



TRENDET E PUNËSIMIT RINOR NË SHQIPËRI: ÇFARË KËRKON TREGU?

Ardian Hackaj

TRENDET E PUNËSIMIT RINOR NË SHQIPËRI: ÇFARË KËRKON TREGU?

Përgatitur nga Shtetiweb.org / CDI

Tiranë, Prill 2015

Botues: Friedrich-Ebert-Stiftung

Office Tirana
Rr. Abdi Toptani
Torre Drin, Kati i3-te
KutiaPostare 1418
Tirane, Albania

Autor: Ardian Hackaj

Falenderime

Autori dëshiron të nënvizojë kontributin e dhënë nga Frank Hantke dhe Elena Pici nga FES Zyra e Tiranës; Genci Kojdheli, Neshat Zeneli dhe stafi i Sherbimit Kombëtar të Punësimit; Ornela Llperi nga Revista Monitor; dhe Fabiola Duro nga Dhoma e Tregtisë dhe Industrisë Tirana. Një mirënjohje e vecante shkon për kolegët e CDI / Shtetiweb.

Opinionet, gjetjet, konkluzionet dhe rekomandimet e shprehura në këtë botim janë të autorëve dhe nuk reflektojnë domosdoshmërisht ato të Fondacionit Friedrich Ebert.

Publikimet e Fondacionit Friedrich Ebert nuk mund të përdoren për arsye komerciale pa miratim me shkrim.

Parathënie

Frank Hantke - Drejtor i Friedrich Ebert Stiftung

Të menduarit për të ardhmen kërkon të ri-menduarit e së tashmes

Ky studim shumë i rëndësishëm është pjesë e aktiviteteve të Friedrich-Ebert-Stiftung, të cilat mbështesin zhvillim e një sistemi shqiptar të edukimit dhe trajnimit profesional, i cili i përshtatet nevojave social-ekonomike të vendit. Që gjatë punimeve të një konference që organizuam në vjeshtë të vitit 2013 me punëmarrës, investitorë të huaj, mësues dhe përfaqësues qeveritar, ne evidentuam se sa shumë të rëndësishme janë aftësitë e orientuara drejt tregut të punës për të ndertuar nje ekonomi eficente, si dhe për të tërhequr investimet e huaja. Ne do të vijojmë përpjekjet tona në bashkëpunim me të gjithë aktorët e tregut të punës në vjeshtë 2015, periudhë në të cilën do të krijojmë një platformë për identifikimin, bërjen me dije, përputhjen dhe zhvillimin e kërkesave të tregut të punës për profesionet më të rëndësishme dhe kualifikimet respektive që janë të nevojshme në Shqipëri. Në vijimësi – dhe ky është konteksti në të cilin është realizuar ky studim- ne jemi duke bashkëpunuar me organizata rinore locale dhe kombëtare, si dhe me Shërbimin Kombëar të Punësimit për të përmirësuar dhe përshtatur informacionin që brezi i ri dhe prindërit e tyre kanë nevojë të dinë mbi tregun e punës së Shqipëri, në mënyrë që të planifikojnë sa më mirë karrierën e tyre profesionale.

Tregu i punës në Shqipëri është mjaft specifik dhe i pakrahasueshem me asnjë treg të të njëjtit lloj në vendet e zhvilluara industrial të Europës. Tregu i punës në Shqipëri duket të jetë i ndarë në tre pjesë: shifrat e tremujorit të fundit të vitit 2014 nga INSTAT tregojnë për një administratë publike me rreth 164 mijë individe të punësuar (ose 17,7%); kompanitë private të regjistruar në sektorin industrial të cilat ofrojnë rreth 320 mijë vende pune (ose 34.4%); dhe sektori i bujqësisë, për të cilin të dhënat zyrtare tregojnë për më shumë se 440 mijë individë (pjesa e mbetur 47,9%).

Kur flasim në përgjithësi për tregun e punës të një shteti, kemi parasysh një “platform” në të cilën ofertat për punë përshtaten me kërkesat për punë dhe ku mekanizmi sigurohet që oferta dhe kërkesa të përputhen dhe në sasi dhe në cilësi. Në Shqipëri tregu i punës është disi ndryshe. Kjo do të thotë se edhe sektorët e njohur të tregut të punës nuk kanë një treg i mirëfilltë. Për shembull, të marrim në punë (dhe të shkarkuarit nga puna) në sektorin public është në një farë mënyrë e varur nga anëtarëia në parti politike – ky është një element i përsëritur në raportet e progresit që përgatit Bashkimi Evropian. Nga ana tjetër, po të kemi parasysh se rreth 90% e kompanive të rregjistruara në Shqipëri janë biznese familjare me 1-4 punonjës, na duhet të pranojmë se as ky sektor nuk është pjesë e një tregu të hapur të punës, duke qënë se vetëm anëtarët e familjes mund të punësohet aty, me apo pa një kontratë të ligjshme pune. Pra, ne mund të flasim për një “treg të hapur të punës” vetëm për pjesën e mbetur të kompanive të regjistruara., ku kompanitë me më shumë se 80 punonjës përfaqësojnë vetëm rreth 1% të kompanive industrial (por punësojnë 1/3 e punonjësve)

Nga ana tjetër, na duhet të pranojmë se Shqipëria me rreth 3 Milion shtetasit e saj ka një fuqi punëtore (15-64 vjec) që përbën më shumë se 68% të popullsisë (ËKA - Dhoma e Tregtisë Austriake, 2011) – që do të ishte një shifër përafërsisht 2 Milion njerëz. Në bazë të pyetësorëve tremujor rreth fuqisë punëtore zhvilluar në 2014, kishte më pak se 1 Milion individë të deklaruar si të punësuar ne Shqipëri. Pra, ka më shumë se 1 Milion individë mes 15 dhe 64 vjec të cilët ose nuk kanë një kontratë të rregullt punë (si rrjedhim nuk janë as të siguar), ose janë realisht të papunë (megjithatë për një analizë më të plotë duhet të marrim në konsideratë edhe ata që janë duke studiuar apo nën-grupe të tjera). Impakti i grupeve të mëdha që janë jo aktive në punësim, dëmton kapitalin social të një vendi ne planin afatgjatë. Vecanërisht nëse fokusohemi tek gjenerata e re, e cila në Shqipërinë që është një vend me popullsi të re, nuk është një grupim i vogël. Nëse vendi dëshiron të zhvillojë ekonominë dhe mirëqënien e tij, shumë më shumë duhet të bëhet për brezin e ri, i cili shpesh

etiketohet si “avantazhi krahasues i Shqipërisë” dhe “e ardhmja e vendit”. Situata aktuale e punësimit, me një të tashme të shkrëtë, nuk i jep shumë shpresë brezit të ri për një të ardhme më të mirë.

Në bashkëpunim me Agjensinë Kombëtare të Punësimit dhe CDI/ ShtetiWeb.org, ne kemi realizuar një studim kërkimor mbi tregun e punësimit për të rinjtë. Në këtë studim ne paraqesim gjetjet dhe përpqimi të japim disa këshilla praktike dhe të dobishme për të rinjtë shqiptarë dhe prindërit e tyre, në lidhje me planifikimin e një karriere profesionale dhe edukimin/ trajnimit profesional respektivë. Gjetjet tregojnë për shumë paragjykime dhe shpresa të rreme të prindërve dhe fëmijëve të tyre, të cilat i orientojnë ata drejt zgjedhjeve më pak eficiente për karrierë. Numri i studentëve të regjistruar dhe atyre që është diplomuar vazhdon të jetë në rritje, por pa asnjë lloj lidhje me kërkesat e vërteta të tregut të nesërm të punës. Ky keq-planifikim rrezikon t'i bëjë këta të rinj të paaftë të gjejnë një punë dhe/ apo të kenë një pozicion pune që lidhet me profesionin e tyre, si dhe të përfundojnë sukseshëm periudhën tranzitore nga shkolla në punë. Shumë para dhe edhe më shumë shpresa shkojnë dëm për shkak të pritshmërive të gabuara dhe mungesës së informacionit. Gjetjet e këtij studimi kanë si synim të kontribuojnë pozitivisht në këtë situatë.

Për politikë-bërësit dhe punëdhënësit, ky studim tregon rëndësinë e një bashkëpunimi më të ngushtë me institutet e edukimit apo trajnimit, me qëllim zhvillimin e kurrikulave më adapte për shkollat dhe universitetet, dhe mbi të gjitha për konceptimin dhe zhvillimin e sistemit të trajnimit profesional. Nëse Shqipëria do të ketë një ekonomi modern, të drejtuar nga e ardhmja, të aftë për të konkuruar në tregun Evropian, atëherë duhet shumë shpejt një rikonceptim prej të gjithë aktorëve. Të filluarit me të rinjtë, është një fillim i mbarë. Ky studim përpqet të ofrojë disa pika strategjike për reflektim dhe politikë-bërje.

Parathënie

Genci Kojdheli - Drejtor i Përgjithshëm i Shërbimit Kombëtar të Punësimit

Në një treg pune që ndyshon shumë shpejt dhe në mënyrë të vazhdueshme, informimi i të rinjve dhe orientimi i tyre për t'u përgatitur sa më mirë për integrimin në tregun e punës është një detyrë parësore e gjithë aktorëve të interesuar, qofshin ata publik apo privat. Kjo është tendencë e gjithë vendeve të BE-së, dhe absolutisht edhe një nevojë e menjëhershme për Shqipërinë. Informimi i të rinjve nëpërmjet studimeve dhe dokumentave studimorë është element kyç, me qëllimin që të rinjtë të kuptojnë se integrimi në tregun e punës dhe arritja e një mirëqënie të qëndrueshme realizohet jo vetëm nëpërmjet studimeve universitare (të cilat kanë peshën e vetë në zhvillimin e një shoqërie moderne të bazuar në dije dhe kërkim të avancuar), por edhe nëpërmjet krijimit të një fuqie punëtore të bazuar në aftësi teknike profesionale, duke mundësuar një përdorim eficient të sistemit të arsimit dhe formimit profesional.

