shkruan edhe Shkullaku, se "në marrjen në konsideratë të studentëve meshkuj dhe femra në universitet, si burrat ashtu edhe gratë kanë rezultate të njejta, por megjithatë vetëbesimi i grave është dukshëm më e ulët se I burrave, duke cuar si rezultat në nivel pune më të ulëta dhe si pasojë edhe paga më të ulëta ".

61 Browne, E. (2017). Gender norms in the Western Balkans, K4D Helpdesk Report. Brighton, UK: Institute of Development Studies.

62 Shkullaku, R. (2013). The relationship between self-efficacy and academic performance in the context of gender among Albanian students. European Academic Research. 1(4), 467-478.

Te drejtat Seksuale dhe të riprodhimit: Kur diskutojmë hendekun gjinor, të drejtat seksuale dhe riprodhuese janë ato që ngrihen të parat. Në Ballkan, rolet dhe sjelljet tradicionale janë më të forta se në vendet perëndimore. Gratë shihen së pari në rolin e dhënies së kujdesit[63], fakt i cili kërkon kohë që mund të merret nga ajo e planifikuara për punë gjë që çon në një përparim më të ngadaltë në karrierën e tyre dhe në fund të fundit në paga më të ulëta se meshkujt. Më tej akoma, ekziston stigma e madhe për gratë në rolin e nënës dhe nuk shihet në shoqëri si "e përkushtuar" për punën, profesionin ose karrierën e tyre personale, sepse përparësia e tyre konsiderohet se është familja. Në kulturat perëndimore, që nga viti 2009, vihet re një ndryshim i madh në rolet tradicionale brenda në shtëpi[64]. Në Ballkan, veçanërisht në Serbi, që nga përfundimi i konfliktit, në fillim të viteve 2000, si rezultat i rritjes së nacionalizmit fetar, vendi është bërë më konservativ, duke rezultuar në më pak gra në vendet e punës[65].

Për më tepër, të dhënat tregojnë se gratë janë të punësuar shumë më pak se meshkujt, dhe në tregun e punës femrat zënë rreth 37%. Gratë fitojnë më pak dhe nuk zënë pozita të nivelit të lartë[66]. Kjo është shumë problematike, pasi jo vetëm vazhdon paragjykimi gjinor, por edhe me mungesën e grave përgjithësi në vendet e punës si dhe ne pozita te vlerësuara, kultura do të mbetet e njëjtë dhe ndryshimi nuk është i afërt. Por në situatën e mësipërmë , në Shqipëri kemi parë një ndryshim të rëndësishëm duke filluar nga viti 2013 kur në vetë kabinetin qeveritar ka pasur 16.7% femra, numër i cili ka ardhur në rritje dhe në vitin 2015, femrat zinin 23% , në 2018 harritën në 50% të anëtarëve të kabinetit të janë gra. Kjo është e admirueshme dhe e lavdërueshme per nje vend si Shqiperia. Kjo tregon gjithashtu, qe veprime sic jane vendosja e kuatova nga qeveria, funksionojne.

Ndërkohë që normat kulturore ende janë penguese për shumicën e grave për të mbështetur përparimin e tyre në vendin e punës, ekzistojnë shumë mekanizma për rritjen e përqindjes së grave në pozita të larta qeveritare. Për shembull, programi i Kombeve te Bashkuara për gratë ka ndihmuar në hartimin e Strategjisë Kombëtare të Barazisë Gjinore dhe Planit të Veprimit në Shqipëri (2016-2020), e cila ka katër objektiva kryesore:

» • Fuqizimin ekonomik të grave,

» • Garantimi i pjesëmarrjes së barabartë në realitet të grave në vendim-

63 Foundation for the Advancement of Economics. (2010) Gender pay gap in the Western Balkan Countries: Evidence from Serbia, Montenegro and Macedonia

64 Ibid

65 Browne, E. (2017). Gender norms in the Western Balkans, K4D Helpdesk Report. Brighton, UK: Institute of Development Studies.

66 The World Bank. (2018) Gender Data Portal.< http://datatopics.worldbank.org/gender/>

marrje politike dhe publike

» • Reduktimi i dhunës në baza gjinore dhe dhunës në familje

» • Fuqizimi i rolit koordinues dhe monitorues të Mekanizmit Kombëtar të Barazisë Gjinore, si dhe rritja e ndërgjegjësimit të shoqërisë për avancimin e mendimeve për barazinë gjinore

Programet e financuara nga Kombet e Bashkuara dhe nga organizata të tjera ndërkombëtare në lidhje me barazine gjnore janë zbatuar për një kohë të gjate në Ballkan, gjatë tre dekadave te fundit. Në këtë kontekst ne kemi parë një ndryshim të ndjeshëm në pjesëmarrjen e grave në vendet e punës, pamvarësisht se ka ende punë për t'u bërë. Në Mal të Zi, PNUD-i përdor një qasje trajnimi dhe mentorimi, e cila ka rezultuar në përmirësimin e statusit të politikanëve femra dhe krijimin e forumeve të reja të grave në partitë politike. Në Malin e Zi dhe në Shqipëri, u veprua me caktimin e kuotave të parapërcaktuara për gratë që të mbajnë poste të nivelit të lartë dhe në shumicën e rasteve këto kuota janë respektuar. Është jetësore që këto projekte të vazhdojnë në rajonin e Ballkanit, pasi gjeja me e rendesishme qe duhet te ndodhe, është ndryshimi kulturor. Kjo mund të ndodhë vetëm nëse burrat dhe gratë vazhdojnë të edukohen nga influenca perëndimore nëlidhje me barazinëgjinore në vendin e punës. Më tej akoma gratë në këtë rajon nuk janë mësuar të kërkojnë gjëra, por në vend të kësaj ato presin që të shpërblehen (me një ngritje ne pozitë, shpërblim ose shpërblime të tjera monetare) për punën e tyre. Në një ekonomi të tregut të hapur, ku konkurrenca është jetike, gratë (në Ballkan) tentojnë të bëjnë të kundërtën, tërhiqen duke shmangur konkurrencën, duke mbajtur kështu të njejtin pozicion pa ngritje (rroge ose pozicion) për shumë vite.

Një tjetër arsye për hendekun gjinor është vendndodhja e banimit dhe e punës; Vendndodhja fizike dhe mundësia e transportit (ose mungesa e tyre) është kritike për qasjen e grave në vendet e punës. Për shembull, në Shqipëri 42% e popullsisë jeton në fshatra[67] dhe gratë nuk ngasin makinat. Shumica e vendeve të punëve profesionale janë të vendosura në qytetet më të mëdha, duke e bërë shumë të vështirë për gratë të arrijnë në këto vende. Mungesa e transportit publik nga fshatrat në qytete është një problem shtesë që ndalon gratë në pjesëmarrjen në fuqinë punëtore të specializuar.

Siç u përmend më lart, nje tregues kulturor që ndikonte në hendekun gjinor ishte paragjykimi I rolit të burrave në shtëpi si shumë mashkullor dhe patriarkal. Ndërsa burrat shihen si sigurues të bukës, gratë nuk shihen të shkojnë jashtë zonës së tyre të rehatisë për të kërkuar punë, pasi kultura nxit një mjedis ku është normale që gratë të qëndrojnë në shtëpi ndërsa burrat punojnë. Si rezultat, numri i grave në

67 The World Bank. (2014). Rural Population <https://data.worldbank.org/indicator/SP.RUR.TOTL.ZS>

fuqinë punëtore të specializuar, mbetet e ulët , tregues që keqësohet vecanërisht sa më larg qyteteve të mëdha drejt zonave rurale.

Së fundi, edhe pse ishte e vështirë për të gjetur e mbledhur informacion mbi politikat e mundesitë në balancimin e punës dhe jetës, si mundësitë e orareve fleksibël, te punuarit nga nje ambjent larg zyres kryersore te punes, dhe herë pas here lejimi I të punuarit nga shtëpia në kompanitë publike ose private, kemi arritur ne disa mendime. Nga një mostër e vogël intervistash, ishte e qartë se në rajonin e Ballkanit mungojnë politika të tilla: politika që janë të njohura në Perëndim. Si rezultat, gratë e gjejnë veten në mes të normave sociale dhe kulturore të të kujdesurit per familjen dhe zgjedhjes së një karriere. Për shkak se vendet e punës nuk i akomodojnë gratë dhe, në veçanti, nënat, ato janë të detyruar të gjejnë zgjidhje të tjera, të tilla si të mos punojnë ose të pranojnë punë më pak të paguara me kohë të pjesshme.

Në përgjithësi, në Ballkan kemi parë këtë histori prej shumë kohësh: edukimi dhe kultura janë dy faktorët thelbësorë të hendekut gjinor, por po shohim kohët e fundit disa përmirësime dhe një lëvizje të ngadaltë por të qëndrueshme në drejtimin e duhur.

KONKLUZION

Ballkani vazhdon të nxisë një kulturë ku hendeku midis burrave dhe grave në vendin e punës vazhdon. Ky hendek nuk shihet vetëm në pagat, por edhe në pozicionet që kanë burrat dhe gratë, në numrin e grave dhe burrave në vendet e punës dhe në kuptimin kulturor të roleve të meshkujve dhe femrave. Ndërsa historikisht Ballkani ka patur një shoqëri patriarkale dhe një mungesë edukimi te theksuar tek gratë , vihet re se ky fakt ka ndryshuar në 50 vitet e fundit. Ne kemi gjetur se në Shqipëri dhe Mal të Zi, gratë dhe burrat janë të arsimuar në mënyrë të barabartë; megjithatë, normat kulturore kanë ndikuar në vetëbesimin e grave, duke rezultuar kështu që gratë të marrin pozicionin e tyre “nënë” dhe jo gjithmonë të luftojnë për atë që besojnë.

Komuniteti ndërkombëtar ka kontribuar dhe ka ndikuar në rajon. Është e domosdoshme që organizatat ndërkombëtare si Kombet e Bashkuara të vazhdojnë projektet e tyre në rajonin e Ballkanit. Ne kemi parë ndryshime, duke përfshirë Kroacinë duke zgjedhur një president femër, por ende ka punë për t’u bërë në normat kulturore dhe për të zhvendosur kulturën e rrënjosur thellë.

REFERENCAT

» Banica,A., Istrate,M., Tudora,D,. (2015) Evaluation of gender disparities from the Balkan Countries. Science Direct.

» Blau, Francine D., and Laërence M. Kahn. 2017. "The Gender Ëage Gap: Extent, Trends, and Explanations." Journal of Economic Literature, 55(3): 789-865.

» Broëne, E. (2017). Gender norms in the Ëestern Balkans, K4D Helpdesk Report. Brighton, UK: Institute of Development Studies.

» CNN.(2018). For every dollar a men makes... . <www.money.cnn.com>

» Farnsveden, U. Qosaj-Mustafa, A. and Farnsëorth, N. (2014). Kosovo Country Gender Profile. Orgut Consulting.

» Foundation for the Advancement of Economics. (2010) Gender pay gap in the Ëestern Balkan Countries: Evidence from Serbia, Montenegro and Macedonia

» Government of Albania.(2017). National Gender Equality Policies in Albania. <http://eurogender.eige.europa.eu/system/files/events-files/al_1-2june17.pdf>

» Shkullaku, R. (2013). The relationship betëeen self-efficacy and academic performance in the context of gender among Albanian students. European Academic Research. 1(4), 467-478.

» Stecklov, G., Carletto, C. Azzarri, C., Davis, B. (2010) Gender and migration from Albania. Demography, 47 (4), 935-961.

» The Ëorld Bank. (2018) Gender Data Portal.< http://datatopics.worldbank.org/gender/>

» The Ëorld Bank. (2014). Rural Population <https://data.worldbank.org/indicator/SP.RUR.TOTL.ZS>

» UN Women and UNDP (2016). Gender Brief Albania 2016. Prepared by Monika Kocaqi, Ani Plaku and Dolly Witterberger. Un Women, Albania.

» UNDP (2016) Strengthening women's political participation: An analysis of the impact of ëomen's parliamentary netëorks in Europe and Central Asia. United Nations Development Fund

NXITJA E BARAZISË GJINORE NË PUNËSIM

Msc. Sonila NIKOLLA
sonila.nikolla@umsh.edu.al
Msc. Elona SHEHU
elonashahini@umsh.edu.al
Msc. Andi TEQJA
anditeqja@umsh.edu.al

ABSTRAKT

Punësimi ndikon në mirëqenien e të punësuarëve jo vetëm në lidhje me të ardhurat ose shpërblimet financiare, por edhe nëpërmjet përfitimeve psikosociale, duke siguruar një ndjenjë të përkatësisë, identitetit, një status social, një burim vetëkontrolli, autonomi dhe kënaqësi, si dhe nje rrjeti kontaktesh sociale dhe mbështetjeje. Për rrjedhojë, ka argumente ekonomike dhe sociale mbi efektivitetin e punës në përmirësimin e mirëqenies së individëve, të familjeve të tyre dhe komuniteteve të tyre. Organizmat ndërkombëtare, në veçanti Bashkimi Europian dhe shtetet anëtare, rikonfirmojnë angazhimin e tyre për të promovuar barazinë gjinore, përparimet në edukimin e grave dhe përparimin drejt zvogëlimit të dallimeve gjinore lidhur me punësimin dhe pagat. Lidhja reciproke midis nivelit arsimor dhe shpërblimit bën diferencë në gjini. Megjithëse femrat fillojnë punë duke pasur nivele më të larta arsimi dhe ruajnë përparësinë në të gjithë grupmoshën e tyre, kur flitet për pagat ky aspekt pozitiv dhe kjo përparësi shpërfillen. Në kuadër edhe të iniciativave të ndryshme ligjore të viteve të fundit, tregu i punës në Shqipëri evidenton ende pabarazinë gjinore. Arritja e barazisë së plotë gjinore në tregun e punës ka nevojë jo vetëm për hartimin e politikave të duhura të punësimit, por edhe për stimuj nxitës nga ana e buxhetit të shtetit. Për realizimin e këtij punimi janë shfrytëzuar të dhëna dhe analiza periodike të strukturave përkatëse kombëtare dhe ndërkombëtare.

Fjalë Kyçe: punësim, barazi gjinore, paga, diskriminim, edukim.