Te dhënat në gjithë vendet e BE-së por edhe tendenca e Shqipërisë dhe e vendeve të rajonit tregojnë se punësueshmëria dhe sipërmarrja më e lartë arrihet nëpërmjet profesionistëve të cilat i përkasin kategorive të teknikëve dhe specialistëve në zbatim si dhe profesionistëve të sektorëve të ndryshëm ekonomik, si: turizëm, shërbime të ndryshme, teknike të teknologjisë së informacionit, agro-përpunimit, etj.

Studimi që prezantojmë në bashkëpunim me FES synon pikërisht të mbushë këtë boshllëk informacioni që ekziston në Shqipëri, dhe shpreson të shtrojë rrugën për krijimin e një vazhdimësie në publikimin e të tilla dokumentave udhëzues të cilat do t'i shërbejnë politikbërësve në krijimin e politikave afatgjata, por edhe nxënësve, studentëve e prindërve në përzgjedhjen e karrierave më të përshtatshme për jetën e tyre akademiko-profesionale.

Përmbajtja

I.	Hyrje	9
II.	Metodologjia	9
III.	Të dhëna të përgjithshme mbi tregun e punës në Shqipëri	11
	III.a. Vështrim mbi profilin e kërkesës	12
	III.b. Vështrim mbi profilin e Ofertës	14
IV.	Mendime të përgjithshme për kalimin e të rinjve nga shkolla në punë	15
	IV.a. Pritje e gjate dhe pritshmeri te uleta te te rinjve	15
	IV.b. Prinder te pa-informuar dhe te pa-familiarizuar me tregun e punes per femijet e tyre	16
V.	Konsiderata teorike rreth Tranzicionit nga Shkolla në Punë	17
VI.	Karakteristika mbi tregun e punës të të rinjve në Shqipëri	19
	VI.a. Përvoja e hershme në tregun e punës	20
	VI.b. Shkolla dhe puna	21
	VI.c. Lloji i punës	22
	VI.d. Mënyra më efektive për të gjetur punë	23
	VI.e. Tre komponentët e punësimit të të rinjve në treg	24
VII.	Profili i përgjithshëm i punëdhënësve më të mëdhenj	25
VIII.	Gjetjet e anketës	28
IX.	Konkluzionet e përkohshme nga anketa	38
X.	Trendet e ardhshme	41
XI.	Disa sugjerime për të rinjtë dhe prindërit	42
SHTOJCA 1.	Metoda statistikore	43
	- Hapat e pastrimit	43
	- Proçedura e Kampionimit	43
	- Përcaktimi i kampionit	46
	- Dizenjimi i Kampionit	47

I. Hyrje

Hulumtimi dhe analiza që e pason mbi Tregun e Punës për të Rinjte në Shqipëri synon të japë një përgjigje ndaj fenomeneve të perceptuara të mospërputhjes së aftësive se të rinjve me vendet e punës në dispozicion në tregun e punësimit. Shkalla aktuale e papunësisë së të rinjëve –dy here me e larte se mesatarja kombëtare - është një tregues i qartë i kësaj situatë.

Studimi është mbështetur nga Friedrich Ebert Stiftung - Zyra e Tiranës, në bashkëpunim me Shërbimin Kombëtar të Punësimit.

II. Metodologjia

Studimi është bazuar së pari në hulumtime mbi metodologjinë evropiane të analizës së tranzicionit të të rinjve nga shkolla në punë, i plotësuar me të dhëna të mbledhura në nivel kombëtar. Në punën tonë ne u fokusuar vetëm në tiparet e ofertës së vendeve të punës bazuar në nevojat e punëdhënësve (ndërmarrjeve) për aftësitë dhe diplomat e të rinjve. Treguesit janë ndërtuar në mënyrë që të sigurojnë të dhëna mbi:

- Kualifikimet dhe diplomat që kërkohen më shumë, për të identifikuar profilin më të kërkuar të punonjësit të ri.
- Implikimin e ndërmarrjeve vendore në tranzicionin nga shkolla në punë të të rinjve shqiptarë.
- Situaten & avancimin në karrierë i të rinjve pasi kanë filluar punë në ndërmarrje.

Ne krijuam një kampion me 800 kompani nga të 12,000+ tashmë të regjistruar në Shërbimin Kombëtar të Punësimit dhe të vendosura në të gjithë Shqipërinë. Përbërja e kampionit është rregulluar bazuar në kritere gjeografike, aktivitetin ekonomik, numrin e punonjësve, dhe kontributit e tyre në kërkesën për të punësuar, siç tregohet nga të dhënat e ofruara nga SHKP. Në një fazë të dytë, ky kampion u ponderua për të përfaqësuar strukturën e kompanive të regjistruara në të gjithë Shqipërinë, sipas Regjistrimit Statistikor të Biznesit (RSB).

Pyetëtori për 800 ndërmarrjet u mbush nga punonjësit e SHKP në të gjithë Shqipërinë. Ata kontaktuan menaxherët e burimeve njerëzore të ndërmarrjeve (ose pronarët); u lexuan pyetjet dhe i shkruan vetë përgjigjet. Kur një menaxher / pronar ka refuzuar apo ka qënë jo i gatshëm për tu përgjigjur, rasti është konstatuar dhe shënuar, dhe është zëvendësuar me ekuivalentin e tij / saj në një ndërmarrje të ngjashme.

Duke pasur parasysh numrin shumë të lartë Brenda kampionit të ndërmarrjeve me 1 deri në 4 të punësuar krahasuar me fuqinë e tyre punësuese, u gjykua e dobishme për të bërë një studim plotësues të 40 ndërmarrjeve më të mëdha nga numri i të punësuarve – jo të regjistruara detyrimisht në SHKP - dhe për të aplikuar të njëjtën analizë. Lista e punëdhënësve më të mëdhenj është përgatitur në bazë të numrit të punonjësve të tyre të deklaruar për 2013, siç tregohet nga revista Monitor¹, i zgjedhur në mënyrë rënëse. Kur një menaxher i burimeve njerëzore / pronar ka refuzuar apo ka qënë jo i gatshëm për tu përgjigjur, është konstatuar sipas rregullit, dhe është zëvendësuar me ekuivalentin e tij / saj në një ndërmarrje të ngjashme. Të 40 kompanitë e përzgjedhura punësojnë gjithsej 36.900 persona, ose 7.8% të punësimit total në sektorin jo-bujqësor. Këto pyetësorë u plotësuan nga ekspertë të revistës Monitor dhe nga Dhoma e Tregtisë dhe Industrisë Tiranë.

1 - <http://www.monitor.al/100-punedhenesit-me-te-medhenj-ne-vend-2/>

Pyetësorët e plotësuar u futën në databazë nga ekipi i Shtetiweb/CDI. Përgjegjet e lira u kodifikuan sipas praktikës ndërkombëtare si psh. Klasifikimi Standard Ndërkombëtar të Arsimit (ISCED 2011), fushat e arsimit faqet 73-75².

Analiza e studimit tonë u vendos dhe u zhvillua në kontekstin e:

- Studimit Strukturor të Ndërmarrjeve Ekonomike 2013³ (SSEE) në mënyrë për të kuptuar më mirë kërkesën e tregut për kualifikime;
- Studimit së Fuqisë Punëtore 2014⁴ (AFP 2014), në mënyrë për të kuptuar më mirë kontekstin e ofertës së kualifikimeve dhe diplomave.

III. Të dhëna të përgjithshme mbi tregun e punës në Shqipëri

Sipas SSEE, në 2013 në Shqipëri figurojnë 84,790 ndërmarrje ekonomike aktive që punësonin 344,528 persona. Ndërmarrjet me 1-4 të punësuar përbënin 89% të totalit (me Tregti, Akomodim dhe Shërbim Ushqimi duke përbërë afërsisht 60% të te gjithave kompanive shqiptare të regjistruara).

2 - <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isced-2011-en.pdf>

3 - <http://www.instat.gov.al/en/publications/books/2014/quarterly-statistical-bulletin,-4-2014.aspx>

4 - <http://www.instat.gov.al/en/themes/labour-market/publications/books/2014/quarterly-labour-force-survey-q4-2014.aspx>

III.a. Vështrim mbi profilin e kërkesës

Bazuar në Studimin Strukturor të Ndërmarrjeve 2013, struktura prodhuese në Shqipëri mund të ndahet në mënyrë në tre pjesë gati të barabarta të ndërmarrjeve të regjistruara si më poshtë:

- ndërmarrjet me 1-4 të punësuar që angazhojnë 34,5% të fuqisë punëtore aktive (dhe realizojnë 15,9% të shitjeve neto);
- ndërmarrjet me 80+ punonjës që përbëjnë 31,5% të totalit, (dhe realizojnë 38,6% të shitjeve neto & investojnë 53,9% të investimeve totale);
- ndërmarrjet me 5-79 punonjës që punësojnë 34% të totalit të fuqisë punëtore.

Tab.1 – Të dhënat ISSN mbi Strukturën e Punësimit dhe Prodhimit (pa Bujqësinë)

Madhësia e ndërmarrjes	Ndërmarrjet		Të punësuarit		Shitjet neto		Investimet	
	nr.	%	nr.	%	mln Lekë	%	mln Lekë	%
Gjithsej	84 790	100	344 528	100	1 637 015	100	162 899	100
1-4 të punësuar	75 823	89	118 988	35	259 485	16	25 773	16
5-19 të punësuar	6 957	8	58 619	17	393 137	24	28 170	17
20-79 të punësuar	1 561	2	58 427	17	352 603	21	21 165	13
80+ të punësuar	449	1	108 494	31	631 790	39	87 791	54

Është e rëndësishme të përmendim të dhënat për “investime” dhe “shitje” për sektor, pasi të dyja kushtëzojnë shëndetin e sektorit përkatës dhe si pasojë, ritmin e punësimit. Siç mund të vërehet, është kategoria e 80+ ndërmarrjeve që investojnë më shumë me 53,9% dhe që kanë volumin më të madh të shitjeve me 38,6%.

Në këto të dhëna duhet të shtohet “Punësimi në Bujqësi në Sektorin Privat” që në T4 2013 punësoj 450,893 individë⁵.

Tab. 2 – Të dhënat ISSN mbi investimet, shitjet dhe Punësimin sipas madhësisë së kompanive

	1-4 të punësuar	5 - 19 të punësuar	20 - 79 të punësuar	80+ të punësuar
Investimet	15,8	17,3	13,0	53,9
Shitjet neto	15,9	24,0	21,5	38,6
Të punësuarit	34,5	17,0	17,0	31,5
Ndërmarrjet	89,4	8,2	1,8	0,6

Lidhur me dinamikën e disa sektorëve, ne do të donim të theksonim rritjen e shitjeve neto në sektorin “Shërbime të Tjera” (të cilat përfshijnë shëndetësinë dhe arsimin, aktivitetet administrative profesionale, shkencore dhe teknike etj.) të cilat janë rritur me 10.4% në krahasim me vitin e kaluar. Ky sektor gjithashtu kishte rritjen më të lartë të numrit të përgjithshëm të të punësuarve me 18,7%, dhe te numrit të ndërmarrjeve aktive me 5.8%. Sektori i “Transportit, Informacionit dhe Komunikimit” ka përqindjen më të madhe vjetore të rritjes së investimeve me 16,8%.

Nga të dhënat e mësipërme vërehet që struktura prodhuese në Shqipëri dominohet nga mikro-njësitë me 1-4 të punësuar, që funksionojnë kryesisht në bazë të lidhjeve familjare dhe që vepron në masë dominuese në Tregtinë me Pakicë, Industrinë Përpunuese dhe Hoteleri. Një segment shumë i rëndësishëm në përcaktimin e kërkesës për kualifikime veçanërisht në zonat urbane, ndodhet në zonën metropolitane Durrës - Tiranë ku gjendet pjesa më e madhe e kompanive që punësojnë 80+ dhe sigurojnë pjesën më të madhe të kërkesës për punësim.

⁵ - Punësimi në sektorin privat bujqësor vlerësohet nga Anketa e Forcave të Punës, e rishikuar, INSTAT, pas publikimit të popullsisë së rishikuar vlerëson për vitet 2001-2014 në maj 2014, (<http://www.instat.gov.al/al/themes/popullsia.aspx>), e cila reflekton ndryshimet e popullsisë që rrjedhin nga Census 2011 i popullsisë dhe familjeve, ka rishikuar në seri kohore Studimin Tremujor të Forcës së Punës. Ka një ndryshim të rëndësishëm në informacionin demografik nëlidhje me strukturën e popullsisë dhe familjeve, e cila nga ana e vet ka pasur ndikimin e saj në ndryshimin e treguesve të tregut të punës duke filluar nga tremujori i parë i 2012 në tremujorin e parë të 2014.

III.b. Vështrim mbi profilin e ofertës



Sipas AFP/T4 norma e papunësisë në tremujorin e 4 të vitit 2014 për të rinjtë e moshës 15-29 vjeç është 33,9% (pothuajse dyfishi i normës së përgjithshme të papunësisë që është 18%). Ka qënë sektori i prodhimit ai që ka siguruar rritjen më të lartë në punësim me 9%, ndjekur nga Tregtia.

Të dhënat e punësimit sipas nivelit arsimortregojnë një përqindje pothuajse të barabartë të profilit të të punësuarve: 2/3 e individëve që janë të shkolluar në VET (65,5%) apo që janë të arsimuar me diplome universitare janë të punësuar. Këto numra janë ndjeshmërisht më të lartë se të dhënat e punësimit të individëve me arsimin të mesëm të përgjithshëm (45,5%). Një tjetër e dhënë që tërheq vëmendjen është përqindja e lartë e të vetëpunësuarve në mesin e individëve të shkolluar në VET (31,7%) - ky numer është vetëm 25,9% për shkollimin e përgjithshëm dhe 10,3% për arsimin universitar.

Për sa i përket papunësisë, individët e arsimuar në VET duket se vuajnë më pak se kategoritë e tjera. Janë personat me shkollim VET që kanë nivelin më të ulët të papunësisë me 13,9% (niveli i papunësisë për individët me arsim universitar është 19,8%). Grupet me shifra më të larta të papunësisë janë të diplomuarit arsimi të mesëm të përgjithshëm ku 1 në katër individë (ose 24,3%) deklarohet si i papunë. Nga të dhënat e mësipërme rezulton se ata individë që kanë VET kanë shanse më të mira për të gjetur një punë në tregun aktual të punës në Shqipëri.

Megjithatë këto të dhëna tregojnë një normë mjaft të lartë të papunësisë për të rinjtë në krahasim me pjesën tjetër të popullsisë. Më tej ne do të shikojmë me ne detaj mundësitë e punësimit për të rinjtë, mekanizmat që ata përdorin për të gjetur një punë, sektorët që kanë të ardhmen më premtuese dhe kualifikimet që përfundimisht do të kërkohen më shumë në të ardhmen.

IV. Konsiderata të përgjithshme për tranzicionin e të rinjve nga shkolla në punë

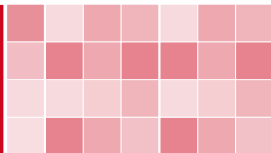
Pasojat e një mosangazhimi të gjatë të të rinjve në tregun e punës mund të shkaktojnë:

- demtim të procesit të zhvillimit të kapitalit njerëzor të investuar në to;
- rrezik në rritje për përjashtim social dhe prekje ngavarfëria;
- një rrezik në rritje për jetesë të rrezikshme për të rinjtë e papunë

IV.a. Pritje e gjatë dhe pritshmëri të ulëta të të rinjve

Për këto arsye, një periudhë më e shkurtër tranzicioni nga shkolla në punë është e dëshirueshme. Një treg pune që funksionon mirë është ai që absorbon shumicën e të sapo diplomuarve brenda pak muajsh nga përfundimi i shkollimit të tyre. Në këtë moment, të rinjtë fillojnë karrierën e tyre si adultë pas shumë viteve të arsimimit formal. Por gjetja e punës para kurrë nuk ka qenë një proces i lehtë në një treg pune jo të kontrolluar nga shteti (që është rasti i Shqipërisë pas 1990). Aktualisht ky hap po bëhet një sfidë e madhe dhe mund të kthehet në një rrugë të gjatë. Për më tepër, kriza e zgjatur e punësimit në vendi detyron të rinjtë jo vetëm të presin më gjatë për punën e tyre të parë, por edhe për të qenë më pak selektiv për llojin e punëve të para që ata janë duke kërkuar dhe duke pranuar.

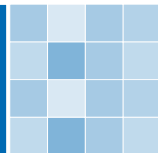
IV.b. Prindër të pa-informuar dhe të pa-familiarizuar me tregun e punës për fëmijët e tyre



Një kategori tjetër e prekur dhe e çorientuar nga ky tranzicion janë prindërit shqiptarë. Shumica e tyre kanë filluar punë nga vitet '90 e këtej, kur sektori privat sapo kishte filluar dhe pjesa më e madhe e vendeve të punës ofrohej ende nga sektori publik. Si e tillë rruga e tyre profesionale ndertohej nga shteti dhe madje edhe në qoftë se nuk ishte ajo e “ëndërruara”, të paktën nuk ishte e pasigurt. Sot, të kuptuarit dhe të pranuarit e pasigurisë në karrierën e fëmijëve të tyre, duhet ti shtohet dhe kompleksiteti i sektorëve dhe profesioneve të reja, kompleksiteti i mekanizmave ekzistues të tregut të punës në krahasim me një sistem të centralizuar dhe të organizuar, shumefishimi i diplomave dhe kualifikimeve, dhe **parcoursi** jo-traditional professional i të rinjve në sistemin post-modern ekonomik të sotëm.

Në përgjithësi shumë prindër sot nuk janë të vetëdijshëm për dinamikat e reja dhe nevojat e tregut të punës dhe se si këto ndikojnë në karrierën profesionale të fëmijëve të tyre. Nga intervista me profesioniste të tregut të punës ne kemi mësuar se shumë prindër dhe të rinj i kushtojnë pak kujdes zgjedhjes së edukimit / shkollimit të tyre dhe mënyrës se si kjo zgjedhje do të përkthehet në punësimin e dëshiruar, në një kohë kërkimi sa më të shkurtër dhe me rroge sa më të kënaqeshme. Ky lloj mendimi analitik duket se mungon në procesin e vendimmarrjes të një numri të konsiderueshëm familjesh shqiptare sot. Ndërkohë shumë të rinj (dhe po ashtu dhe prindër) duan me çdo kusht të punësohen në sektorin publik - në shtet ! – duke mos marrë parasysh vështirësinë shumë të madhe për tu punësuar këtu dhe numrin shumë të vogël të vendeve të punës në ofertë. Si përfundim ata planifikojnë karrierën e tyre në funksion të çfarë dëshirojnë dhe jo duke analizuar mundësitë reale që ofron tregu.

V. Persiatje teorike rreth Tranzicionit nga Shkolla në Punë



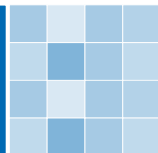
Është pranuar përgjithësisht se tranzicioni më i frytshëm drejttregut të punës për të rinjtë ndodh në vendet që kombinojnë një ekonomi dinamike, një treg pune funksional, dhe politikat e duhura publike. Më saktësisht ata duhet të kenë:

- një strukturë të favorshme demografike;
- një situatë të favorshme makroekonomike;
- një kërkesë e madhe për profilet e punësimit të të rinjve;
- nivel pagash minimale;
- sisteme arsimimi dhe trajnimi që pajisin të rinjtë me aftësitë e nevojshme dhe i përgatisin ata për hyrjen në tregun e punës;
- sistemefunksionale të mirëqenies, përfshirë dhe programet aktive të tregut të punës.