HYRJE

Përvoja e vendeve të ndryshme në analizën e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës tregon se angazhimi institucional dhe politik i vendeve individuale ka një ndikim të qartë në formësimin e modelit të pjesëmarrjes së grave në tregun e punës dhe në nxitjen e integrimit të tyre të suksesshëm. Arritja e barazisë së plotë gjinore në tregun e punës ka nevojë jo vetëm për hartimin e politikave të duhura të punësimit, riorganizim të sektorit të arsimit bazë dhe atij profesional por edhe për stimuj nxitës nga ana e buxhetit të shtetit. Rritja e infrastrukturës së arsimit profesional është në vetvete një element i thelbësor për standartet e cilësisë së tij, por megjithë hapat e rëndësishme të ndërmarra në këtë drejtim mbetet shumë për t'u bërë. Kjo në kuadër të rritjes së potencialit njerëzor të shfrytëzuar, duke nxitur kështu zhvillimin e qëndrueshëm

1. Ndryshimet legjislative dhe nxitja e barazisë gjinore.

Pjesëmarrja e grave në tregun e punës ka një ndikim të rëndësishëm në ekonominë e vendit. Dhe këto efekte shkojnë përtej sferës ekonomike, pasi ato shtrihen në mirëqenien e njerëzve dhe në shoqërinë në tërësi. Punësimi ndikon mirëqenien jo vetëm në lidhje me të ardhurat ose shpërblimet financiare, por edhe nëpërmjet përfitimeve të saj psikosociale, duke siguruar një ndjenjë të përkatësisë, identitetit, një status social, një burim vetëkontrolli, autonomi dhe kënaqësi, si dhe nje rrjet kontaktesh sociale dhe mbështetjeje. Për rrjedhojë, ka argumente ekonomike dhe sociale mbi efektivitetin e punës në përmirësimin e mirëqenies së individëve, familjeve të tyre dhe komuniteteve të tyre.

Kur flitet për pjesëmarrjen e grave në tregun e punës, vlen të theksohet fakti që efektet shkojnë përtej ekonomisë, duke përfshirë dy dimensione të rëndësishme - mirëqënien subjektive dhe cilësinë sociale, për individin dhe shoqërinë në tërësi.

Ndërsa po hyjnë më shumë gra në tregun e punës, organizmat ndërkombëtare, në veçanti Bashkimi Europian dhe shtetet anëtare, rikonfirmojnë angazhimin e tyre për të promovuar barazinë gjinore, përparimet në edukimin e grave dhe përparimin drejt zvogëlimit të dallimeve gjinore lidhur me punësimin dhe pagat. Duke parë drejt së ardhmes, është krijuar Komisioni Europian "Angazhimi strategjik për barazinë gjinore 2016-2019" si një kornizë referimi, i cili nënvizon nevojën për një përpjekje më të madhe në të gjitha nivelet e hartimit të politikave drejt përmirësimit të barazisë gjinore. Përvoja e vendeve të ndryshme në analizën e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës tregon se angazhimi institucional dhe politik i vendeve individuale ka një ndikim të qartë në formësimin e modelit të pjesëmarrjes së grave në tregun e punës dhe në nxitjen e integrimit të tyre të suksesshëm. Këto politika dhe modele rekomandohen si të dobishme dhe të përshtatshme edhe për vende si Shqipëria, në rrugën e saj drejt integrimit në BE.

Tabela Nr. 1: Pabarazia gjinore në forcën e punës dhe në paga 2013-2016

	2013	2014	2015	2016
Përqindja që zënë gratë në forcën e punës	43.8	42.4	42.9	43.1
Hendeku Gjinor në Paga	...	10.1	6.9	6.2
Shkalla e punësimit	49.86	50.50	52.95	53.01
Shkalla e papunësisë	15.9	17.5	17.1	17.0
Shkalla e papunësisë për të rinjtë 15-29 vjeç	27.2	32.5	33.2	33.1

Politikat dallohen nga situatat e tregut të punës ku fokusohen dhe ndahen në:

- *Politika që fokusohen në gratë jashtë punësimit* dhe promovojnë hyrjen e tyre në tregun e punës, që mbështesin riintegrimin e tyre ose subvencionet e punëdhënësve që nxisin kërkesën për punën e tyre;
- *Politika që fokusohen tek gratë në punësim*, lidhja e të cilave me punën mund të mbështetet duke u mundësuar atyre dhe familjeve të tyre që të përballojnë më lehtësisht kërkesat e kujdesit për fëmijët ose të rriturit nëpërmjet pushimit ose politikave fleksibël të punës;
- *Politika që ndikojnë në në të dyja grupet*, duke krijuar stimuj financiarë për gratë që të kërkojnë ose të mbeten në punë ose për të zgjatur kohën e tyre të punës - këto përfshijnë politikat mbështetëse të kujdesit për fëmijët, duke synuar uljen e kostos së kujdesit për fëmijët dhe politikat e përfitimit nga sistemet e taksave të projektuara për të nxitur angazhimin e femrave në punë. Pritjshmëritë dhe vlerat kulturore në lidhje me punësimin e femrave dhe praktikat dominuese në ndarjen gjinore të kujdesit dhe punës familjare përbëjnë sfondin në të cilin funksionojnë politika të tilla. Këta faktorë, së bashku me "idealet e kujdesit" shoqëror ndikojnë në masën në të cilën politikat mund të kenë sukses në promovimin e rritjes së pjesëmarrjes në tregun e punës.

Pavarësisht iniciativave të ndryshme ligjore të viteve të fundit, tregu i punës në Shqipëri evidenton ende pabarazinë gjinore. Politikat qeveritare në këtë drejtim synojnë përdorimin e një qasjeje qartësisht gjithëpërfshirëse dhe të ndjeshme ndaj problematikave gjinore, duke hartuar programe të cilat garantojnë që dobia e reformës të jetë e barabartë për kategori të ndryshme të grave dhe burrave, vajzave dhe djemve në Shqipëri. Në një sërë dokumentash parashikohet zbatimi i masave të veçanta për barazinë gjinore (Strategjia Gjinore e BE-së, Konventa për Eliminimin e të Gjithave Formave të Diskriminit kundër Grave 2010 dhe Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore, Dhunën me Bazë Gjinore dhe Dhunën në Familje) por ky problem duhet të kalojë nga faza ligjëvënëse në atë të zbatimit të ligjit. Meqënëse gratë dhe vajzat përbëjnë grupin më të madh si numër të personave të cënueshëm në Shqipëri,

situata e sotme kërkon marrjen e masave specifike dhe aktivizimin e mekanizmave të duhur në minimizimin e këtij fenomeni.

Barazia gjinore nënkupton se gratë dhe burrat kanë kushte të barabarta për realizimin e të drejtave të njeriut dhe se ka mundësi të barabarta për burrat dhe gratë për të kontribuar në përparimin kulturor, politik, ekonomik, shoqëror. Ato duhet të kenë mundësi të barabarta të gëzojnë të gjithë përfitimet nga progresi i një komuniteti.

Arritja e barazisë së plotë gjinore në tregun e punës ka nevojë jo vetëm për hartimin e politikave të duhura të punësimit, por edhe për stimuj nxitës nga ana e buxhetit të shtetit. Nga të dhënat shohim që edhe pse pjesëmarrja e femrave në forcën e punës ka pasur një përmirësim, punësimi vazhdon ende të mbetet në nivele të ulta. Kjo bën që një sasi e konsiderueshme e potencialit njerëzor të jetë e pashfrytëzuar, e keqpërdorur apo e nënshfrytëzuar, duke penguar kështu zhvillimin e qëndrueshëm.

2. Masat që duhen marrë

Për rritjen e punësimit të grave në tregun e punës duhen marrë masa si në aspektin ligjor ashtu dhe në levat stimuluese ekonomike. Më konkretisht:

» Ndërtimi i politikave të stimulimit të punësimit për profesione që mund të tërheqin fuqinë punëtore femërore duke vënë në qendër rritjen e mundësive për punë të denjë nëpërmjet politikave efikase të tregut të punës, ofrimin e arsimit dhe formimit profesional cilësor për vajzat dhe gratë duke rritur nxitjen e përfshirjes dhe kohezionit social;

» Rritja e sipërmarrjes nga ana e gjinisë femërore duke ndërtuar sisteme kreditimi për biznesin e grave me interesa të veçanta të subvencionuara nga shteti;

» Stimulimi i punësimit për profesione që tërheqin fuqinë punëtore femërore, duke synuar identifikimin e disa politikave nxitëse për punësimin dhe formimin profesional;

» Politika mbështetëse në lidhje me ofrimin e kujdesit për fëmijët, forca femërore e punës karakterizohet nga mosvazhdimësia e punësimit, veçanërisht gjatë periudhës së lindjes së fëmijëve, duke çuar kështu, mesatarisht, në pesë vjet më pak përvojë pune gjatë ciklit të jetës aktive, krahasuar me meshkujt. Një gjë e tillë ndikon më tej dhe më negativisht në pozicionin e femrës në tregun e punës;

» Barazia e gjinive në strukturat organizative të zyrave të punës, në Sektorin

(drejtorinë) e burimeve njerëzore të shoqërive të mëdha. Ky do të ishte një hap i rëndësishëm për të evidentuar barazinë e punës me barazinë e përgjegjësisë së drejtimit.

3. Ndikimi i nivelit arsimor në punëzënie

Edukimi profesional është një drejtim i rëndësishëm i ristrukturimit të tregut të punës. Për rritjen e cilësisë së tij është i domosdoshëm përmirësimi i rrjetit të shkollave profesionale dhe stimulimi i pjesëmarrjes sidomos të të rinjve në të.

Rritja e infrastrukturës së arsimit profesional është në vetvete një element i thelbësor për standartet e cilësisë së tij, por megjithë hapat e rëndësishme të ndërmarra në këtë drejtim mbetet shumë për t'u bërë. Një arritje tjetër në arsimin profesional ishte rritja e cilësisë së mësuesve dhe pedagogëve, por shpesh herë dhe në disa zona kjo rritje e shpejtë u shoqërua me disa probleme.

Niveli i rritjes së pjesëmarrjen në arsimin profesional solli dhe rritjen e punësimit të të rinjve sidomos në tregun e shërbimeve, por kjo rritje ishte shumë më e vogël se vetë rritja e ritmeve të vetë arsimit profesional dhe rritjes ekonomike.

Pavarësisht nga hapat përpara që ka bërë ky sektor sidomos këto vitet e fundit, është e domosdoshme të rishihen disa raporte.

Të ristrukturohet raporti midis arsimit profesional dhe edukimit profesional. Deri më sot arsimi profesional është konceptuar si një shkallë edukimi i nivelit të mesëm ose dhe më poshtë dhe ka prekur kryesisht moshat pas shkolles 9 vjeçare dhe deri në fillimin e universitetit. Është përqëndruar në zanatet klasike dhe në disa kërkesa të reja të tregut për profesione në fushën e shërbimit. Mendojmë që ndryshimet në tregun e punës, përdorimi i teknologjive të reja, dixhitalizimi i tregut kërkon një shkallë më të lartë edukimi profesional që mund të realizohet vetëm nga kolegjet profesionale dyvjeçare parauniversitare. Është një strategji e zbatuar në të gjitha vendet e Komunitetit Europian në funksion të plotësimit të kërkesës së re të tregut të punës.

Të angazhohet më shumë sektori privat si në arsimin profesional ashtu dhe edukimin profesional. Përgjithësisht arsimi profesional me fonde private është shumë më i vogël në struktura edukuese se ai me financim publik. Nëse ka një fushë ku mund të stimulohet kërkesa për kolegjet profesionale dy vjeçare parauniversitare me fonde shteterore është pikërisht kjo fushë. Ky është njëkohësisht dhe një drejtim për një bashkëpunim më efektiv midis sektorit privat dhe publik në fushën e arsimit.

Të përshtatet profili dhe llojet e papunësisë me format e edukimit. Pjesë gjithmonë më e rëndësishme e edukimit profesional duhet të bëhet edhe riaftësimi profesional

që kap ato persona që kanë dalë nga tregu i punës. Kjo është një formë edukimi që duhet të jetë e detyrueshme kur një i papunë fiton financime nga amortizatoret sociale dhe duhet të drejtohet nga zyrat e punës.

Të rritet roli i sektorit privat në format e edukimit profesional. Ky drejtim pothuajse në të gjitha vendet europiane ka sjellë një përdorim më të mirë të fondeve të edukimit dhe riaftësimit profesional dhe ka afruar më afër biznesin privat në proceset e strukturimit të ofertës në tregun e punës.

Ndryshime më të thella duhet të vazhdojnë të bëhen edhe në Arsimin e Formimin Profesional për të rritur efektivitetin, cilësinë dhe relevancën e tij me nevojat e tregut të punës. Ridimensionimi i arsimit profesional (aktualish 4 vjet që përfundon me maturë shtetërore) dhe trajnimeve profesionale afatshkurtra (3-12) muaj që përfundon me marrjen e çertifikatës) mundësojnë targetimin e një fashe mjaft të gjerë grup moshe nga 16-55 vjeç me problematika dhe nevoja të ndryshme lidhur me punësimin; me nivele të ndryshme formimi përfshirë dhe të rinj që për arsye të ndryshme braktisin ose nuk përfundojne shkollën; me status social si të papunë, punëkërkues afatgjatë dhe të papunë të dekurajuar.

Ristrukturimi i rrjetit publik të ofruseve të AFP-së (shkolla dhe QFP) dhe harmonizimi i ofertës me sektorin privat. Aktualisht ka rreth 33 shkolla profesionale edhe 10 qendra të formimit profesional të shpërndara në të gjithë territorin e Shqipërisë. Është e nevojshme që këto njësi të grupohen në 10-15 Qendra Shumë Funksionale (QSHF) të cilat do të kenë një administrim të përbashkët dhe ofrojnë shkollim dhe kurse afatshkurtër, per ti shërbyer të gjitha grupeve sipas nevojave të specifikuara më lartë. Secila nga QSHF duhet të këtë një profil të qartë për drejtim e temave mësimore të cilat të jenë të harmonizuara me nevojat e tregut të punës. Një përqëndërim i tillë mundëson eficiencë financiare dhe shfrytëzim më të mirë të infrastrukturës mësimore.