Është pranuar gjerësisht - siç tregohet nga modeli gjerman - se tranzicionet më të mira dhe pa probleme ndodhin kur punëdhënësit janë të përfshirë në hartimin e kurseve profesionale dhe ku mësimi teorik në shkolla kombinohet me përvojën e punës praktike në formën e saj mësimore. Aktualisht të rinjtë në Shqipëri kanë një rrezik relativisht të lartë të preken nga papunësia siç tregohet nga të dhënat e AFP/T4. Për shkak të një situatë të zymtë makroekonomike, të tregjeve duale të punës, dhe të një sistemi arsimor dhe trajnues të cilit i mungojnë elementet e përfshirjes të punëdhënësit dhe përvoja e punës gjate studimeve, të rinjtë shqiptare shpesh përballen me një periudhë të zgjatur të jostabilitetit në karrierë. Nuk është vetëm niveli i arritjeve arsimore, por edhe cilësia e arsimit dhe lidhjet e ngushta me tregun e punës që çojnë në përvoja të ndryshme të tranzicionit nga shkolla në punë.

Në përgjithësi vendet me një integrim më të lartë mes shkollës dhe punës, shfaqin një tranzicion më të butë dhe më të shpejtë për të rinjtë. Kjo arrihet përmes programeve të praktikës ose përmes numrit më të madh të të rinjve që kombinojnë efektivisht shkollën dhe përvojat e hershme në tregun e punës. Si rezultat, papunësia e të rinjve është më e ulët në vendet me shkallë të lartë të kualifikimeve specifike profesionale dhe me përfshirje reale të punëdhënësve në ofrimin e trajnimit. Vendet me nivel të ulët të mbrojtjes së punësimit tregojnë karakteristika të ngjashme, gjithashtu.

VI. Karakteristika të përgjithshme të tregut të punës të të rinjve në Shqipëri

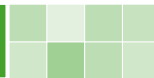


Modelet aktuale të tranzicionit të të rinjve në Shqipëri duken të ndërlikuara, të përziera dhe të gjata. Të rinjtë ndryshojnë shpesh statusin nga të punësuar në të papunësuar dhe anasjelltas; ata fillojnë karrierën kryesisht në punëra me kualifikim të ulët që shumë shpesh nuk kanë të bëjnë me diplomat e tyre. Kjo praktikë shpesh përfshin kthim pas dhe përzjerje të statuseve të punësuar-student, veçanërisht në kohët aktuale të reformës së arsimit, të krizës ekonomike dhe të turbullirave teknologjike. Këto faktorë e bëjnë analizën e trajektoreve nga shkolla në punë edhe më të vështirë.

Tregu i punës rinore në Shqipëri mund të përkufizohet si “fleksibël” dhe “sekuencial”:

- Fleksibël sepse ofron një kontekst ligjor dhe kontratat të cilat lejojnë kompanitë të kenë një kosto të ulët të pushimit nga puna - dmth i lejon ndërmarrjet të punësojnë dhe të pushojnë nga puna më lehtë. Ky predispozitiv i lejon të rinjtë të punësohen relativisht shpejt dhe të zhvillojnë aftësitë ndërsa janë në punë, edhe në qoftë se pozicioni i punës nuk është i lidhur direkt me nivelin dhe specializimin e diplomave dhe kualifikimeve;
- Sistemi sekuencial i arsimit ka si mision të ofrojë arsimim të përgjithshëm ndërsa përvoja e punës duhet të bëhet kryesisht pas shkollës. Implikimi shumë i ulët i punëdhënësve në edukimin e të rinjve shqiptarë, e mbështet këtë hipotezë.

VI.a. Përvoja e hershme në tregun e punës



Përvoja e hershme në tregun e punës është shumë e rëndësishme për të rinjtë dhe për tranzicionin e tyre drejt moshën adulte. Në fakt, pavarësisht nga përmbajtja e punës, përvoja e hershme në tregun e punës mund të jetë shumë e dobishme për të mësuar vlerat dhe normat e punës, për të zbuluar dhe zhvilluar etikën profesionale. Një përvetësim i përvojave të ndryshme në ndërmarrje mund të jetë i dobishëm me vone në tregun e punës. Këtu një rol të rëndësishëm luajnë politikatat aktive të punësimit.

Instrumentat kryesorë të politikave aktive të punësimit për nën-25 vjeç janë: a) Cirakeria; b) Trajnimet; dhe c) Stazhet në ndërmarrje⁶. Nga studimi ynë është vërejtur se shumica e kompanive në Shqipëri i punësojnë të rinjtë më pak se 12 muaj dhe si pasojë numri i të rinjve në cirakeri është gati i pallogaritshëm. Gjithashtu numri i kompanive të anketuara që deklarojnë të kenë stazhiere është shumë i vogël. Janë vetëm punëdhënësit më të mëdhenj që tregojnë shenja të përfshirjes aktive në trajnimin e punonjësve të tyre të ardhshëm.

Duke marrë parasysh sa më sipër, qeveria ka përgatitur dhe ka çuar në Parlament për aprovim ligjin mbi Zanatat. Ky ligj do të ofrojë bazën ligjore të politikave të nevojshme për një lidhje më të mirë mes kërkesës dhe ofertës së kualifikimeve. Kjo pritet të kontribuojë në përmirësimin e tranzicionit të të rinjve nga shkolla në punë të të rinjve shqiptarë.

6 - termat shqip janë bazuar në librin “Udhëzues Teknik Anglisht – Shqip mbi Politikatat e Tregut të Punës, Punësimit, Arsimit dhe Formimit Profesional», nga Neshat Zeneli, Ed. Klean ShPK. ISBN978-9928-4209-9-2, Tirana, Albania 2014.

VI.b. Shkolla dhe puna

Vendet me përqindjen më të lartë të studentëve që studiojnë dhe punojnë në të njëjtën kohë, kanë dhe kohëzgjatjen mesatare më të shkurter ndërmjet mbarimit të arsimimit dhe fillimit të një pune. Në fakt, meqë shumica e këtyre studentëve kombinojnë punën dhe edukimin, ata do të vihen në kontakt me punëdhënës relativisht më shpejt ose në disa raste, dhe në varësi të natyrës së punës, ata do të vazhdojnë me punën që tashmë kanë filluar.

Përqindja e të rinjve që lënë shkollat të cilët janë punësuar një vit pas diplomimit është në përpjestim të drejtë me përqindjen e nxënësve që kombinojnë punën dhe edukimin. Kështu vendet me një përqindje më të lartë të studentëve që punojnë, kanë një proporcion më të lartë të studentëve të cilët punësohen një vit pas mbarimit të shkollimit të tyre. Kjo konfirmon rëndësinë e kombinimit të shkollës dhe punës për të siguruar një hyrje më të shpejtë dhe të suksesshme të të rinjve në tregun e punës. Në studimin tonë rreth një e katërta e ndërmarrjeve të anketuara deklarojnë se punësojnë individë që punojnë dhe studiojnë në të njëjtën kohë. Kynumer shkon deri në 55% për punëdhënësit më të mëdhenj në sektorin e prodhimit (për sektorin e Financës dhe Sigurimeve është 22%).

Përfshirja dhe përvoja praktike gjatë edukimit po tregohet më e suksesshme se arsimi i përgjithshëm në promovimin e karrierës së të rinjve në periudhën afatshkurtër dhe të mesme.

Siç mund të vëmë re nga tabelat tona, VET është dy herë më i efektshëm se arsimimi i përgjithshëm në përpjekjet e të rinjve për të gjetur punën e tyre të parë. Kualifikimet e marra përmes VET duket të jenë më të kërkuara në tregun e punës sot.

VI.c. Lloji i punës

Për fat të keq, mbajtja e një posti pune stabil nuk është një gje e lehtë për të rinjtë, sidomos në një kontekst situatete vështirë makroekonomike. Po ashtu duhet të theksohet se struktura industriale e vendit dhe kriza ekonomike ka rezultuar në një mospërputhje të madhe mes kërkeses dhe ofertës në tregun e punës. Një shembull është rritja e numrit të diplomuarve universitarë që pranojnë punë të cilat kërkojnë vetëm arsim të mesëm të lartë. Ky fenomen është ilustruar më mirë nga numrat e lartë të të rinjvetë arsimuar në universitete që punojnë në call centers (shpjeguar dhe nga rritja eksponenciale e këtij sektori).

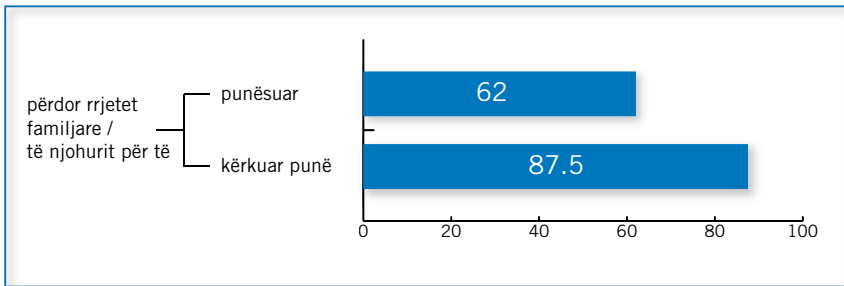
Një tjetër faktor i lidhur me historinë industriale të Shqipërisë dhe që ndikon në tregun e punës së të rinjve është njohuria relative e pronarëve / menaxherëve të burimeve njerezore mbi nevojat dhe kualifikimet e kërkuara nga ndërmarrja e tyre. Siç do të shohim në fund, ata shikojnë për të punësuar fuqi punëtore, dhe jonjerëz me diploma specifike & kualifikime të percaktuara. Është kjo mospërputhje që dëmton të rinjtë e arsimuar në krahasim me ata të pa-arsimuar ose me shkallë të ulët arsimimi.