Stimulimi AFP privat dhe përcaktimi i financimit shtetëror të tij nëpërmjet sistemit të vlerësimit me pikë ose procedurave tenderale për objektiva të caktuara. Bashkëpunimi më i madh me biznesin në financimin e programeve të veçanta për arsimin profesional, sidomos për profesione kur biznesi ka kërkesa akute.

4. Konkluzione

» Rritja e infrastrukturës së arsimit profesional është një element i thelbësor për standartet e cilësisë së tij

» Mbyllja e hendekut gjinor në paga është në dobi të bizneseve dhe organizatave, pasi krijon një mjedis pune me shanse të barabarta;

» Numri i shtuar i punëdhënësve që njohin pagën e barabartë dhe bonuse më të mira, sjell përfitime jo vetëm për të punësuarit, por edhe për biznesin dhe fitimet e tyre neto;

5. Rekomandime

» Të miratohen ligje të forta për barazinë gjinore në pagë duke angazhuar punonjës e punëdhënës në luftën për barazi;

» Fuqizimin e kapaciteteve institucionale për mbrojtjen e të drejtave të grave, aksesueshmërinë dhe monitorimin;

» Të nxiten incentivat shtetërore që mbështesin punësimin dhe vetpunësimin e grave në zonat rurale.

» Të angazhohet më shumë sektori privat si në arsimin profesional ashtu dhe edukimin profesional, duke stimuluar kërkesën për kolegje profesionale dy vjeçare parauniversitare;

» Të përshtatet profili dhe llojet e papunësisë me format e edukimit duke sjellë një përdorim më të mirë të fondeve të edukimit dhe riaftësimit profesional dhe duke afruar më shumë biznesin privat në proceset e strukturimit të ofertës në tregun e punës.

6. Literatura

» Agnes N. O'Connell, Nancy Felipe Russo. (2014). Models of Achievement: Reflections of Eminent Women in Psychology. London: Psychology Press.

» Arta Mandro-Balili. (2014). Diskriminimi gjinor në çështjet familjare e martesore.

» Gamberi C., Maio M. A., Selmi G. (2010), Educare al genere. Rilessioni e strumenti per articolare la complessità.

» EACEA P9 EURYDICE, Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe, Eurydice, Bruxelles, December, 2009.

» http://www.instat.gov.al/

SASIA PËRBALLË CILËSISË NË EDUKIM. SFIDAT PËR TREGUN E PUNËS NGA RRITJA E SASISË

PhD KandidatVebina Resuli, Universiteti "Mesdhetar i Shqipërisë"
vebina.resuli@umsh.edu.al
MSc Sonila Nikolla, Universiteti "Mesdhetar i Shqipërisë"
sonila.nikolla@umsh.edu.al
MSc Erdet Lalaj, Universiteti "Mesdhetar i Shqipërisë"
erdetlalaj@umsh.edu.al

ABSTRAKT

Institucionet akademike që ofrojnë arsim të lartë dhe arsim profesional janë duke kaluar nëpër proceset e ndryshimeve të ngjashme me fokusin në organizatat e biznesit. Çështjet kanë qenë thelbësore për konfrontimin e konkurrencës. Shpejtësia e ndryshimit bazohet në faktorë të ndryshëm. Kërkesat nga industria, ngritja e studentëve, mendimi i moshës së informacionit, përpjekja e përtëritur e kërkimit të bashkësisë akademike dhe rritja e konkurrencës janë faktorë që nxisin një ndryshim të tillë. Ndërsa siguron që arsimi i lartë dhe profesional merret me ndryshimet teknologjike, të tregut dhe kërkesat globale, institucionet duhet të ofrojnë arsim të lartë duke përdorur materiale të përshtatshme dhe të azhurnuara të kursit, metodologjitë e mësimdhënies dhe kurrikulat. Qasja ofron përfitime të mjaftueshme të performancës për nxënësit (Kohtamäki, 2011). Qasjet e reja të menaxhimit përfshinin konceptet e cilësisë dhe Menaxhimit Gjithëpërfshirës të Cilësisë. Perspektiva po fiton popullaritet në mjediset e biznesit apo të korporatave. Qeveria dhe nivelet e tjera të palëve të interesit punojnë mbi të. TQM lejon përmirësim të vazhdueshëm dhe ndryshim gradual brenda sistemeve dhe qasjeve holistike të menaxhimit dhe operacioneve (De Clerq, 2008). Sektori i arsimit nuk është i izoluar nga ndryshimet në mjedisin e sektorit publik dhe miratimi i praktikave të menaxhimit të cilësisë. Reformat në kuadër të arsimit të lartë zbatohen në mbarë botën dhe me ndryshime të qëndrueshme duke u bazuar në idenë e llogaridhënies, përgjegjësisë, orientimit të klientit, cilësisë dhe reagimit të koncepteve të qëndrueshme të vëmendjes. Qëllimi i punimit është që të krahasohen kërkesat për programet e punës profesionale. (Kvale & Brinkmann, 2009).

Fjalët kyc: Arsimi i lartë, menaxhimi total i cilësisë, standardet, studentët e universitetit, vendet e punës, tregu i punës.

HYRJE

Në vitet e fundit, menaxhimi i cilësisë në institucionet e arsimit të lartë ka qenë një çështje me shqetësim të madh. Institucionet akademike që ofrojnë arsim të lartë dhe arsim profesional janë duke kaluar nëpër proceset e ndryshimeve të ngjashme me fokusin në organizatat e biznesit. Çështjet kanë qenë thelbësore për konfrontimin e konkurrencës. Shpejtësia e ndryshimit bazohet në faktorë të ndryshëm të ndryshëm. Kërkesat nga industria, ngritja e studentëve, mendimi i moshës së informacionit, përpjekja e përtëritur e kërkimit të bashkësisë akademike dhe rritja e konkurrencës janë faktorë që nxisin një ndryshim të tillë. Ndërsa siguron që arsimi i lartë dhe profesional merret me ndryshimet teknologjike, të tregut dhe kërkesat globale, institucionet duhet të ofrojnë arsim të lartë duke përdorur materiale të përshtatshme dhe të azhurnuara të kursit, metodologjitë e mësimdhënies dhe kurrikulat. Qasja ofron përfitime të mjaftueshme të performancës për nxënësit (Kohtamäki, 2011).

Filozofia e sektorit të arsimit fillor po ndryshon për të adresuar variacionet strukturore dhe reformat ndërsa sugjeron dhe mbështet alternativat për industrinë globale. Format e reja të teorisë së menaxhimit janë etiketuar në kuadër të politikave të Menaxhimit të Publikut dhe arsyet kryesore që përfshihen në zgjerimin e idesë dhe në problemet e tjera të efikasitetit primar dhe efektivitetit që lidhen me sektorin e arsimit.

Zbatimi i reformave të arsimit të lartë në kuadër të bazave të ndryshme arsimore thekson cilësinë e arsimit si një fitim në rritje për shoqërinë. Për më tepër, krijimi i Komisionit të Arsimit të Lartë kërkon informata për të zbatuar ndryshimet në strukturat e arsimit të lartë. Më shumë theks do të vihet mbi cilësinë mbi sasinë dhe mbi zbatimin e idesë së pagës për cilësinë dhe performancën (Kvale, 1996). Kornizat mbi Zhvillimin Afatmesëm të Arsimit do t'i japin rëndësi të madhe çështjeve të performancës dhe cilësisë ndërmjet institucioneve të ndryshme të arsimit. Krijimi i këtyre Agjencive të Sigurimit të Cilësisë dhe Qelizave të Rritjes së Cilësisë lejon hapat e avancuar drejt zhvillimit të ideve të përmirësimit dhe cilësisë së përmirësuar në standardet akademike dhe mësimore. Sistemet tradicionale të arsimit nuk ofrojnë nivele të mjaftueshme të punëtorëve me aftësitë dhe njohuritë e nevojshme. Elementet e teknologjisë moderne nuk theksohen përmes teknologjive më të reja, por në ndryshimet në teknikat e edukimit dhe zhvillimin elektronik të mësimit (Mason, 1996).

Pyetja Kërkimore

Cili është roli i menaxhimit të cilësisë në institucionet e arsimit të lartë?

Kontributi në njohuritë ekzistuese

Studimi është i orientuar drejt eksplorimit të aspekteve të ndryshme të cilësisë dhe rëndësisë së tyre në sektorin e shërbimeve përmes Menaxhimit të Cilësisë së Gjithëpërfshirës. Koncepti ka për qëllim avancimin e fushës së informacionit në institucione të ndryshme arsimore dhe studime të tjera që lejojnë shkollat e biznesit dhe inxhinierisë të përmirësojnë shpërndarjen e njohurive. Rastet kanë probleme të mëdha në vlerësimin e shkallës së ndarjes për fushat e studimit (Saarinen, 2010). Ka disa avantazhe të identifikuara dhe që janë të dobishme për organizatat e arsimit të lartë. Procesi i përmirësimit çon në përmirësimin e pozicionit konkurrues, rritjen e efikasitetit, menaxhimin e përmirësuar të kostove, rritjen e nivelit të produktivitetit dhe përshtatshmërinë ndaj ndryshimit të mjedisit. Për më tepër, ekzistojnë ilustrime alternative të kënaqësisë dhe orientimit më të lartë të klientëve, vlera më të mëdha të palëve të interesit, rritjen e sigurisë së vendeve të punës dhe proceseve inovative.

Përparësitë e përmendura në TQM janë identifikuar brenda udhëzimeve dhe politikave të dhëna universiteteve. Është jetike të vlerësojmë se IAL përdorin filozofinë cilësore si një ilustrim të mënyrave të disponueshme dhe më të preferuara të legjitimitetit. Institutet mund të ndihmojnë në arritjen e qëllimeve primare duke përmirësuar në proceset ekzistuese të shpërndarjes (Kemenade, Pupius & Hardjono, 2008). Zonat e përmirësimit specifik janë identifikuar brenda këtij studimi. Kjo do ta bëjë të lehtë për këto institucione të adresojnë fushat me interes, duke devijuar më shumë burime në zonat e mangëta, në krahasim me shpërndarjen e burimeve në modelet e vjetra. Gjithashtu theksojnë hulumtimet dhe sjelljet e kaluara të TQM në fushat e arsimit të lartë. Rishikimi i literaturës dhe metodologjia e hulumtimit ofrojnë një diskutim për objektivat e aplikimit standard (Smith, 2009).

Studimi është i orientuar drejt eksplorimit të aspekteve të ndryshme të cilësisë dhe rëndësisë së tyre në sektorin e shërbimeve përmes Menaxhimit të Cilësisë së Gjithëpërfshirës. Koncepti ka për qëllim avancimin e fushës së informacionit në institucione të ndryshme arsimore dhe studime të tjera që lejojnë shkollat e biznesit dhe inxhinierisë të përmirësojnë shpërndarjen e njohurive. Rastet kanë probleme të mëdha në vlerësimin e shkallës së ndarjes për fushat e studimit (Saarinen, 2010). Ka disa avantazhe të identifikuara dhe që janë të dobishme për organizatat e arsimit të lartë. Procesi i përmirësimit çon në përmirësimin e pozicionit konkurrues, rritjen e efikasitetit, menaxhimin e përmirësuar të kostove, rritjen e nivelit të produktivitetit dhe përshtatshmërinë ndaj ndryshimit të mjedisit. Për më tepër, ekzistojnë ilustrime alternative të kënaqësisë dhe orientimit më të lartë të klientëve, vlera më të mëdha

të palëve të interesit, rritjen e sigurisë së vendeve të punës dhe proceseve inovative.

Përparësitë e përmendura në TQM janë identifikuar brenda udhëzimeve dhe politikave të dhëna universiteteve. Është jetike të vlerësojmë se IAL përdorin filozofinë cilësore si një ilustrim të mënyrave të disponueshme dhe më të preferuara të legjitimitetit. Institutet mund të ndihmojnë në arritjen e qëllimeve primare duke përmirësuar në proceset ekzistuese të shpërndarjes (Kemenade, Pupius & Hardjono, 2008). Zonat e përmirësimit specifik janë identifikuar brenda këtij studimi. Kjo do ta bëjë të lehtë për këto institucione të adresojnë fushat me interes, duke devijuar më shumë burime në zonat e mangëta, në krahasim me shpërndarjen e burimeve në modelet e vjetra. Përfundimet në letër gjithashtu theksojnë hulumtimet dhe sjelljet e kaluara të TQM në fushat e arsimit të lartë. Rishikimi i literaturës dhe metodologjia e hulumtimit ofrojnë një diskutim për objektivat e aplikimit standard (Smith, 2009).

Metodologjia e Kërkimit

Të dhënat për studimin e hulumtimit do të bazohen në burimet sekondare dhe primare. Një numër i ndryshëm i teknikave kërkimore do të përdoren në mbledhjen e të dhënave nga burimet e identifikuara. Burimet primare të të dhënave përfshijnë pyetësorë të vendosur mbi profesionistët e arsimit në universitete dhe kolegje (Johnson, 2008). Studimi kërkimor bën thirrje për të dhëna sasiore duke u fokusuar në kornizat cilësore ku të dhënat e grumbulluara nga fokus grupet ofrohen nëpërmjet informacionit gjithëpërfshirës dhe efekteve të tjera në luhatjet akademike (Kettunen, 2008). Studimi i hulumtimit do të përdorë përzgjedhjen me bazë rastësore për analistët e arsimit që marrin pjesë në studimin e përgjithshëm (Soltis, 2009). Elementet e moderimit për secilin fokus grup do të arrihen përmes aplikimit të pyetësorëve të strukturuar të orientuar drejt analizimit të gjendjes aktuale të cilësisë në institucionet e arsimit të lartë. Këto anketa do të përqendrohen në vlerësimin e të intervistuarve dhe përvojat e tyre aktuale arsimore dhe luhatjet që ndodhin në arsim.

Rishikimi i Literaturës

Fillimisht, institucionet e arsimit të lartë vazhduan të përshtatin pikëpamjet e përqendruara brenda burimeve, të cilat përcaktojnë cilësinë e performancës përmes vlerësimit të burimeve të brendshme. Kjo përfshinte numrin e librave të bibliotekave, numrin e fakulteteve që kishin diploma terminale, madhësinë e vlerësimit dhe reputacionin pa ndikimin e ndryshimit të mjediseve të jashtme. Për më tepër, kishte një fokus të gjerë në shfaqjen e konsumatorëve të ndryshëm të sofistikuar në arsimin e lartë (Johnson & Hirt, 2011). Rritja e konkurrencës, llogaridhënia, orientimet e shërbimeve dhe efikasiteti në kosto detyruan arsimin e lartë për të zhvendosur fokusin në qasjen e performancës ose vlerën e shtuar të përsosmërisë

përfundimisht. Nivelet e cilësisë janë përcaktuar nga rezultatet, duke përfshirë shfrytëzimin efikas dhe shpërndarjen e burimeve dhe prodhimin e të diplomuarve të punësueshëm dhe shumë të kënaqur. Sa herë që përfshihen investimet dhe mbështetja, qëllimi i vlerësimit duhet të jepet rëndësi serioze (Marton & Booth, 1997). Vlerësimi i performancës së punonjësve dhe auditimet e cilësisë janë ilustrime të vlerësimit të TQM. Para vetë vlerësimit qendror, është e rëndësishme t'i referohemi mjeteve të matjes së besueshme dhe dimensioneve standarde për të cilat vlerësohen personat ose shërbimet.

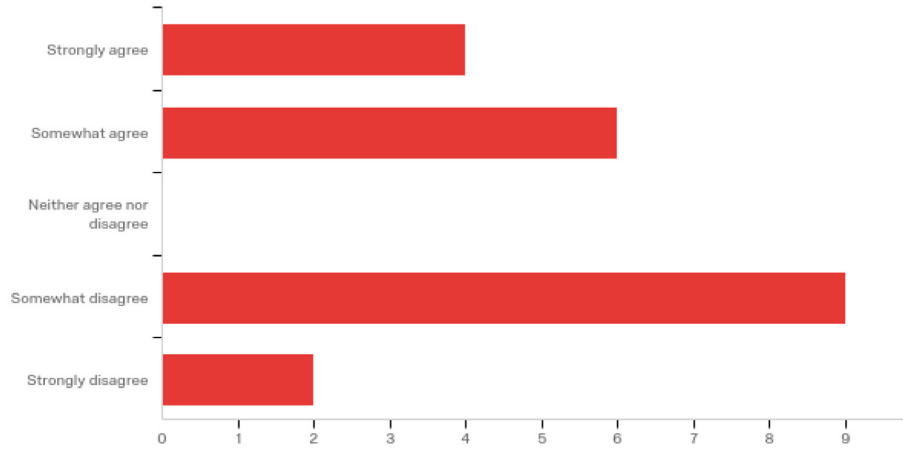
Në sektorin e arsimit të lartë, manaxhmenti i lartë adopton dimensione të ndryshme për të cilat ekziston instancacioni i vlerësimit. Cilësia zhvillon disa ide qendrore për të cilat konceptet rrotullohen rreth cilësisë absolute, Cilësisë relative, Cilësisë së procesit dhe cilësisë së kulturës. Kur e konsideron cilësinë si një tipar të plotë, ai shqyrtohet dhe i jepet standardeve më të larta të mundshme (Johnes & Taylor, 1990). Institucionet arsimore përfshirë Oxford, Stanford dhe Kembrixh në Perëndim kanë standard absolut të cilësisë pavarësisht nga dispozitat e arsimit si elemente perceptuese. Cilësia si e afërm është se një cilësi e tillë e produkteve dhe shërbimeve përshkruhet në terma relativë. Cilësia matet në bazë të specifikimeve të caktuara të ndryshme. Aderimi në specifikim të produktit ka një kusht minimal në cilësi dhe kushte të tjera të pamjaftueshme. Kushtet e mjaftueshme përfshijnë kënaqësinë e klientit (Rubin & Irene, 2012).

Analiza e të dhënave

Rezultatet e mbledhura nga të anketuarit përfshinin çështjet demografike të gjinisë, moshës, arsimit dhe fushës së studimit. Shumica e të anketuarve ishin femra, në 51.85%, të cilat përfaqësonin vetëm një diferencë të vetme pjesëmarrëse mes grupeve. Mosha ishte një pyetje e shkruar që rezultoi në përgjigje mes moshës 19 dhe 46 vjeç. Mosha mesatare ishte 23.78, dhe vetëm 3 të anketuar ishin mbi moshën 30 vjeç. Të gjithë të anketuarit treguan nivelin e arsimit duke përdorur përgjigjet e shkruara, ku masteri i shkencës dhe Masters of Science konsideroheshin të njëjtën përgjigje. Në mënyrë të ngjashme, studenti dhe universiteti u kombinuan si një lloj përgjigjeje të vetme. Shumica e të anketuarve treguan se kishin përfunduar vetëm shkollën e mesme, 9 të anketuar. Pas këtyre përgjigjeve ishin 4 studentë, 5 Master të Shkencave, 5 Bachelors dhe 3 Master. Rezultatet përfundimtare demografike, nga rezultatet ishin se shumica e të anketuarve u përgjigjën se ishin në fushën e financave, por shumica e fushave të treguara lidhur me biznesin. Gjetjet e tjera ishin: universiteti, shkolla e mesme, jurisprudenca, drejtësia, menaxhimi / ekonomia, biznesi, studimet mjekësore, administrata dhe politika sociale, shëndeti publik, ekonomia, IT, marketingu dhe menaxhimi, dhe administrimi i biznesit. Të gjeturat demografike të pyetësorit treguan se popullata ishte e shpërndarë mirë në gjini,

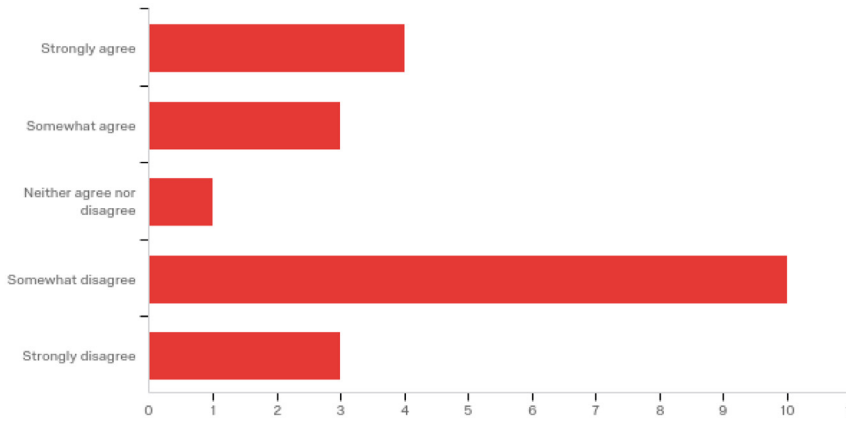
moshën mesatare mesatare të të anketuarve dhe fushave, me një popullsi më të fortë në kurset e biznesit për fushat e studimit.

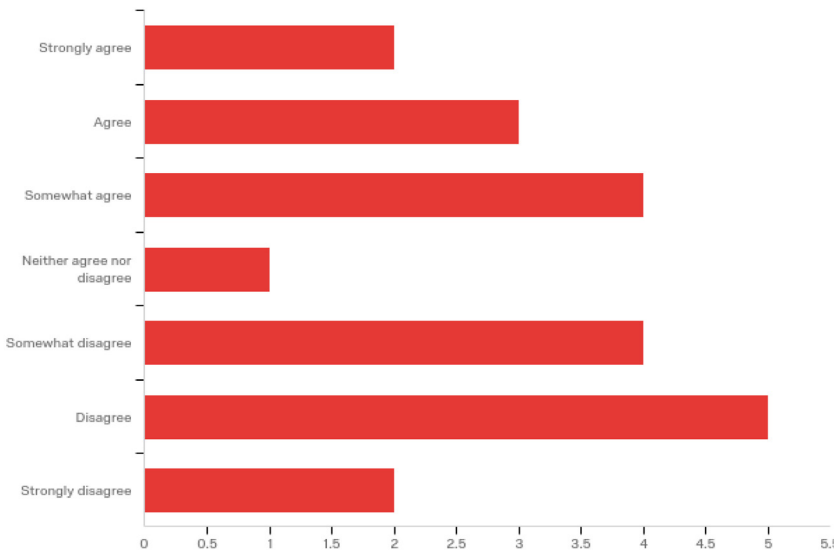
Të anketuarit u pyetën se sa shumë pajtohen me pyetjet e ndryshme të paraqitura, të cilat përfshinin kënaqësinë, dhe gjetën që disi pajtoheshin më së shpeshti për pyetjet 5, 6, 7, 8, 11 dhe 14. Këto pyetje nuk ofruan "pajtohem" opsionet ishin ose fuqimisht ose disi dakord. Rezultatet treguan se shumica e të anketuarve nuk ishin plotësisht të kënaqur me kurrikulën, diversitetin, profesorët, nivelin e ekspertizës, rregulloret e tarifave në krahasim me cilësinë e mësimit, objektet dhe ofertat. Secila prej këtyre pyetjeve kishte një përzgjedhje të shumicës që pajtohej. Për pyetjet 11 dhe 14, pajtoheshin në shumicën, por përfshinin përqindjet më të larta të as pajtoheshin as nuk pajtoheshin, respektivisht 19.23% dhe 22.22%. Pyetja 11 ka përmirësuar mundësitë e hulumtimit dhe pyetja 14 ka të bëjë me jetën kulturore të universitetit dhe mundësitë për angazhim shoqëror. Së fundi, pyetja 19, disponueshmëria e trajnimit të rrjetëzimit nga universiteti ishte në shumicën për bie dakord, ku totali ishte 51.84%, me 22.22% që pajtoheshin.



Përgjigjet më të mëdha të përgjigjeve për përgjigje disi të pajustifikuara u gjetën në pyetjet 9, 10, 12, 13, 16, 17 dhe 18. Ndonëse disi pajtoheshin me përqindjet më të mëdha, në pyetjet 9 dhe 10 të anketuarve në shumicë ishin dakord se informacioni ishte i disponueshëm , dhe regjistrimi ishte i lehtë, të dyja në mbi 50%. Në pyetjen 13, rezultatet për bien dakord ishin në përqindjen më të ulët; megjithatë, as pajtohem as nuk pajtohem ishte 23.08% për disponueshmërinë e aktiviteteve ekstra-kurrikulare. Pyetja e 16-të, ndihma për mjedisin e punës, ishte pothuajse e barabartë midis pajtohej dhe nuk pajtohej, me përgjigje disagree të disi dhe me kundërshtime të forta që arrinin në 46.15% dhe pajtohet me 42.30%. Kjo ishte e ngjashme në pyetjen 17, duke pyetur nëse partnerët e universitetit me organizatat dhe duke rezultuar në

pajtohem plotësisht dhe pajtohen me 40.74% dhe nuk pajtohen me 51.85%. Përgjigjet në universitetin që ofrojnë praktika për kompanitë apo qeverinë ishin kryesisht në një masë dhe pajtohen fuqishëm në 48.15%; megjithatë, 40.74% të përzgjedhur ose disi pajtohen ose nuk pajtohen aspak. Rezultatet e përgjithshme të studimit treguan se të anketuarit në përgjithësi kishin një opinion të pajtohen ose pajtohen me deklaratat, me asnjë nga pyetjet që kanë përqindjen më të madhe në këtë fushë. Pyetjet 5, 11, 13 dhe 14 kishin norma më të larta se 15% të përgjigjeve për pa mendime, të cilat ishin gjithashtu shuma të konsiderueshme për pyetjet.





PËRFUNDIME

Manaxhimi i cilësisë në lAL është një nga detyrat sfiduese për shkak të mungesës së një konsensusi për përcaktimin e cilësisë brenda të ndryshme si aspekte të përfshirjes së palëve të interesuara. Produktet e arsimit të lartë marrin elementë të ndërlikuar dhe autorët e ndryshëm kanë identifikuar një paqartësi të tillë brenda përkufizimeve të cilësisë së arsimit të lartë dhe thelbin e sigurimit të cilësisë. Kjo i ka lejuar ato të tejkalojnë boshllëqet themelore brenda përshtatjes së modelit të cilësisë. Hulumtimi interpreton cilësinë e arsimit të lartë brenda skemave Input-Process-Output (Kuoppala, 2005). Input, në këtë rast, bazohet në kërkesat e hyrjes ndërsa Procesi i referohet teknikave të mësimit dhe të mësimdhënies. Punësimi dhe rezultatet akademike informojnë renditjen e politikave. Hulumtimet gjithashtu bien dakord se cilësia e arsimit merr shumë fytyra që janë të koncepteve të ndryshme të cilësisë.

Cilësia mund të perceptohet si e jashtëzakonshme, ndërsa përsosja dhe qëndrueshmëria janë përshtatshmëri për qëllimin. Në aspekte të tjera, cilësia konsiderohet të jetë vlerë për para. Karakteristikat e përfitimit bazohen në shtimin e vlerës dhe transformimin e përgjithshëm. Shqetësimet janë brenda rolit të IAL-ve për shoqëritë për të siguruar përmasa më të mëdha të popullsisë me njohuri më të gjera (Crossman & Clarke, 2010). Ky proces lehtësues mundëson aftësi më të mira për të mësuar gjëra të reja të bazuara në studime universitare dhe absolute për shkak të zhvillimit të gjerë të njohurive. Kjo është zhvilluar përmes vlerës së drejtë dhe elementeve të IAL-së që janë krejtësisht të lejueshme në përhapjen e përfitimeve të arsimit.

Sistemet tradicionale kanë faza të gjera të programeve arsimore me përfshirje unike të studentëve ose punëtorëve të pa kualifikuar që përparojnë në sistemin e dyfishtë dhe nevojat individuale të arsimit. Kjo është e kombinuar me punën dhe zhvillimin teknologjik për të arritur varietetet e profesioneve të përmendura (Clarke & Patrickson, 2008). Kurrikula ekzistuese fokusohet në aftësitë unike, pikëpamjet dhe ekspertizën e profesioneve të veçanta. Arsimi profesional nuk përshtatet adekuat me ndryshimet e ekonomisë dhe kërkesat e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme. Institucionet e arsimit të lartë kanë mungesë të autonomisë në aspektin e punësimit dhe vendimeve të financimit, prandaj janë të kontrolluara gjerësisht nga qeveria (Cheng, 2009). Programet e Universitetit janë të pamjaftueshme për nevojat e tregjeve të punës. Institucioni i Arsimit të Lartë ka nevojë për qendrën e karrierës, praktika efektive për të rritur punësimin në kompani private apo publike.