VI.d. Mënyra më efektive për të gjetur punë

Ndër mënyrat më efektive për të gjetur punë për të rinjtë është përdorimi i rrjeteve jo-formale, kryesisht familje dhe shoqëri. Të dhënat e INSTAT, si dhe të dhënat nga studimi ynë e treguan këtë fakt shumë qartë. Ndërsa 87,5% e individëve tregojnë se

kërkojnë punë kryesisht përmes marrëdhënieve të tyre familjare, 62% e ndërmarrjeve të anketuara tregojnë se punësojnë përmes rekomandimeve që vijnë nga familja dhe nga miqtë. Kjo shkakton një ndarje të fortë mes atyre që kanë lidhje dhe atyre që nuk kanë të njohur ose kontakte.

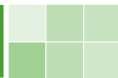
Graf. 1. Punëdhënësit dhe Punëkërkuessit që përdorin rrjete punësimi informale, në %



Nga këto të dhëna vërejmë tiparet e një infrastrukture të pazhvilluar të tregut të punës. Del në pah gjithashtu dhe nevojat për të rritur dukshmërinë dhe efikasitetin e agjencive të punësimit publike dhe private.

Kriza ekonomike dhe shtimi i të rinjvetë arsimuar kryesisht në shkencave sociale, ka rezultuar në papërputhshmeri me të lartë mes aftësiveve oferte dhe kërkesave të tregut të punës. Shumë të diplomuar universitarë kanë pranuar poste punë që kërkojnë vetëm arsim të mesëm. Ky fenomen mund të vërehet në fuqinë punëtore të sektorit Call Centers dhe në sektorin e Sherbimeve (Hoteleri dhe Ushqim) ku të diplomuarit me universitet marrin përvojën e parë të tyre të punës si operatore telefonike ose si kameriere.

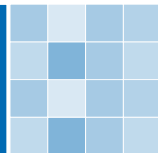
VI.e.Tre komponentët e punësimit të rinjve në treg



Bazuar në profilizimin e zhvilluar më lart mund të vëme re tre komponentë të tregut të punësimit për të rinjtë në Shqipëri:

1. Modeli i tregut të ndermarrjeve me 1-4 punonjës: këtu punësimi është bazuar kryesisht te familja pa ndonjë kërkesë të veçantë për aftësi kualifikime ose diploma. Edhe pse jo i vëzhguar formalisht (nuk bente pjesë në synimin e studimit), mendojme që numri i të rinjve që “ndihmojnë” biznesin familjar por pa pasur ndonjë kontratë punësimi, është ndjeshëm i lartë. Po ashtu ky numer ndryshon në varesi të sezonit, duke arritur maksimumin në muajt e verës
2. Modeli i tregut të ndermarrjeve me 80+ punonjës ku figurojnë numri më i madh i ndermarrjeve me material përpunues (Fason) dhe Call Center. Këtu kërkesa e tregut të punës është kryesisht për punët bazë. Nuk kërkohet përvojë të mëparshme pune, porështetë relativisht “e lehtë për t’u punësuar” bazuar kryesisht në aftësi baze, linguistike dhe sociale të individëve. Ky grup ndan si tipar të përbashkët me grupin e ndermarrjeve me 1-4 të punësuar fleksibilitetin e orarit të punës gjë që lejon të rinjtë të merren me aktivitete të tjera, studimi duke qenë një nga këto aktivitete
3. Modeli i përzierit të përbërë nga kompani me 5-79 punonjës të vendosur në sektorë që japin ndihmë për shëndetin dhe kujdesin e të moshuarve, në bio-bujqësi, në burimet e rinovueshme, në informatikë, në auditimin dhe qeverisjen e ndermarrjeve. Në këto sektorë janë shumë e rëndësishme për të marrë parasysh edhe zhvillimet e pritshme në industri dhe manufakture duke qënë se qeveria po investon në zonat e lira industriale dhe po fton shumë investitorë të huaj që të investojnë.

VII. Profili i përgjithshëm i punëdhënësve më të mëdhenj



Të dhënat e INSTAT tregojnë 139.034 studentë që ndjekin arsimin e lartë në vitin akademik 2012/2013, 80% e të cilëve të regjistruar në universitetet publike. Megjithatë, këta studentë do ju duhet të përballen me situatën e tregut të punës kur të mbarojnë studimet e larta. Aktualisht sektorët kryesorë që janë duke ofruar vende pune janë ata që prodhojnë produkte me një vlerë të shtuar të ulët, dhe me produktivitet të ulët. Rrjedhimisht nuk pritet të ketë paga të larta të cilat dojustifikojnë vitet e kaluara në përvetësimin e njohurive specifike. Statistikat tregojnë se kompanitë që kanë ofruar vende pune në vitet e fundit janë fasonë dhe call center, të cilat kanë si përparësi kryesore shfrytëzimin e kostos së lirë të fuqisë punëtore, krahasuar me vendet e BE.

Sektorët që aktualisht sigurojnë rritjen e punësimit në Shqipëri nuk janë më financa ose telekomunikacioni (që dikur ishin nxitësit e investimeve në teknologji), por janë industritë e bazuara në përdorimin intensiv të punës (krahasuar me teknologjinë). Shembulli më i qartë është industria përpunuese kryesisht tekstile dhe këpucë (që punon me materiale të porositura), ose call center. Sipas sondazhit të fundit të INSTAT-it, këto sektore kanë rritur numrat e punësimit me 22% me bazë vjetore matur në fund të shtatorit 2014. Këto janë industritë që si avantazh kryesor konkurrues, kanë përdorimin e fuqisë së lire punëtore. Disa të dhëna më poshtë mund të japin një pikëpamje me komplete:

1. Kompanitë e tekstileve dhe këpucëve që punojnë kryesisht me materiale të porositura dhe me një vlerë të ulët të shtuar në procesin teknologjik perbejne numrin me të madh në listën e 100 punëdhënësve më të mëdhenj shqiptarë me 24 ndërmarrje. Në total, sipas INSTAT-it, sektori fason, tekstilet dhe këpucët punëson rreth 31.000 individë, apo

rreth 9% të të punësuarve në total. Ky sektor ka treguar performancë pozitive në vitin 2014;

2. Janë 12 ndërmarrje Call Center në listën e 100 punëdhënësve më të mëdhenj, që punësojnë një total prej 9.500 individe;
3. Punëdhënësi i tretë më i madh në listën e 100 më të mëdhenjve, është i sektori Financave dhe Bankave. Në totalfund të periudhës 9-mujore në 2014 sipas Shoqatës së Bankave 16 banka në vend kanë pasur 6.745 të punësuar, me një shtesë neto prej vetëm 37 të punësuarve krahasuar me fundin e vitit 2013. Vitet e fundit sektori bankar ka parë stagnacion duke mos hapur vende të reja pune, ndryshe nga periudha deri në 2008, kur ai ishte në periudhën e tij të artë;
4. Energjia është sektor i katërt më i madh në listën e 100 punëdhënësve më të mëdhenj, me rreth 6.200 punonjës. Hidrokarburet, ndonëse kanë parë zhvillim të shpejtë deri në 2013, nuk kanë treguar rritje të konsiderueshme të punësimit të drejtpërdrejtë, për shkak të investimeve në teknologji dhe delegimit të një pjese të shërbimeve për nënkontraktuesit. Ulja e çmimit të naftës në tregjet nderkombetare, ka një ndikim negativ në rritjen e këtij sektori gjithashtu;
5. Sektori arsimor privat është një nga sektorët që ka pasur ngritje vitet e fundit, duke rezultuar me rreth 1.200 të punësuar në listën e 100 punëdhënësve më të mëdhenj, sipas të dhënave të punësimit.

Të dhënat nga INSTAT tregojnë trendin: si burimet e financimit për biznesin shqiptar janë pakësuar (më pak kredi, remitancat në ulje, etj), dhe si pasojë kompanitë janë duke investuar më pak në sektorët që janë intensive në kapital (dmth që përdorin më pak teknologji), dhe e kanë kthyer vëmendjen e tyre të përdorimit të kapitalit njerëzor. Kjo ka shkakuar uljen e produktivitetit për punëtor,

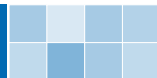
por ka rritur dhe numrin e të punësuarve si dhe të prodhimit të përgjithshëm. Reduktimi i produktivititetit (i matur si volumi i shitjeve neto për punëtor) në pamje të parë duket një fenomen negativ, sepse e bën ekonominë e Shqipërisë më pak konkurruese. Në fakt, ky trend duket se pasqyron përpjekjet e ekonomisë shqiptare për të ndryshuar, imponuar nga reduktimi i burimeve të financimit dhe adaptimi i realiteteve të reja gjeopolitike (pasigurisë në zonën e Maghrebit). Ky kontekst po detyron kompanive të investojnë më pak në teknologji të shtrenjtë dhe të promovojnë aktivitete prodhimi që janë larguar nga vendet e shqetësuara nga lufta luftës.

Tendenca për të investuar në industri të bazuar në krahun e lirë të punës nuk është lajm i mirë për të sapo diplomuarit tanë duke qënë se kërkesa e tregut për aftësitë e tyre të fituara me shumë përpjekje, zvogëlohet. Kjo përkthehet drejtpërdrejt jo aq shumë në shifra absolute të punësimit, sa në mospërputhjen midis aftësive dhe diplomave në ofertë dhe për çfarë ndërmarrjet kanë nevojë dhe kërkojnë për të punësuar.

Se fundmi edukimi i përgjithshëm dhe edukimi VET duhet të motivojë të rinjtë të zhvillojnë aftësitë e tyre me të mira për sipërmarrjen duke krijuar pse jo, dhe bizneset e tyre.

Ky fenomen pritet të jetë me i theksuar në sektore që kërkojnë investime me të vogla në kapital dhe njohuri të specializuara si psh në teknologji informative. Për të mbështetur këtë tendencë, qeveria shqiptare po adopton dhe promovon praktikën me të mira të huazuara nga vende të tjera të BE-së si dhe nga ato të rajonit.