REFERENCA

1. Bloom, D., Canning, D. & Chan, K. (2006). *Higher Education and Economic Development in Africa. African Region Human Development Working Paper Series* no 102. Washington, D.C: The World Bank.
2. Cheng, Ming. (2009) "Academics' Professionalism and Quality Mechanisms: Challenges and Tensions." *Quality in Higher Education*, 15 no. 3: (2009). 193–205.
3. Clarke, M. & Patrickson, M. (2008). The New Covenant of Employability. *Employee Relations*, 30(2), 121-141.
4. Cranmer, S. (2006). Enhancing Graduate Employability: Best Intentions and Mixed Outcomes. *Studies in Higher Education*, 31(2), 169–184.
5. Crossman, E. J. & Clarke, M. (2010). International Experience and Graduate Employability: Stakeholder Perceptions of the Connection, *Higher Education* 59 (5), 599–613.
6. De Clerq, Francine. (2008). "Teacher Quality, Appraisal and Development: The Flaws in the IQMS." *Perspectives in Education*, 26 no. 1 (2008): 7–18.
7. Dew, John. "Quality Issues in Higher Education." *The Journal for Quality and Participation*. 32 no. 1(2009): 4–9.
8. Hermans, J. (2007). High potentials: A CEO perspective. *Journal of Studies in International Education*, 1 (11), 510–521.
9. Holmes, L. (2001). Reconsidering Graduate Employability: The 'Graduate Identity' Approach. *Quality in Higher Education*, 7(2), 111-119.
10. Johnes, J. & Taylor, J. (1990). *Performance Indicators in Higher Education*. Buckingham: SRHE & Open University Press.
11. Johnson, A. & Hirt, J. (2011). Reshaping Academic Capitalism to Meet Development Priorities: The Case of Public Universities in Kenya. *Higher Education*, 61 (4), 483-499.
12. Johnson, W. (2008). *Partnering on a Global Scale.* In Weber, L. E. & Duderstadt, J. J. (Eds.), *the Globalization of Higher Education* (pp. 27-42). London. Economica Ltd.
13. Kehm, B. (2005). The Contribution of International Student Mobility to Human Development and Global Understanding. *US-China Education Review*, 2 (1), 18-24.
14. Kemenade, E., Pupius, M. & Hardjono, T. (2008). More Value to Defining

Quality. *Quality in Higher Education,* 14 (2), 175-185

15. Kettunen, J. (2008). A Conceptual Framework to Help Evaluate the Quality of Institutional Performance. *Quality Assurance in Education*. Vol. 16ss:4. pp. 322-332.

16. King, R. (2004). *The Contemporary University. In King, R. (Ed.),* The University in the Global Age (pp. 1-26). Hampshire: Palgrave.

17. Kohtamäki, V. (2011). How do Higher Education Institutions Enhance their Financial Autonomy? Examples from Finnish Polytechnics. *Higher Education Quarterly*, Vol. 65, No. 2, pp. 164-185.

18. Kuoppala, K. (2005). Management by Results at Finnish Universities. *Journal of Higher of Higher Education Policy & Management*, Vol. 27, No.3, pp. 345-355.

19. Kvale, S. (1996). *Interviews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing. Thousand Oaks, California. S*AGE Publications.

20. Kvale, S. and Brinkmann, S. (2009) *Interviews: Learning the Craft of Qualitative Research Interviewing. Second Edition. Thousand Oaks, California*. SAGE Publications.

21. Luckett, Kathy. "A Quality Revolution Constrained? A Critical Reflection on Quality Assurance Methodology from the South African Higher Education Context." *Quality in Higher Education*, 16, no. 1 (2010): 71–75.

22. Maarten, S. & Masschelein, J. (2009). The Public and Its University: Beyond Learning for Civic Employability. *European Educational Research Journal*, Vol. 8, No. 2, pp. 204- 217.

23. Marton, F. (1997). *Phenomenography. In J. P. Keeves. (Ed), Educational Research Methodology, and Measurement: An International Handbook* (pp. 95-101). Second Edition Oxford. Elsevier Science Ltd.

24. Marton, F., & Booth, S. (1997). *Learning and Awareness*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.

25. Mason, J. (1996). *Qualitative Researching. London. SAGE Publications.*

26. McBurney, D. (1994). *Research Methods*. Pacific Grove, California. Brooks/ Cole Publishing Company

27. Rubin, Herbert, and Irene, Rubin. Q*ualitative Interviewing: The Art of Hearing Data. T*hird Edition. London: SAGE Publications, 2012.

28. Saarinen, T. (2010). "What I Talk About When I Talk About Quality in

Higher Education?" *Quality in Higher Education,* 16 No.1: 55–57.

29. Smith, L. (2009). Ethics in Qualitative Field Research: *An Individual Perspective*. In Elliot, W.S. & Peshkin, A. (Eds.), Qualitative Inquiry in Education: *The Continuing Debate* (pp. 258-276). New York. Teachers College Press.
30. Soltis, J. (2009). Ethics in Qualitative Research. In Elliot, W. S. & Peshkin, A. (Eds.). Qualitative Inquiry in Education: *The Continuing Debate* (pp. 247-257). New York. Teachers College Press.
31. Tammi, T. (2010). The Competitive Funding of University Research: The Case Of Finnish Science Universities. *Higher Education*, Vol. 57, No.5, pp. 657-659.
32. Tirronen, J., & Nokkala, T. (2009). Structural Development of Finnish Universities: Achieving Competitiveness and Academic Excellence. *Higher Education Quarterly, Vol.* 63, No, 3, pp. 219-236.
33. Tjeldvoll, A. (2008). Finnish Higher Education Reforms. *European Education*, Vol. 40, No. 4, pp. 93-107.

TALENTET NË QYTETIN KREATIV

Msc. Violeta Aliaj

ABSTRAKT

Gjetja dhe ushqyerja e cdo qënie njerëzore me kreativitetin është një sfidë e madhe në kohët e sotme. Arritja tek mekanizmat dhe strategjitë e nevojshme për të bërë që të ndodhi kjo, është celësi për rritjen e produktivitetit, kushteve të jetesës dhe përmirësimit të punës dhe më shumë modele të qëndrueshmërisë të zhvillimit. Pa bërë asnjë lloj gabimi mund të themi që kreativiteti është një karakteristikë e lindur biologjike dhe intelektuale e qënies humane. Prandaj është e domosdoshme që këtë karakterisitikë të lindur të qënies njerëzore ta bejmë më prezente, pra ta marketojmë. Kur flasim për marketing nuk duhet të harrojmë se ai në thelbin e tij ka njeriun që me aftësinë dhe kreativitetin është në gjendje të bëjë diferencen. Nuk është e rëndësishme se sa shumë studime dhe sa strategji një kompani përgatit, nuk ka rëndësi sa të mirë janë specialistët e një kompanie, nëse ata nuk janë kreativë organizata nuk do të jetë e suksesshme.

Ky punim ka si objektiv që të paraqes nevojen që kanë kompanitë për të rritur interesin për talentet kreative, kjo do ti jepte atyre një qëndrueshmëri në treg dhe do të rriste fitimet. Për të realizuar këtë studim jam mbështetur në metodën empirike të kërkimit, që ka të bëjë me pjesën teorike, si dhe me praktikën ndërkombëtare. Një pyetje shumë themelore lind nga ky studim, si dhe cfarë bëjmë ne për të marketuar talentet shqiptare?

Fjalë kyc: *Marketing, kreativitet, talent, menaxhim, qytet kreativ.*

1. Domethënia e konceptit" qytet kreativ"

Të jesh kreativ (krijues) nuk do të thotë detyrimisht dhe vetëm të bësh dicka të re, por gjithashtu edhe të rivlerësosh situatat në këndvështrime të reja, duke qenë gjithmonë fleksibël. Përdorimi i këtij termi në kontekstin e zhvillimeve urbane, ka të bëjë pikërisht me ndryshimin e situatës ekonomike globale në një moment të caktuar dhe me përpjekjet e qyteteve për të qenë pjesë e rëndësishme e këtyre zhvillimeve, duke u përshtatur me to nëpërmjet transformimit. Ideja dhe koncepti

mbi qytetet kreative, i ka fillesat në fund të viteve '80 të shekullit XX dhe lindi për të inkurajuar të vepruarit mendjehapur dhe imagjinatën me synimin për ta vënë atë më pas në shërbim të zhvillimeve të reja, në kontekstin e ri zhvillimor global. Ky kontekst nënkuptonte transformimin e ekonomive më të zhvilluara në rang global, transformim i cili lehtësohej vecanërisht në kushtet e përdorimit gjithnjë e më shumë të internetit. Rrjedhimisht, u shikua, një zhvendosje e fokusimit nga puna fizike tek ajo mendore, gjë që përbën një vlerë të shtuar për qytetet dhe i transformon ata në përputhje me këto zhvillime të reja.[68]

Kreativiteti, përvecse konsiderohet një filozofi mendimi dhe veprimi në lidhje me zhvillimet urbane, konsiderohet gjithashtu edhe si një metodë e eksplorimit të resurseve urbane dhe e përdorimit të tyre në të mirë të zhvillimit. Përgjithësisht, studjuesit që janë marrë me këtë problem, evidentojnë faktin se qytetet kultivojnë aftësinë krijuese më shumë se vendbanimet rurale pasi, jeta urbane, për shkak të intensitetit dhe larmishmërisë së saj funksionale e shoqërore, shtron vazhdimisht probleme për zgjidhje që, nga ana e tyre, nxisin kreativitetin. Natyrisht që pa një bazë të mirë financiare apo mundësi financimi nuk mund të flitet për kreativitet. Historikisht është vërtetuar marëdhënia e ngushtë e kreativitetit me qytetërimet duke iu referuar Athinës në shekullin e pestë para erës sonë, Londrës së shekullit XVI, Vjenës së shekullit XVIII dhe XIX apo Parisit dhe Londrës të fund shekullit XX. Në veprën e tij "Cities and civilization", Peter Hall vlerëson se "...Athina e Platonit, Firence e Mikelanxhelos, Londra e Shekspirit, Viena e Moxartit janë të gjithë qytete-lider ekonomikë, qytete që kanë qenë në zemër të perandorive të mëdha, qytete-magnet për njerëz të talentuar në kërkim të famës dhe fatit. Imigrantët apo të adhurit i bënë këta vende ata që ata janë sot....."[69].Kjo thënie mbështet idenë se diversiteti demografik dhe kulturor urban, përbën një indikator që dëshmon për potencial krijues të një qyteti.

Filozofia që e përshkon këtë koncept, bazohet në faktin se gjithmonë në cdo qytet ka shumë më tepër potenciale zhvillimi nga c'mund të shihen e perceptohen në pamje të parë. Ajo që duhet bërë për të nxjerrë në pah këto potenciale dhe për t'i përdorur ato, është nxitja e individëve për të qenë krijues në zgjidhjen e problemeve ekonomike, sociale e mjedisore urbane. Kjo ide ose filozofi mund të përfaqësohet fare mirë nga thënia: Njerëzit e zakonshëm mund të bëjnë vepra të jashtëzakonshme në se atyre u jepet një shans për këtë....".[70] Fillimisht ky koncept i referohej potencialit të industrive kulturore, sepse në përputhje me filozofinë e kreativitetit, qytetet duhej të evidentonin atë cka i bënte ata unikë dhe specialë, duke u fokusuar më së shumti tek trashëgimia kulturore e vecanërisht tek ndërtesat e vjetra dhe ripërdorimi i tyre. Por,

68 Florida. R , The creative city, 2002
69 Hall P. Cities and civilization, 1998
70 Hubbard.P., City, 2008

më pas koncepti u zgjerua duke përfshirë edhe rritjen e produktivitetit, novacionet dhe rritjen e cilësisë së jetesës urbane për t'u zgjeruar edhe më shumë akoma, në mes të viteve 1990, ku në këtë koncept u përfshi edhe kreativiteti shkencor, teknologjik dhe inxhinjerik dhe jo vetëm ai kulturor. Nën këtë këndvështrim, qytetet duhet të rregullonin apo përshtatnin prioritetet e tyre duke kaluar nga paradigma inxhinjerike urbane, në kombinimin e infrastrukturës së rëndë e të lehtë urbane.

Ky fokusim i ri, ka të bëjë më së shumti me tre aspekte kryesore, në se i referohemi cilësisë së të jetuarit në qytet, dhe rrjedhimisht individëve kreativë që i japin formë dhe e zhvillojnë qytetin: me mjedisin e ndërtuar, atë natyror dhe kombinimin e tyre; me aspektet e jetës sociale, vecanërisht ndërveprimin dhe diversitetin njerëzor dhe mundësitë që ai ofron për të bërë një jetë aktive dhe të larmishme sociale.[71]Pra, në analizë të fundit kjo ka të bëjë me faktin se sa i aftë është një qytet që ta mbajë apo ta tërheqë shtresën më kreative të popullsisë dhe profesionistëve tek të cilët mbështetet e ardhmja e qytetit.

2. Talenti (Kapaciteti Njerezor) dhe qyteti Kreativ

Në fjalorin e shkencave humane, fjala "Talent" do të thotë një aftësi natyrale e lindur e individit e cila e bën këtë qënie humane të vecantë dhe të paisur individualisht me këtë aftësi. Ndërsa termi "kreativitet", po në këtë fjalor do ta gjejmë të shpjeguar si një aftësi e individit për të shpikur apo për të përfytyruar një ide apo zgjidhje origjinale për një problem. Cdo individ është kreative, por jo të gjithë janë njësoj në kreativitetetin e tyre mbasi nuk ka një mënyrë "të caktuar" të të bërit kreativitet. Ndërthurja e talentit me kreativitetin krijon pikërisht individin e duhur, atë që Unë në këtë studim e quaj "talenti / kapaciteti human" i cili i ndihmuar shumë edhe nga mjaft faktorë të jashtëm përcaktues, është celësi i suksesit për rritjen e konkurencës për industritë High – Tech, industritë kreative, për qytetin kreativ, për zhvillimin rajonal dhe qëndrueshmërinë e tyre.