VIII. Gjetjet e anketës



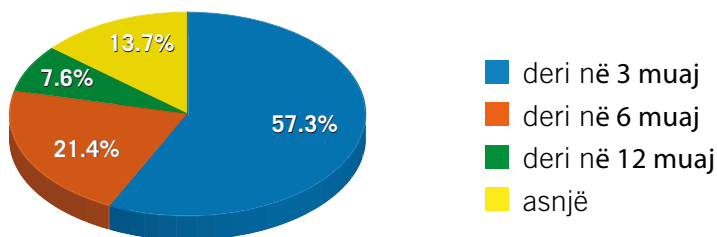
Shënim. Të dhënat i referohen kampionit të 800 kompanive të regjistruara me SHKP dhe të ponderuara sipas madhësisë, aktivitetit ekonomik dhe shpërndarjes gjeografike për të përfaqësuar tendencën në nivel kombëtar.

Kur grupi i të 40 punëdhënësve më të mëdhenj është komentuar, ky fakt është përmendur në mënyrë të qartë në cdo rast.

Ju lutemi të mbani në mendje keto parakushte kur të lexoni rezultatet në vijim dhe të nxirrni përfundimet përkatëse.

P1. Persa i perket periudhës minimale të detyruar të punës për të fituar aftësitë e nevojshme, 57,3% e ndërmarrjeve të anketuara deklarojnë se të rinjëqë ata punësojnë ju duhen jo më shumë se tre muaj praktike pune për të marrë aftësitë e nevojshme. Kjo tregon qartë nivelin shumë të ulët të kompleksitetit dhe vlerësë shtuar të punëve në ofertë për të rinjtë.

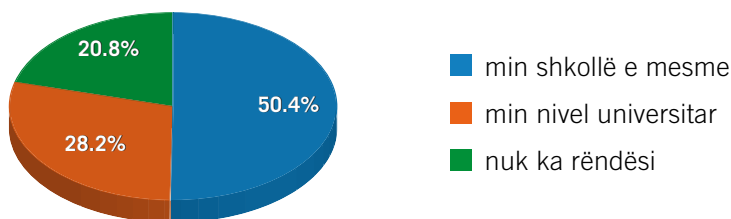
Graf 2. Periudha minimale e detyruar e punës për të fituar aftësitë e nevojshme (ne%)



P2. Persa i perket nivelit minimal të kualifikimeve / diplomave të kërkuar për punësim, 50,4% e ndërmarrjeve të anketuara dëshirojnë punësime në nivel të shkollës së mesme; 28,8% kërkojnë diplomë universitare dhe 20,8% e tyre deklarojnë se per

te punuar ne ndermarrjet e tyre, nuk eshte e nevojshme asnjë kualifikim / diplomë. Te kombinuara me kohëzgjatjen e shkurtër të periudhes së nevojshme për të sjellë të punësuarit e rinj në nivelin e kërkuar të aftësisë, keto te dhenari-tregojnenivelin e ulët teknologjik të një mase te madhe ndermarrjesh të ekonomisë në Shqipëri.

Graf.3. Minimumi i diplomave apo kualifikimeve të kërkuara (ne %)



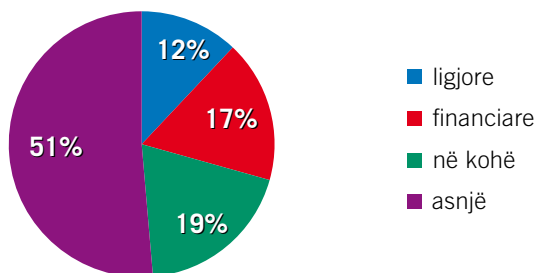
Sektoret e “Industri së përpunuese..” dhe të “Tregtisë me shumicë dhe me pakicë, riparimit të automjeteve motorike, motoçikletave dhe mallrave personale dhe shtëpiake” preferojnë të punësojnë të rinjtë që kanë studiuar VET me respektivisht 22,9% dhe 26,5% të ofertave të te punesimit. Këto rezultate tregojnë për rëndësinë e VET trajnimit të individëve që kërkojnë punë në këto sektorë. Ndërmarrjet që kanë 1-4 të punësuar përbëjnë 56,2% të të gjithë atyre që preferojnë individë të trajnuar ne sistemin VET. Për grupin e 40 punëdhënësve më të mëdhenj vihet re që sektori i “Industri së përpunuese” perfaqeson 40% te kerkeses totale per të rinjtë e trajnuar ne VET, në krahasim me sektorët e tjerë të aktivitetit. Studentet me diploma universitare kërkohen vecanerisht nga kompanitë “Financiare dhe të Sigurimit”: 46.2% e ketyre kompanive deklarojnë të jenë të interesuar nga ky lloj profili punonjës.

Megjithatë në shifra absolute të njerëzve të punësuarvesiq u përmend më parë, Financa & Sigurimi nuk janë nga sektorët që priten te punesojne me se shumti ne vitet ne vijim.

P3. Persa i perket koston e ndërprerjes së një kontratë pune të të

rinjve, për 51,4% të ndërmarrjeve të anketuara nuk ka asnjë faktor kosto që ndikon në vendimet e tyre. Kostoja financiare përmendet vetem nga 17,3% e tyre. Kjo tregon shkallen e larte tefleksibilitetit të tregut të punës në Shqipëri. Po ashtu, fakti që më shumë se gjysma e ndërmarrjeve të anketuara e konsiderojnë pa asnjë kosto procedure e pushimit nga puna të punëtorëve të saj, tregon rolin e burimeve njerëzore si një faktor rregullues në ciklin e prodhimit të kompanive. Këtu është rasti për të përmendur rëndësinë e domosdoshmërisë së reagimit të shpejtë të politikave sociale në kujdesin për punonjësit kur atyre janë të papunë.

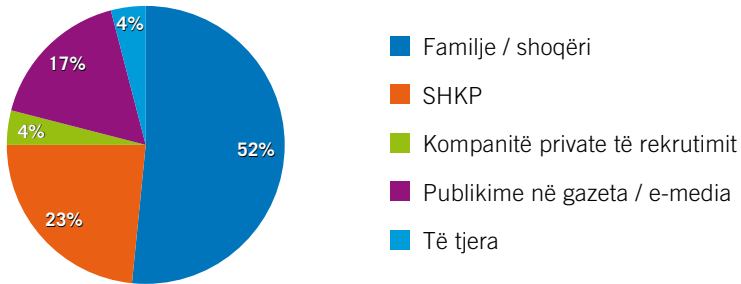
Graf 4. Kostot e ndërprerjes së një kontrate pune (në %)



P4. Për procedure e publikimit e vendeve të lira të punës, 51,6% e kompanive deklarojnë se përdorin lidhje familjare dhe miqësore. Me pas renditet Shërbimi Kombëtar i Punësimit me 23,4%, media me 17% dhe kompanitë private të rekrutimit me 4%.

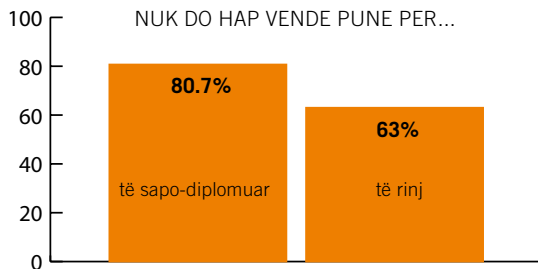
Graf 5. Pesha e rrjeteve informale në punësim

Kur kërkonit për kandidatë për vende pune, ku i publikoni ofertat për punësim ?



P6. Perofertat e punëve të parashikuara në 12 muajt e ardhshëm për nivelin e të sapo diplomuarve, 80,7% e ndërmarrjeve të anketuara deklarojnë se nuk parashikojnë ndonjë nevojë. Kjo përqindje ulet në 63% në pyetjen kontrolluese Q27 kuptohet se satë rinj kanë në plan të punësojnë. Kjo diferencë na ben të nxjerrim perfundimin që menaxherët HR / pronarët nuk kërkojnë të punësojnë aftesi të vecante & kualifikimet, por njerëzit që mund “të bëjnë punën”

Graf 6. Punëdhënësit kërkojnë krahe pune, jo kualifikime



Në grupin e 40 kompanive të mëdha, 77,8% e ndërmarrjeve që operojnë në sektorin e “Industrisë përpunuese” nuk parashikojnë ndonjë nevojë për punësimin e kualifikimeve / diplomave. Numri relativisht i lartë i përgjigjeve negative tregon “pragun e

ulët të kualifikimeve” të nevojshëm për punësim në këtë sektor. Ndërkohë në pyetjen kontrolluese Q27, sektori i “Prodhimit..” është punëdhënësi më optimist me 34,8% të të gjitha ofertave të planifikuara të punësimit për 12 muajt e ardhshëm. Kjo pasqyron tendencën e këtij sektori për t’u rritur, dhe zhvendosjen drejt shfrytëzimit të burimeve njerëzore krahasuar me teknologjinë. Prakonfirmohet sërish tendenca e specializimit të industrisë shqiptare në aktivitete me kualifikime të ulëta dhe me vlerë të shtuar modeste.

Ne grupin e kompanive të mëdha, “Financa dhe Sigurimi” me 24% të parashikimeve për punësim, dhe Administrative Mbështetëse me 20%, janë sektorët më optimistë në lidhje me punësimin e të diplomuarve të rinj në 12 muajt e ardhshëm.

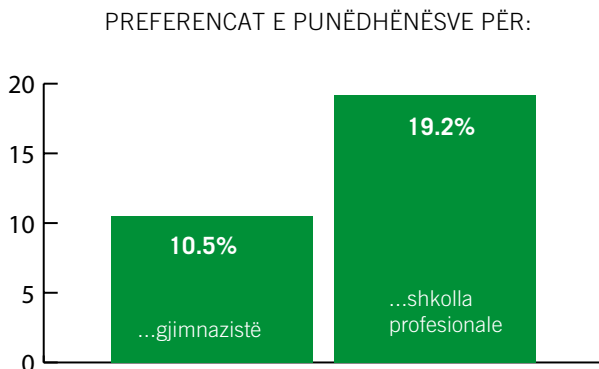
P7. Për 50% të kompanive gjinia e të rinjve nuk është e rëndësishëm gjatë procesit të punësimit.