Shpërndarja e kapitalit njërëzor apo e thënë ndryshe e talenteve është një element shumë i rëndësishëm i cili studjohet ne menyre te vecante edhe nga gjeografia e Talenteve, nje ndarje e re e gjeografise ekonomike, krahas shkencave te tjera ekonomike edhe sociale. Studimi i shperndarjes se kapitalit njerezor ndikon ne menyre te drejteperdrejte edhe ne lokalizimin e industrise se High-Tech, nga njera ane dhe nga ana tjeter mbi te ardhurat e rajonit.

Nisur nga sa më sipër, shikojmë se talentin dhe qyteti kreativ janë të lidhura ngushtësisht midis tyre në një vartësi të ndërsjelltë, ku qyteti kreativ tërheq talentin me vecoritë e tij, jo vetëm materiale, nga ana tjetër edhe talenti ndikon me kreativitetin

71 Florida. R., The creative city, 2002

e tij në zhvillimin e qytetit. Në të vërtetë, është pikërisht talenti që përcakton pse disa qytete janë të suksesshme dhe disa të tjera jo. Kështu, Jane Jacobs, në librin e tij tërheq vemendjen drejt rolit që luajnë qytetet për të tërhequr dhe për të mobilizuar talentet dhe njerëzit kreative, duke argumentuar se: "argëtimi, stili i jetesës, sjellja dhe mjete të tjera ndihmëse, janë elementet kryesorë që përcaktojnë aftësinë e një qyteti, për të tërhequr, si firmat dhe individin".

Në një ekonomi kreative, avantazhi rajonal vjen nëse ka aftësi për të mobilizuar me shpejtësi talentet, burimet dhe aftësitë e kërkuara në inovacion për hapjen e bizneseve të reja dhe produkteve komerciale. Rajonet më të zhvilluar krijojnë avantazh ndaj të tjerëve nëpërmjet aftësive, kjo është dhe arsyeja se pse ata vazhdojnë të zhvillohen me shpejtësi duke tërhequr talentet më të mira. Kush ka talente është fitues dhe kush nuk i ka ato është humbës. Në këtë kuptim, kualiteti i një vendi, qytet apo rajon, varet nga tërheqja e talenteve, që është strategjia që përdoret për te marrë dhe zhvilluar industrinë e High –Tech. Nisur nga sa u tha më sipër, në pikpamjen e zhvillimit rajonal, kjo do të thotë: "që të kalohet nga një nivel i ulët në një nivel me kualitet të lartë". [72]

Rajonet dhe qytetet i përdorin dhe i konsolidojnë përparësitë e tyre bazuar në aftësinë për të patur ide të reja biznesi të finalizuara në produkte. Kjo gjë, varet edhe nga përqëndrimi i individëve të shkolluar dhe te kualifikuar në nivele të larta dhe me natyrë kozmopolitane. Studimet e Floridës[73], mbi indeksin e talenteve evidentojnë një korrelacion të drejtë të këtij indeksi me funksionimin e qytetit si qendër industriale dhe e teknologjisë së avancuar, gjë që reflektohet në ritmet e larta të rritjes ekonomike dhe sipërmarrjeve[74]. Duke qenë se ky studim u referohet zhvillimeve urbane në SHBA, kuptohet, që bëhet fjalë për qytete që ofrojnë cilësi shumë të mirë jetese, gjë që tërheq individët me potencial dhe aftësi krijuese të cilët nëpërmjet këtyre aftësive, i bëjnë qytetet edhe më kreativë. Po nga i njëjti studim, rezulton se diversiteti në qytete, bëhet atraktiv për lokalizimin e individëve me potencial dhe aftësi krijuese në ta. Kjo gjetje përputhet edhe me vëzhgimet e Peter Hall, sipas të cilit kreativiteti ndikohet si nga mënyra se si është ndërtuar dhe organizuar qyteti (e ashtuquajtura "infrastrukturë e rëndë"), ashtu edhe nga fakti në se ka një organizim të tillë të jetës urbane, ku individëve me përkatësi të ndryshme kulturore e demografike, u krijohen mundësi të kontaktojnë me njëri-tjetrin, të shkëmbejnë idetë dhe të krijojnë mardhënie shumëplanëshe. Kjo mundësohet dhe favorizohet nga ekzistenca në qytet e të ashtuquajturve "vende të treta ". Ky term i referohet ekzistencës së hapësirave që mundësojnë kontakte njerëzore informale, që janë të ndryshme nga ato që krijohen dhe zhvillohen në banesë dhe në vendet

72 Qyteti kreativ dhe financa, fq 171
73 Florida. R., The creative city, 2002
74 Hubbard.P., City, 2008

e punës. Kjo gjë, lidhet me faktin se këto kontakte, krijohen tashmë me persona të ndryshëm në rrethana të ndryshme, duke ndikuar në funksionimin e individit si qenie kreative. Krahas ekzistencës së këtyre hapsirave studimi vecon edhe faktin se, për nxitjen e kreativitetit, është shumë e rëndësishme ekzistenca e infrastrukturës intelektuale, qoftë ajo formale (universitete) apo informale.

Ka patur edhe ide krejtësisht të ndryshme prej ideve që e vecojnë qytetin nga vendbanimet rurale, për sa i takon stimulimit të kreativitetit. Kështu, De Vries[75], në shkrimin e tij: "Big city, great art: a myth about art production", duke e konsideruar një mit, mardhënien midis qytetit dhe kreativitetit thekson se arti nuk është një ekskluzivitet i qyteteve e aq më tepër qyteteve të mëdha. Sipas tij, në kohën e internetit dhe hipermobilitetit që ne jetojmë, nuk ka më arsye që individët kreativë të preferojnë domosdoshmërisht qytetin për të komunikuar me individët e tjerë krijues apo kreativë, duke zbehur kështu disi, bashkëshoqërimin ekskluziv të qytetit me kreativitetin.

Gjetjet tregojne si për faktorët që shoqërojnë gjeografinë ekonomike të talenteve dhe për efektet që kjo lloj gjeografie ushtron në zhvillimin rajonal duke qënë e varur në mënyrë të drejtëpërdrejtë nga niveli i rajonit. Talenti (dhuntia) është e lidhur me index-in e diversitetit, duke konfirmuar që talenti është përthithur nga qytetet me barriera të vogla për kapitalet njerëzore. Por nuk mjafton vetëm kaq, faktor tjetër i rëndësishëm për përthithjen e kapacitetit human janë edhe klima, mjetet c'lodhëse dhe kulturore që ofron qyteti. Mbi të gjitha talentet janë shumë të lidhura me vendndodhjen e industrisë së teknologjisë së lartë. Për këtë arsye, industria e teknologjive të larta dhe talenti (dhuntia) punojnë në mënyrë të pavarur dhe së bashku për të gjeneruar të ardhura të larta për rajonin. Joel Kotkin argumenton se industritë e teknologjisë së lartë janë joshur nga niveli i mjeteve dhe të stilit të jetës. Glaeser dhe të tjerë kanë gjetur një marrëdhënie të vecantë midis mjeteve dhe rritjes së qytetit. Ata sygjerojnë që jo vetëm punonjësit me kapital human të lartë rrisin produktivitetin, por sipërfaqet me kapital human të lartë janë vende të pëlqyeshme për të jetuar, duke konkluduar se: "Nëse qytetet janë duke qëndruar fort, ato mund të tërheqin punonjës mbi bazën e kualitetit të jetës, po aq mirë sa edhe mbi bazen e pagave të larta. Glaeser, gjithashtu thekson se këto qytete tërheqin njerëz po aq sa firmat, nëpërmjet bashkëveprimit të forcave tregtare dhe jo tregtare.

Eshte e rendësishme të theksoj se është celësi variabël i ndërmjetëm për tërheqjen e industrive të teknologjisë së lartë dhe në gjenerimin e të ardhurave të larta për rajonin.

75 Po aty.

3. Indeksi i Talenteve

Literatura të ndryshme, pajtohen në një pikë të përbashkët, kur bëhet fjalë për përthithjen e talenteve apo të kapitalit human nëpërmejt dy mekanizmave të ndërlidhura. Kështu, në pikepamjen tradicionale, ekonomistët argumentojnë se mekanizmi klasik i mbledhjes së kapitalit human është nëpërmjet krahasimit në punë të individit dhe mundësisë ekonomike që ju ofrohet. Shumë kërkime të reja sygjerojnë që mënyra e të mbledhurit të kapital human është dhënia e një varg mjetesh për stilin e jetës". Kjo është vecanerisht e vërtetë për shumë të arsimuarit, për individet me shumë kapacitet human të cilët posedojnë (zoterojnë) burimet, janë ekonomikisht të lëvizshëm dhe mund të bëjnë zgjedhje të konsiderueshme në vëndndodhjen e tyre.

Mbas shumë debatesh dhe shumë përpjekjesh studiuesit, kanë përcaktuar disa indekse në lidhje me Talentin, për të shpjeguar qartë rolin dhe vartësinë që kanë mes tyre Talenti dhe qyteti kreativ.

Indeksi i kapitalit human: si përfaqësues të kapitalit human e masin talentin si një përqindje e popullsisë që ka një diploma bachelor dhe përdorin edhe dy vecori suplementare të tjera: - përqindjen e punësimit total të shkencetareve dhe inxhinierëve dhe përqindjen e thjeshtë të të punësuarve profesionistë apo teknike.

Indeksi i Diversitetiti: sigurisht që ka shumë diskutime për këtë, por ajo që pranohet nga shumë studiues është sa e ndryshme është popullsia që jeton në atë rajon, duke filluar nga racat, përkatëcia gjinore, religjioni etj.

I ndeksi i argëtimit (coolness index), që llogaritet prej mjeteve të kulturës dhe të jetës së natës.

Diversiteti luan nje rol kryesor dhe të rëndësishëm në tërheqjen e talenteve-kapaciteteve humane. Ekonomistët urban dhe rajonal për një kohë të gjatë kanë argumentuar se diversiteti luan rol në përformancen e ekonomisë rajonale. Në këtë kuptim, me diversitet, ata i drejtoheshin diversitetit të firmave apo strukturave të industrive rajonale. Në pamje të përgjithshme sipas John Quigley, ekonomitë rajonale, përfitojnë nga pozicioni i tyre një diversitet firmash dhe industrish. Sipas tij diversiteti luan një rol kyc për tërheqjen dhe mbajtjen e kategorisë së talenteve të nevojshme për të mbështetur industrinë e tekonologjisë së lartë dhe për të gjeneruar një rritje rajonale.

Ndërsa Jacobs, tërheq vëmendjen në rolin e diversitetit dhe të imigracionit në vënien në lëvizje të inovacionit dhe të rritjes së qytetit. Ndërsa Pierre Desrosher vë në dukje marrëdhenien midis diversitetit, kreativitetit dhe inovacionit rajonal. Pascal Zachary thekson se të qenurit të hapur ndaj imigracionit luan një rol të rëndësishëm në inovacion dhe rritje ekonomike. Ai argumenton se konkurueshmëria e SHBA

në fushat e teknologjisë së lartë, është direkt e lidhur me të qënurit e hapur ndaj të ardhurve nga jashtë, ndërsa stanjacioni relative në këtë drejtim i Japonisë dhe Gjermanisë është i lidhur me të qenurit të mbyllur dhe me homogjenitetin relative të popullsisë. Nga studimet empirike të Silicon Valley dhe Annalee Saxenian gjenden informacione që tregojnë se në themelin e një të katërtave të bizneseve të reja janëe kinezë dhe indian, ndërsa në një të tretat e tyre, shkencëtarët dhe inxhinierët jane te huaj.

Për përsëritje, - diversitetin – ose barriera të vogla për të hyrë talenti- rrit aftësinë rajonale për të konkuruar për talentet.

Rajonet të cilat janë të hapura ndaj diversitetit janë shumë të përshtatshme të mbledhin një gamë të gjërë të talenteve pavaresisht nacionalitetit, racave, etnis dhe orientimi seksual. Pra rajonet e hapura dhe me bariera të vogla na përpthithjen e talenteve dhe kapacitetit human janë më shumë konkuruese në treg dhe kanë prioritet në përthithjen e talenteve dhe të vëndosjeve në to të industrive të teknologjisë së lartë duke rritur në këtë mënyrë të ardhurat e tyre.

4. Talenti dhe zhvillimi i qëndrueshëm

Tërësia e aseteve urbane që i shërbejnë kreativitetit duke bërë pjesë në potencialin kreativ të një qyteti grupohet në 4 kategori, si më poshtë:

- Asete materiale: karakteristikat natyrore dhe rajonale që lidhen me lokalizimin; resurset natyrore; historia; trashëgimia; mënyra e ndërtimit; infrastruktura fizike dhe ajo teknologjike e dixhitale.
- Asete që lidhen me sjelljet: respektimi ose jo i mjedisit; menaxhimi i mbetjeve; përkujdesja sociale; traditat; prezenca e industrive dhe shërbimeve; ekzistenca e mjeshtërive dhe talenteve; shumëllojshmëria e aktiviteteve që nga ato tregtare deri tek ato sportive, artistike e deri tek festivalet me bazë komunitare dhe evenimentet e ndryshme.
- Asete që lidhen me perceptimin: toleranca, reagimi qytetar, kohezioni social, iniciativa për sipërmarrje, kurioziteti, kreativiteti dhe kompetenca.
- Asete që lidhen me organizimin e jetës dhe vendbanimit: menaxhimi dhe partnershipi, rregullimi i territorit dhe vendimmarrja komunitare.[76]

Baza e zhvillimeve pozitive nëpërmjet stimulimit të kreativitetit, është ekonomia kreative e cila përfaqësohet kryesisht nga e ashtuquajtura “industri kreative” që, sipas përcaktimit britanik është ajo industri që e ka origjinën në talentin dhe aftësinë krijuese të individëve me potencial për krijimin e pasurisë dhe vendeve

76 Florida. R., The creative city, 2002

të punës, nëpërmjet përdorimit të pronësisë intelektuale. Si pjesë e kësaj industrie konsiderohet p.sh: industria e reklamave, arkitektura, tregu i antikuarëve ose objekteve të vjetra, artizanati, moda, filmi, programet interaktive argëtuese, muzika, artet performuese, publikimet, televizioni, radio etj.[77]

Në antitezë me faktorët që e bëjnë atraktiv dhe kreativ një qytet, ekzistojnë faktorët që e frenojnë kreativitetin si: peisazhe të mërzitshme, të degraduara, të ndotura; arritshmëri jo e mirë; mungesë alternativave për transport, infrastrukturë e vjetëruar, nivel i ulët arsimor, stres shoqëror, nivele të ulëta të aktiviteteve kulturore dhe argëtuese, që përcaktojnë kulturën e një qyteti.

Përdorimi në mënyrën e duhur i të gjithë aseteve, mundësohet nga tre faktorë kryesorë që janë:

» Një sistem cilësor edukimi, që nxit pavarësinë dhe prakticitetin në mendim.

» Motivimi i individëve, nëpërmjet përfshirjes në iniciativat nga poshtë – lart.

» Mirëqeverisja, ku vlen të theksohet fakti se përdorimi i duhur i aseteve për kreativitet, duke minimizuar apo shmangur problematikën që e frenon kreativitetin, ka të bëjë me kompetencën dhe aftësinë e lidershipit që konsiderohet si “aseti i aseteve”.

Një lidership efektiv në kreativitetin e tij, duhet të karakterizohet nga aftësia parashikuese; aftësia për të përcaktuar drejt strategjitë e zhvillimit; nga të kuptuarit e urbanizmit dhe dinamikës së qytetit në një mënyrë holistike, pra në raport me të tjerët dhe si pjesë e së tërës; nga mundësitë që ofron për krijimin e kulturës së kuriozitetit dhe mendimit kritik; nga fleksibiliteti organizues dhe nga vendosmëria dhe motivimi për të realizuar planet e hartuara.

Orientimi drejt përdorimit në mënyrë kreative të potencialeve që përmbajnë qytetet, për t’i udhëhequr ata drejt të qenit konkurrues dhe të sukseshëm, rezulton të përputhet më së miri me vizionin për zhvillim të qëndrueshëm urban në disa drejtime. Mardhënia midis tyre evidentohet nëpërmjet kontributit që kreativiteti jep në drejtim të respektimit të parimeve të Melbournit (2002), për qytete të qëndrueshëm[78]. Kreativiteti kontribuon: në të paturit të një vizioni të qartë bazuar në qëndrueshmëri, në barazi ndërajonale sociale, ekonomike e politike dhe në individualitetin e tyre; në stabilitet ekonomik dhe social afatgjatë përsa kohë që e bëjnë qytetin konkurrues dhe ofrojnë oportunitete punësimi; në njohjen dhe ruajtjen

77 Hubbard.P., City, 2008

78 Newman.P., Jennings.I, Cities as sustainable ecosystems, 2008.

e vlerave të biodiversitetit dhe ekosistemeve natyrore; në minimizimin e gjurmës ekologjike; në krijimin dhe ruajtjen e qyteteve të shëndetshëm dhe të qëndrueshëm; në njohjen dhe krijimin e tipareve dalluese të qyteteve, duke përfshirë vlerat e tyre humane e kulturore, historinë dhe ekosistemet natyrore; në fuqizimin e individit dhe komuniteteve nëpërmjet pjesëmarrjes; në zgjerimin dhe mirëfunksionimin e rrjeteve të bashkëpunimit për një të ardhme të përbashkët të qëndrueshme ; në promovimin e prodhimit dhe konsumit të qëndrueshëm nëpërmjet përdorimit sic duhet të teknologjive miqësore me mjedisin dhe në përputhje me kërkesat duke i menaxhuar ato dhe në përmirësimin e vazhdueshëm bazuar në transparencë dhe mirëqeverisje.

Jacobs tërheq vëmendjen në rolin kryesor që luajnë njerëzit në gjenërimin dhe organizimin e aktiviteteve ekonomike në qytete. Sipas pikëpamjes së tij, qytetet luajnë një rol të rëndësishëm në zhvillimin ekonomik, nëpërmjet gjenerimit dhe mobilizimit të njohurive të reja. Shkalla e zhvillimit të qyteteve dhe diversiteti tek banorët e tyre krijon bashkëveprim për gjenerimin e ideve të reja. Me fjalë të tjera, diversiteti i aktoreve ekonomik brenda qytetit dhe niveli i lartë i tyre për të ndërvepruar, promovon krijimin dhe zhvillimin e produkteve të reja dhe të teknologjive të reja.

Një tjetër autor, Ullman, nënvizon gjithashtu rolin që luan talenti. Kapitali human në procesin e zhvillimit rajonal dhe në gjeografinë e vendndodhjes/lokalizimit, bëhet fjalë për arsyen se pse firmat vendosen në një zonë më shumë se në zonat e tjera. Të tjerë autor, Ake Andersson dhe Pierre Desroshers, nënvizojnë faktin që aftësia për të mbajtur dhe për të ushqyer kreativitetin dhe për të tërhequr njerëz kreative është një faktor kryesor në zhvillimin e një rajoni. Teorite e reja te zhvillimit, vënë në dukje lidhjen midis njohurive, kapitalit human dhe rritjes ekonomike. Duke u nisur nga, Lucas, që në mënyrë shumë të qartë argumenton se qytetet funksionojnë për të mbledhur dhe për të organizuar kapitalin human, duke i dhënë mundësi forcimit të ekonomive të jashtme, të cilat ai i referon si kapital human i jashtëm". Ai përfundon duke shtuar se këto lloj ekonomish rrisin produktivitetin dhe nxisin zhvillimin urban.

Studimet empirike mbeshtesin lidhjen midis kapitalit human dhe zhvillimit rajonal. Për Eaton dhe Eckstein, Black dhe Henderston, që kanë sygjeruar që të përhapen të dhëna mbi akumulimin e kapitalit human, punonjësit janë më shumë produktive kur janë të vendosur në zona ku rreth tyre ka nivel të lartë të kapitali human. Gjithashtu është bërë e njohur se kapitali human është shumë i lidhur me rritjen urbane dhe zhvillimin rajonal. Kështu, Rauch, ka arritur në përfundimin se pagat dhe qeratë e shtëpive ishin më të larta në qytetet ku niveli mesatar i edukimit ishte më i lartë. Për studiuesit, Simon dhe Nardinelli që kanë shikuar nga afër lidhjen mes kapitalit human dhe rritjes së qytetit në SHBA dhe Britaninë e Madhe duke zbuluar që niveli

ë kapitalit human ne vitin 1880, ishte premisë e qartë për të parashikuar rritjen e qytetit në dekadat pasuese. Ndërsa, Curti Simon dhe Spencer Glendon në mënyre të pavarur identifikuan varësinë e fuqishme që është mes nivelit mesatar të kapitalit human dhe rritjes së punësimit rajonal. Ka një lidhje pozitive mes kreativitetit teknologjik (matet nga industria e teknologjisë së lartë dhe inovacioni rajonal) dhe kreativiteti kulturor (matet nga indeksi Bohemian që është shpërndarja rajonale e artisteve, muzikanteve, dhe producentëve kulturor).

BIBLIOGRAFIA:

1. Florida. R., *The creative city*, 2002
2. Hall P. *Cities and civilization*, 1998
3. Hubard P., *City,* 2008
4. Neëman. P., Jennings.I., *Cities as sustainable ecosystems, principles and practices*, 2008

REKRUTIMI I TË RINJVE NË FORCAT E ARMATOSURA NËPËRMJET EDUKIMIT, ARSIMIT DHE TRAJNIMIT PROFESIONAL. REFLEKSIONE

Kolonel Albert Mullai, Komandant i Akademise se Nenoficereve "Thomson"
albert.mullai@yahoo.com

ABSTRAKT.

Në kushtet e një profesionalizmi më të lartë të Forcave të Armatosura dhe një angazhimi gjithnjë e më të madh në përmbushje të detyrave në mbrojtje të vendit dhe në interes të Aleancës, rekrutimi i ushtarëve me një profil sa më cilësor është thelbësor për FA-në. Ushtritë e vendeve të NATO-s i kushtojnë një vëmendje të madhe këtij problemi, në mënyrë të veçantë instrumenteve të përzgjedhjes dhe motivimit të tyre. Rekrutimi i ushtarëve ka një impakt të rëndësishëm mbi të ardhmen e FA-së. Për këtë arsye kërkohet që të rekrutohen shtetas me një profil cilësor, të aftë nga ana fizike dhe shëndetësore dhe me një nivel të lartë kulturor. Një gjë e tillë mund të arrihet nëpërmjet përsosjes së sistemit të përzgjedhjes dhe motivimit. Rekrutimi për t'u bërë ushtar aktiv në Forcat e Armatosura duhet t'u ofrojë shanse të barabarta të gjithë shtetasve shqiptarë për mos-diskriminim për shkak të racës, etnisë, ngjyrës, gjinisë, përkatësisë fetare, vendbanimit, si dhe pagës, përfitimeve dhe kompensimeve të tjera, sipas veçorive të shërbimit ushtarak. Procedurat e përzgjedhjes së ushtarëve/detarëve synon te jetë transparente dhe e dokumentuar. Për të rritur transparencën, procedurat, kriteret, udhëzimet, rregulloret e testimeve dhe lista përfundimtare e rezultateve të testimit publikohen në faqen zyrtare të internetit të Forcave të Armatosura dhe përmirësohen si në mënyrën e zhvillimit të testimit ashtu edhe vlerësimit nëpërmjet sistemit të automatizuar.

Fjalët kyce: motivim, edukim, trajnim, refleksione.

Në themel të rekrutimit në ushtri por jo vetëm qëndron aksioma që procesi duhet të ketë si synim thelbësor gjetjen e "Njerëzve e duhur, në kohën e duhur, në vendin e duhur" kjo e thënë me një fjali është e thjeshtë por implementimi i saj në praktikë kërkon punë, mund, planifikim të saktë e organizim perfekt. Ndaj nisur nga kjo që parashtrova me lart kërkohet nga ne po jo vetëm në FA, por kudo ku nevojitet një proces i tillë kërkohet edhe një strategji e qartë rekrutimi.

Shefi i Shtabit të Përgjithshëm të ushtrise Britanike, Gjeneral Sir Nick Carter, duke folur për vështirësitë që has sot procesi i rekrutimit në Forcat e Armatosura thekson se: "Te rinjte e mijevjecarit te ri janë shumë "të vetëkënaqur" për të ndjekur një jetë në ushtri dhe duhet bërë një përpjekje më e madhe për t'i rekrutuar ata. Tani kemi të bëjmë me një gjeneratë të ndryshme, Gjeneraten qe ka te tjera pritshmeri nga jeta krahasuar me ate te meparshmen".

Në këtë kontekst Ushtria Britanike një nga më modernet sot në bote e ka ridimensionuar modelin e rekrutimit e madje tërë këtë proces integral duke e parë në një bashkëpunim të ri midis bizneseve britanike dhe ushtrisë. Ky përfarim i interesave të biznesit në kuptimin e rekrutimit me Forcat e Armatosura si një institucion i sigurisë kombëtare i kanë dhënë rekrutimit si proces një dimension që se ka pasur kurrë më parë.

Natyrshëm lind pyetja po ne si ushtri e një vendi anëtar të NATO-s ku jemi me politikat e praktikat tona të rekrutimit, cilat jane tendencat dhe parashikimi për të ardhmen në funksion të modernizimit të ushtrisë por edhe të profesionalizimit të saj. Rekrutimi pra duhet parë së pari si cështje sociologjike ose me saktë si nje problem motivimi i cili është guri i themelit i cdo rekrutimi sidomos atij në FA.

Gjithsesi dëshiroj të theksoj se rekrutimi është pjese integrale ose me sakte pjesa e luanit e menaxhimit të personelit i cili është një tërësi masash e veprimesh që përfshin funksionin e punesimit, të zhvillimit dhe të kompensimit. Këto funksione në FA po jo vetëm, kryhen së pari nga Drejtoritë e Menaxhimit të Personelit, në konsultim të vazhdueshëm edhe me Komandat e Forcave Detare Ajrore e Tokësore. Manaxhimi i personelit është një pjesë e pandarë e menaxhimit të përgjithshem të Forces së Armatosur. Ai është i lidhur me promovimin dhe nxitjen e një force të aftë për të dhënë kontributin maksimal në funkionimin e tërë ushtrisë.

Në forcat tona të Armatosura Menaxhimi i Personelit realizohet mbi një baze ligjore e mbi rregulla strikte të standartizuara me NATO-n. Aktualisht ne FA menaxhimi i personelit përfshin si atë civil ashtu edhe atë ushtarak, por kur flasim për rekrutimin si pjesa thelbësore e tëë menaxhimit të burimeve njerëzore atëhere në fakt kemi folur për rekrutimin e njerëzve nën uniformë.

Për të kuptuar kontekstin e kësaj veprimtarie në FA e gjykoj me vlerë të rendis disa spjegime mbi atë se cilat janë funksionet baze të këtij shërbimi. Në Forcat tona të Armatosura menaxhimi i burimeve njerëzore përfshin tërë ciklin jetësor që nga Planifikimi, REKRUTIMI, përzgjedhja, edukimi dhe trajnimi e deri tek përkujdesja.

Rekrutimi për t'u bërë ushtar/detar aktiv në Forcat e Armatosura është i barabartë, i drejtë jodiskriminues, transparent, i hapur dhe tërësisht i mirëdokumentuar. Gjithshka rreth tij publikohet në faqen zyrtare të internetit të Forcave të Armatosura

dhe si testimi edhe vlerësimi bëhet nga nje sistem i automatizuar.

Gjithsesi le të bëjmë një analizë të problematikave që ndeshen në këtë proces e vecanërisht në fazën e parë e thelbësore atë të rekrutimit. Problemet që has procesi i rekrutimit duke e parë nga perspektiva të ndryshme nëpër botë. Në ushtrinë amerikane problemi kryesor është niveli i ulët i përgatitjes fizike kjo bazuar në statistikat e ushtrisë amerikane ku mbi 71% e rekrutëve të rinj në grup moshën nga 17 në 24 vjec nuk plotësojnë kriteret e përgatitjes fizike, ato të peshes por edhe standartet morale gjithashtu[79].