P8. Vetëm 5,6% prej punëdhënësve konfirmojnë angazhimin dhe kontributin e tyre në sistemin e arsimit të shkollimit VET. Prej tyre, shumicabashkepunon me institucionet edukative në formën e trajnimeve në ndërmarrje, edhe pse nuk është e qartë nëse ka marrëveshje institucionale me shkollën / institucionin arsimor përkatës.

P10. Përsa i përket institucioneve të preferuara arsimore nga kërkohen punonjësitë rinj, shkollat VET preferohen dy herë më shumë nga punëdhënësit sesa institucionet e arsimit të përgjithshëm (19,2% vs.10,5%). Edhe pse numri i punëdhënësve të medhenj të përfshirë në ankete është relativisht i vogël, është me vlerë të përmendet se këto proporcione janë 12,8% dhe 2,6% në këtë grup duke theksuar rëndësinë e VET-it për punëdhënësit e medhenj. Universitetet e përgjithshme publike mbeten origjina e preferuar nga ku ndërmarrjet e anketuara kërkojnë të rinj universitare, me 27,8% të preferencave. Nga ana tjetër 41,7% e ndërmarrjeve deklarojnë se nuk kanë ndonjë preferencë për origjinën e diplomës së punësimeve të tyre të reja.

Nga pikepamja sektoriale, institucionet VET janë të preferuar si burim punësimi nga “Industria përpunuese” dhe “Tregtia...”, ndërsa diplomat universitare janë të rëndësishme për të punuar në aktivitetet “Profesionale, Shkencore dhe Teknike”.

Graf 7. Shkollimi profesional është dy here me i preferuar se shkollimi i përgjithshëm



P11. Për sa i përket nevojave afatshkurtra për diploma / kualifikime (në 12 muajt e ardhshëm), 21,6% e punëdhënësve kërkojnë individë të aftë për të ofruar shërbime bazike (duke filluar nga kamarier, shofer, kujdestar, punonjës në call center, elektrikist, etj).

Në grupin e 40 punëdhënësve më të mëdhenj, nevoja për inxhinierë shkon deri në 36,4% kur pyeten ndërmarrjet në sektorin e “Prodhimit”. Në përgjithësi 72,7% të punëdhënësve më të mëdhenj planifikojnë të punësojnë inxhinierë, dhe 27,3% e tyre parashikohet të punësojë persona të kualifikuar për Shërbimet themelore.

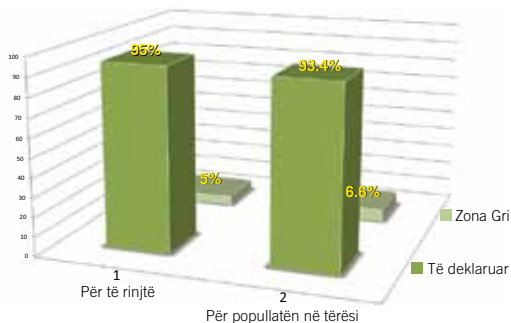
P12. Për sa i përket numrit të të punësuarve nën 25 vjeç që punojnë dhe studiojnë në të njëjtën kohë, $\frac{3}{4}$ e punëdhënësve deklarojnë se nuk kanë asnjë në ndërmarrjen e tyre. Megjithatë në mesin e punëdhënësve më të mëdhenj, kjo përqindje zbritet në 28,1%. Në këtë grup sektori i “Prodhimit”, deklaron 55,6% të

të punësuarve që punojnë dhe studiojnë, ndersa kompanite në Financës dhe Sigurimit deklarojne 22,2%.

P13. Plot 95% e punëdhënësve deklarojnë se nuk punësojnë të rinj pa kontratë pune. Ky numër është në përputhje me të dhënat e përgjithshme të prodhuara nga INSTAT si shpjegohet më poshtë. Ky numër krahasohet pozitivisht me të dhënat nga “Studimi i Tregut të Punës 2013⁷” dhe nga “Punësimi nga Burimi Administrativ dhe Sektori Bujqësor Tabela, P.1.2012-P.4.2014⁸”.

Të dhënat e anketës ngaterren (e cila është kryer duke pyetur familjet) rezulton në 992,029 individë të punësuar. Nga ana tjetër, sipas të dhënave administrative për 2013 punësimi i regjistruar dhe i deklaruar në administratën tatimore (kështu që me një kontratë të vlefshme pune) në sektorin privat (përfshirë dhe bujqësinë) dhe në sektorin publik rezulton të jete 930,063 individë. Pra, familjet deklarojnë 992,029 të punësuar dhe Administrata Tatimore ka të dhëna për 930,063 veta, gje qe rezulton në 61.339 punonjestë padukshëm (ose të padeklaruar), ose 6,6% (për anketën tone për të rinjtë ky numer ishte 5%).

Graf 8. Informaliteti ne tregjet e punes per te rinjte (anketa Shtetiweb) , dhe per popullaten ne pergjithesi (INSTAT)



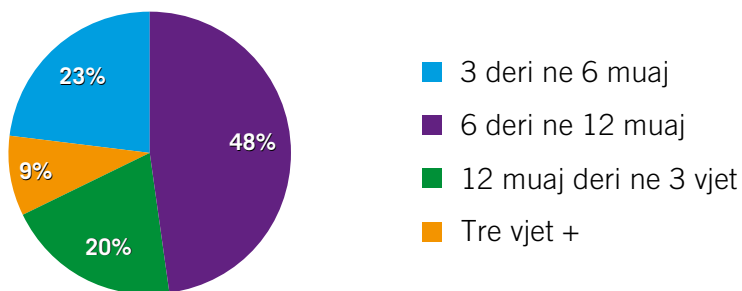
7 - http://www.instat.gov.al/media/237073/tregu_i_punes_2013.pdf

8 - <http://www.instat.gov.al/media/231174/tabela1.xlsx>

P14. Kohëzgjatja mesatare e një kontrate punë për të rinjtë është deklaruar të jetë prej gjashtë deri në dymbëdhjetë muaj nga 47,9% e punëdhënësve, dhe midis tre dhe gjashtë muaj nga 22,9% e tyre. Si pasojë një total prej 70,8% e të punësuarve të rinj kanë një kohëzgjatje mesatare të punës që zgjat më pak se 12 muaj. Kjo përqindje është e njëjtë për punëdhënësit më të mëdhenj. Për ta 70% e kontratave të punës zgjasin më pak se një vit, 35% e tyre zgjasin më pak se 6 muaj. Kjo është një shenjë e karrierës së pasigurt dhe jo-lineare të rinjve të paktën vitin e parë të karrierës së tyre.

Pasiguria dhe prekariteti i punësimit të rinjve është realitet dhe duhet të merret parasysh në ndërtimin e politikave të punësimit të tyre. Ky fenomen, i mirënjohur gjithashtu dhe në vendet e BE-së, mund të trajtohet duke aplikuar praktika dhe shembuj pozitivë nga këto vende si dhe nga vendet fqinje.

Graf 9. Kohëzgjatja mesatare e një kontrate punësimi për të rinjtë



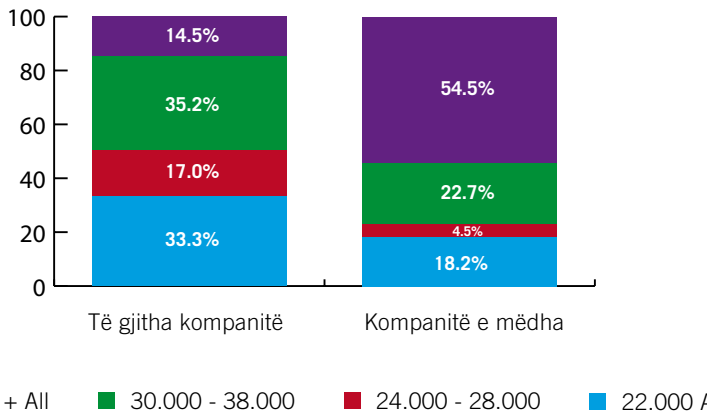
P16. Mbi 93% e ndërmarrjeve të anketuara deklarojnë se nuk punësojnë stazhiere në kompaninë e tyre. Kjo përqindje zbritet në 68,4% në grupin e punëdhënësve të mëdhenj.

P22. Një total prej 72,9% e punëdhënësve deklaron se asnjë nga stafi i tyre nuk studion në të njëjtën kohë që punon (kjo korrespondon me përgjigjet e marra në pyetjen P12). Kjo përqindje zbrit në 20,6% në grupin e punëdhënësve të mëdhenj.

P24. Një e treta (ose fiks 33,3%) e punëdhënësve janë gati të ofrojnë pagën minimale ligjore për të sapo diplomuarit në shumën 22,000 lekë. Ndërsa 35.2% e punëdhënësve (që kryesisht veprojnë në sektorët e “Industrisë përpunuese, Tregtisë dhe Ndërmjetësimit Financiar”) janë të gatshëm të ofrojnë një pagë fillestare midis 30,000 dhe 38,000 lekë.

Ky raport përmbysëtnë grupin e punëdhënësve të mëdhenj. 54,5% e tyre deklarojnë të jenë të gatshëm të paguajnë një pagë prej më shumë se 40,000 lekë, me kompanitë e Industrisë përpunuese dhe (27,3%) me ato të ndërmjetësimit Financiar (13,6%) që paguajnë më mire nga te tjeret.

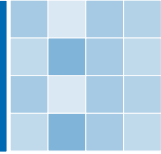
Graf 10. Shpërndarja e pagave ne te gjitha kompanite, dhe ne grupin e kompanive te medha.



P27. Duke u përgjigjur se sa të sapo-diplomuar ata parashikojnë për të punësuar në 12 muajt e ardhshëm, 63,1% e kompanive të anketuara përgjigjen asnjë. Kjo përqindje është mjaft e lartë, megjithatë në mënyrë të konsiderueshme më e ulët se ajo e dhënë në pyetjen P11 krahasuar me parashikimin e punësimit të diplomave dhe kualifikimeve. Kjo sjell në fokus dikotominë midis nevojave për fuqi punëtore dhe vetëdijen e punëdhënësve për kualifikimet dhe diplomat e kërkuara në vendin e punës. Çështja e dytë është fakti se të diplomuarit e rinj konsiderohen automatikisht si jo-interesante për kualifikimet e tyre dhe kështu punësohen për të mbushur detyrat jo-te kualifikuara, edhe nëse ekziston nevoja në ndërmarrje.