Në ushtrinë gjermane problemi më i madh i rekrutimit është niveli i kandidateve në kuptimin e formimit të përgjithshëm pasi tendenca e sotme në botën e hapur është që tregu i punës të jetë i hapur gjithashtu dhe kandidatët e mire ti marrin kompanitë në treg që paguajne më shumë e ndërkohë edhe i kanë lehtësuar dukshëm procedurat e rekrutimit ndërkohë që pavarësisht arritjeve rekrutimi në FA është proces strikt por gjithsesi rixhid.

Në ushtrine Austriake problemi më i madh i rekrutimit është i ndarë mes dëshirës për të shërbyer dhe mungesës së njohurive në gjuhën angleze si domosdoshmeri kjo për një ushtri që në thelb nisur nga neutraliteti i deklaruar i shtetit ka për synim kryesor përgatitjen e forcave kryesisht për operacione paqeruajtëse.

Një sfidë jo e vogël në këtë proces është rritja e numrit të femrave në kuptimin e kërkesës por edhe të ofertës për tu bërë pjesë e Forcave të Armatosura.



Gjetja e rekrutimi i personelit të duhur së pari e mbi të gjitha është cilësi e natyrisht më tej janë numra.

Rekrutimi është një proces kompleks i cili përfshin disa shkallë e një numur veprimtarish të organizuara e drejtuara në mënyrë që të realizojë qëllimin jo vetëm numerikisht po mbi të gjitha rekrutimin e një personeli të motivuar e brenda parametrave të kërkuara për tju ofruar Forcave të Armatosura. Duhet theksuar fakti që rekrutimi është pjesë integrale e një procesi të tërë i cili bazohet e rrjedh nga dokumentet kryesore strategjike që janë Politika e Sigurisë Kombëtare e Strategjia

79 https://news.usni.org/2017/10/12/panel-pentagon-facing-future-recruiting-challenge-due-lack-candidates

Ushtarake e RSH-së. Këto dy dokumente bazike komplementohen ne linjen hierarkike të planifikimit të forcës edhe me dokumente të tjera, sic janë Rishikimi Strataegjik i Mbrojtjes, Planifikimi Afatgjatë i Zhvillimit të Forcës etj.

Në rast se do bënim një retrospektive të këtij procesi atëhere do theksonim disa fakte.

Së pari duhet theksuar se rekrutimi në historine e traditën tonë ka qenë e mbetet tërësisht vullnetar. Të rinjte shqiptarë në shekuj vinin vullnetarisht e organizoheshin për mbrojtjen e vendit. Ky patriotizëm e dëshira për ti sherbyer vendit nisi të futej në shinat institucionale që kur u shfaqën shenjat e para të organizimit të shtetit Shqiptar. Më tej në vite ky proces vijoi të ishte i tillë e të bazohej në modelet që kishte vetë shteti por edhe sipas metodologjise të ngjashme që kishin modelet e shkollat nga vinin instruktorët e parë të Forcave tona të Armatosura që datojnë që në Lidhje e Prizrenit e deri në kohën e Monarkisë, ku ky proces për herë të parë u vendos mbi baza moderne perëndimore.

Në vitet e pasclirimit të vendit rekrutimi kaloi etapat që kaloi e tërë ushtria. Ai fillimisht ishte vullnetar pastaj kaloi në sistemin e ushtrisë së detyrueshme që i përkonte shërbimit të detyrueshëm ushtarak vetëm për meshkujt e grupmoshes 18-30 vjec. Gjatë kësaj periudhe procesi ishte statik i detyrueshëm e pa fleksibilitetin që ai ka në botën moderne por duhet theksuar se ishtë tërësisht i mirëorganizuar dhe bazohej në ligj.

Pas ardhjes së sistemit demokratik edhe Forcat e Armatosura kaluan nëpër një numur reformash të thella transformuese dhe natyrisht edhe rekrutimi ju përshtat kohës e kërkesave të reja. Aktualisht sidomos pas kalimit të ushtrisë në ushtri profesioniste, rekrutimi u shndërrua në një proces modern me standartet e NATO-s.

Kjo që theksova me lart me fjalë të tjera do të thotë që procesi i rekrutimit u modernizua, u standartizua, mori trajta e forma bashkëkohore duke filluar me propogandimin e FA, me modelet e fletëpalosjeve, me dhënien e mundësisë të vizitave të grupeve të interesit në repartet e ushtrisë, duke fituar një hapsire më të madhe në MEDIA-n, sidomos në atë audiovizive etj.

Aktualisht rekrutimi realizohet sipas forcave e sipas nevojave të specialiteteve të ndryshme dhe në cdo rast targeti kryesor është grup mosha e shkollave të mesme dhe atyre të larta të vendit, por ndryshe nga vitet e diktaturës tashme rekrutimi është totalisht i hapur transparent e i barabartë si për djemtë edhe për vajzat.

Ky proces është i hapur në kuptimin që të dhënat për të mund ti gjesh në hompage-in e Ministrisë së Mbrojtjes,[80] ai është gjithpërfshirës, ska asnje lloj diskriminimi rracor, fetar, gjinor apo i cfarëdolloji tjetër qoftë.

Rëndësi prioritare gjatë këtij procesi ne si FA i kushtojmë dhënies së informacionit

80 http://www.mod.gov.al/

por që në gjykimin tim personal do ishte më i plotë në rast se Forcat e Armatosura do gjenin më shumë hapsirë në MEDIA-n vizive e sidomos në televizionet kombëtare, ndërkohë që në rrjetet sociale ka një propogandë shumë intensive pozitive por që shpesh është e organizuar nga individët brenda forcës të cilët e paraqesin në mënyrën e tyre uniformën, avantazhet e dizavantazhet e shërbimit ushtarak.

Aktualisht modelet më të avanzuara perëndimore që janë ai amerikan, britanik apo edhe Gjerman apo Francez dhe të gjitha bazohen në një numur faktorësh që janë së pari historikë e të traditës, në ofertën për atë se cfarë ju jepet rekrutëve e sidomos sa e vlefshme mund të jetë kjo periudhë shërbimi për më tej në jetën e tyre si civilë, e natyrisht edhe në incentivët si paga uniforma, shërbimi shëndetësor, e sistemi i kompletuar i sigurimeve për vete e për familjet e tyre.

Në SHBA për shëmbull në qëndrat më të mëdha tregetare krijohen në periudhat e rekrutimit zyra ku shërbejnë ushtarakë të rinj me uniforma të bukura e plot jetë ku shfaqen e paraqiten me fletpalosje, me foto e me film gjithashtu shërbimi në FA, vlerat e privacionet e tij po mbi të gjitha ku shfaqet krenaria që jep ky shërbim për vendin tënd.





Aktualisht në të paktën 20 vitet e fundit modeli yne i rekrutimit ka rezultuar i suksesshëm në kuptimin e realizimit të thithjes së konigjenteve të reja në Forcat tona të Armatosura ku rreth 15 % e totalit përbëhet nga vajza.

Rekrutimi si proces do ishte i paplotë në rast se ai sdo ishte pjesë integrale e tërë Menaxhimit të Burimeve Njerëzore e nuk do mbështetej më tej me trajnim, me mbështetje me edukim profesional e të përgjithshëm e me një mbështetje e përkujdesje në tërë spektrin e jetës jo vetem të efektivit por edhe të familjeve të tyre.

Rekrutimi për ne nuk është vetëm propogandimi i Forcave të Armatosura dhe i asaj se cfarë ato bëjnë ai është një proces shume rigoroz i cili përfshin testimin,

përzgjedhjen dhe deri në nisjen e stërvitjes se rekrutëve të rinj. Ai shoqërohet sic e parashtrova më sipër me masa të tjera ndihmese. Listimi i hapave do na parashtronte se së pari listohen nevojat, pastaj planizohet sasia sipas drejtimeve, pastaj listohen kandidatet, pastaj intervistohen me tej ata që gjykohet se janë fitues kalojnë nëpër një proces rigoroz testesh duke filluar me ato shëndetesore e fizike e deri tek testi intelektual dhe në fund përzgjedhja.

Po në botën moderne cilat jane hapat e rekrutimit.

1. Përzgjedhja e një platforme të drejtë

   NE FA planifikimi i sakte i sasise sipas drejtimeve te priteshme.

2. Analizim i detajuar i CV-ve të individëve.

   NE FA kontroll i kritereve strikte.

3. Intervista telefonike dhe impresioni i parë.

   NE FA Testi psikometrik ose testi i personalitetit.[81]

E me radhe të gjitha hapat që me fjalë të tjera do të thotë se modelet me bashkëkohore sot aplikohen edhe tek ne.

REFLEKSIONE

Në këtë dinamike e intensitet të lartë qe ofron koha e sidomos impakti i masmedias, rekrutimi kërkon të modenizohet paralel me tërë aktivitetet e tjera shoqërore. Sot tregu i punës është bërë i sheshtë. Ne librin e tij "The World is flat" Thomas Friedman shkruan: "Dikur kur haja bukë me marmalatë në tavolinë, im atë me thosh –Ha dhe mendo se ndërkohë qe ti ke cfarë të hash, janë me miliona fëmijë në mbarë botën që skanë asgjë në tavolinë[82]". Kurse sot –vijon më tej Friedman, unë i them tim biri-" Ha dhe lexo njëkohësisht se ndërkohë që ti je duke ngrënë dikush tjetër në anën tjetër të botës mund të aplikojë e të zerë vendin tënd të punës online". Sot në kohën e bumit të medias sociale e të komunikimit online mundësite e komunikimit me audiencen edhe në sensin e rekrutimit në funksion të FA janë të panumërta por njëkohësisht të panumërta janë edhe mundësitë e punësimit, ndaj pyetja që do më pëlqente të shtroja me forcë është a është apo jo të qënit ushtarak një profesion? Duke ju përgjigjur kësaj pyetje, me po, më lejoni të theksoj se kjo është edhe thelbi i logjikës bazike mbi të cilin ne sot në ushtrinë tonë e kemi ngritur tërë procesin e rekrutimit. Forcat tona të armatosura zhvillojnë një rekrutim modern ne disa sense. Së pari e mbi të gjitha modern si transparencë duke ofruar maksimumin e informacionit për audiencen e të rinjve të moshës së targetuar. Së dyti modern në sensin që ai i ngjan dukshëm modeleve më të avancuara perëndimore. Së treti po jo nga rëndësia

81 https://atmanco.com/blog/hiring/steps-effective-recruiting/

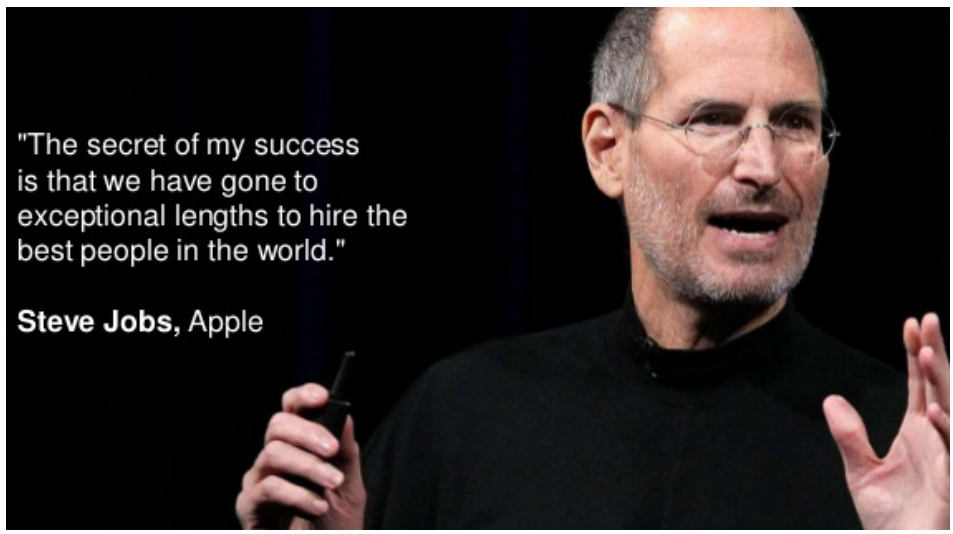
82 "The World is Flat", Thomas L.Friedman

modern për nga metodologjia.

Po cilat do ishin sipas mendimit tim personal disa drejtime ku mund e duhet të përmiresohej puna jonë në këtë drejtim. Natyrisht nevoja për përmirësim është jo vetëm logjike po edhe nje proces ciklik i pandërprerë e në këtë kuptim duhët në mënyrë të vazhdueshme ta përmirësojmë por do doja shumë të theksoja se ka një numur elementësh që ne duhet ti zhvillojmë kryesisht në drejtim të metodave bashkëkohore të formave të larmishme e mbi të gjitha të bërjes së këtij procesi një proces të derivuar nga ajo se cfarë ka në interesat e veta gjenerata e re. Me interes do ishte sic e theksova në fillim të kësaj ligjërate afrimi e puna e përbashket me biznesin, me mediat, me universitetet e pse jo edhe me shkollat e mesme që janë në fakt burimet kryesore të furnizimit të FA me burime njerëzore.



Në jemi krenarë për mundësitë që FA u ofron të rinjve që shërbejnë në to duke e nisur nga edukimi bazë, nga pergatitja fizike konstante me standartet e NATO-s, nga profesionet që ju ofrojmë e deri në mundësitë për studime për grada pasuniversitare, një sistem i tërë i cili krijon më tej hapsira unike për të qenë konkurues në tregun e punës edhe pas shërbimit ushtarak.



Shqipëria në Punë, takimet konsultative në Tiranë
dhe në rrethe me grupet e interesit
















SHQIPËRI
PUNO


S 2018
NË


SHQIPËRIA
nëPUNË
TIRANË





UNIVERSITETI
MESDHETAR

Ndërtojmë të ardhmen!

VENDODHJA JONË:
Universiteti Mesdhetar i Shqipërisë
Adresa: Blv. Gjergj Fishta, Nr.52,
Kodi Postar: 1023, Tiranë
e-mail: aplikim@umsh.edu.al

NA KONTAKTONI
Phone: +355 (4) 2421774
Cel.: +355 68 50 47301
Email: info@umsh.edu.al

www.**umsh**.edu.al