Logjikisht punëdhënësit e mëdhenj janë krijuesit më të mëdhenj të kërkesës duke kërkuar për 4 + punonjës për më shumë se 56,3% e tyre.

IX. Konkluzionet e përkohshme nga anketa



Tranzicionet aktuale të rinjve nga shkolla për në punë në Shqipëri janë komplekse. Kërkesa për punëtorë të rinj është e kushtëzuar nga struktura e sektorit të industrisë dhe shërbimeve dhe fazes së saj të modernizimit, të dijes së pronarëve dhe / ose menaxherët HR mbi nevojat permjeshteri dhe kualifikimetë kompanisë, gjendja dhe funksionimi i mekanizmave të tregut të punës, dhe sistemi i përgjithshëm i ndërveprimit të punëdhënësve me sistemin arsimor. Siç tregohet nga përqindja e lartë e papunësisë së të rinjve, për të rinjtë hyrja në tregun e punës është mjaft e vështirë dhe karakterizohet me mbi-perfaqesim të rrogave të ulta dhe vendeve të punës të pasigurta.

Per kete arsye, ne mund të konkludojme se rinia në Shqipëri po ndeshet me një periudhë të gjatë jostabiliteti në karrierë për shkak të:

- Situatës makro-ekonomike të vështirë të vendit dhe ritmeve të uleta të rritjes ekonomike;
- Tregut të dyfishtë të punës që bazohet kryesisht në favor të individëve që janë pjesë e sistemit;
- Sistemeve të Edukimit & Trajnimit që nuk kanë elementë të përfshirjes së punëdhënësve;
- Sistemeve të Edukimit & Trajnimit që nuk kanë komponentët e përvojës praktike.

(i) Struktura e sektorit të industrisë dhe shërbimeve është e dominuar nga ndërmarrjet mikro: nëntë nga 10 kompanitë e regjistruara punësojnë 1 deri në 4 individë. Kjo strukturë ndikon punësimin e të rinjve duke preferuar individë jo të kualifikuar dhe nga mbi-përdorimi i lidhjeve familjare dhe të afërmve gjatë procesit të punësimit.

Mekanizmat e tregut të punës në sektorin publik duket të jenë “më të hapura”. Megjithatë kjo mund të jete rezultat i strukturavete kompanive publike: dmth fakti që janë punëdhënëste mëdhenj, strukturat tradicionale dhe teknologjitet, egzistenca e procedurave te detyrueshme administrative te rekrutimit, etj.

(ii) Një tjetër grup i rëndësishëm i kompanive janë ato me mbi 80+ të punësuar. Këto janë aktive në nxjerrjen, prodhimin, shërbimet (call center), financat dhe sigurimet dhe kompanitë publike. Këto kompani shumë shpesh kanë kapital të huaj dhe punojnë për tregjet e huaja (përveç shërbimeve publike). Megjithatë ato investojnë në Shqipëri për të përfituar nga kosto e lire e krahut të punës, dhe punësimi i tyre pasqyron këtë model biznesi. Bën përjashtim sektori i Financës dhe i Bankës por ky sektor ka ulur ritmin e tij të zgjerimit në vitin e fund kështu që punësimi është zvogëluar ndjeshëm.

(iii) Një tjetër faktor që ndikon në tregun e punës për te rinjte është kërkesa e lartë në treg për profilin e ulët të kualifikimeve dhe aftësive. Në thelb punëdhënësit e anketuar kërkojnë të punësojnë fuqi punëtore por janë më pak të prirur për punësimin e kualifikimeve. Ky fenomen sigurisht që reflekton nevojën dhe pritshmëritë e ulëta të modelit të biznesit të tyre. Megjithatë, është gjithashtu një tregues i: a) injorancës relative / interesave të pakte të disa biznesmenëve shqiptarë për potencialin e rekrutëve të tyre të rinj dhe se si ata mund të kontribuojnë në kompaninë e tyre; b) përpjekjet e pamjaftueshme të bëra nga ana e sektorit arsimor për të promovuar profilin e studentëve të tyre karshi sektorit privat.

Kohët e fundit shumë institucione të arsimit janë duke promovuar në mënyrë aktive profilin e studentëve të tyre duke i nxitur ata për te hyre në tregun e punës dhe duke vendosur marrëdhënie të rregullta institucionale me ndërmarrjet e mëdha. Megjithatë ata kujdesen kryesisht për një treg relativisht të vogël të fokusuar në sektorin e financës, ekonomisë, menaxhimit & profesioneve juridike.

(iv) Është e rëndësishme të përmendim nivelin e ulët të bashkëpunimit midis punëdhënësve dhe institucioneve arsimore. Vetëm kohët e fundit disa nga kompanitë e mëdha në vend janë duke bashkëpunuar në baza individuale, por duke u mbështetur rast pas rasti dhe nga Ministria e Çështjeve Sociale. Për shembull Albpetrol ka deklaruar se mbështet krijimin e shkollave të specializuara në nxjerrjen, perpunimin e hidrokarbureve dhe industrinë mekanike për të krijuar profillin e nevojshëm të rinjve për këto sektor. Në këtë këndvështrim punëdhënësit dhe sektori i arsimit duhet të punojnë së bashku në mënyrë që përmbajtja e stazhit / kurrikuli të jetë në lidhje të fortë me komponentët e arsimit.

Qendrat VET me cilësi të lartë duhet gjithashtu të merren parasysh për zhvillimin e karrierës dhe për individë që kanë përfunduar tashmë studimet universitare, sipas modelit gjerman.

(v) Një tjetër fenomen është ndryshimi i brezave dhe afrimi i moshës së daljes në pension për një numër të rëndësishëm të të punësuarve në sektorë të caktuar. Në disa kompani publike si shërbimet publike, një pjesë e rëndësishme e të punësuarve po ju afrohet moshë e pensionit. Për shembull OSHEE ka 47% të të punësuarve mbi 51 vjeç, dhe 11% mbi 60 vjeç. Në këtë kompani parashikohet të hapen rreth 1,500 vende në 5 vitet e ardhshme në profesione të tilla si elektrikistë, inxhinierë, etj. I njëjti arsyetim mund të bëhet për shërbimin shëndetësor, etj.

(vi) Një fenomen relativisht i ri është konsiderimi i edukimit dhe formimit profesional në Shqipëri si një hap ndërmjetës për studime të mëtejshme / karriere profesionale jashtë vendit. Kjo tendencë është sot shumë e dukshme për kujdesin social dhe për studimet në mjekësi. Gjithnjë e më shumë infermierë dhe personeli mjekësor dhe social kërkohen për të punuar jashtë vendit.

X. Trendet e ardhshme

Punët e së ardhmes do të kenë tre karakteristika kryesore që rezultojnë nga përparimet teknologjike:





- do të jenë intensive në kapital, gjë që favorizon aktorët & shtetet që kanë qasje në burimet financiare të nevojshme për investime kapitale;
- do të jenë intensive në mjeshtëri, tipar që favorizon ata individë të cilët kanë investuar për të pasur një shkallë të lartë të mjeshtërive;
- do të kursejë faktorin “punë” duke zvogëluar komponentin e punës në koston totale të produktit ose shërbimit përfundimtar.

Kur shikojmë këto karakteristika dhe situatën aktuale të industrisë shqiptare, mund të dilet në përfundim se zhvillimi ekonomik i vendit ka ngelur një cikël prapa. Aktualisht Shqipëria është duke treguar tiparet industriale të shekullit të kaluar.







Në negociatat e Shërbimit Kombëtar të Punësimit me disa multinacionale të interesuara për të zhvendosur linjat e prodhimit në Shqipëri, është vënë re një interes në rritje nga investitorët e huaj për vendin tonë, dhe mbi të gjitha për kualifikimit e forcës së punës shqiptare. Vetëm për periudhën Tetor 2014 – Mars 2015 tre kompani të huaja të bazuar në Gjermani, ShBA dhe Japoni kanë kompletuar studimet e fizibilitetit për kryerjen e investimeve në vend. Sektorët ku ato operojnë janë lidhjet elektrike / pajisje të brendshme për autoveturat, dhe kantere detare për ndërtimin dhe riparimin e anijeve. Vlerësimi fillestar për punësime vetëm në këto tre raste shkon në 2,400 individë. Shumica dërrmuese e profileve që ato kërkojnë (rreth 80%) është për teknike bazike (elektracistë, mekanikë, etj). Pjesa tjetër e të punësuarve do të jetë me mjeshtëri administrative dhe manaxheriale, nga të cilët një pjesë e mirë do të silltet nga jashtë (kështu që nuk do ketë ndonjë impakt relevant në tregun shqiptar të punës për këtë mjeshtëri).

Megjithatë, ndërsa jemi duke pritur për politikat e duhura industriale dhe të promovimit të punësimit, si dhe për sipërmarrësit post-modernë shqiptarë për të investuar, të rinjtë shqiptarë, mund të jenë të interesuar për të lexuar sugjerimet e mëposhtme.

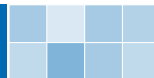
XI. Disa sugjerime për të rinjtë dhe prindërit

-  Në qoftë se ju / fëmija juaj është student i shkëlqyer dhe dëshiron të gjeje një punë të mirë menjëherë pas Universitetit, sugjerojmë të studiojë Financë & Auditim & Sigurim. Megjithatë për shkak të numrit të ulet të posteve të disponueshme, duhet të merrni parasysh konkurrencen e forte, të pasuar menjëherë periudhe të gjatë të trajnimit në kompani
-  Në qoftë se ju / fëmija juaj është shumë i mirë në matematikë / shkencat ekzakte / dëshiron kontaktin social dhe të udhëtoje ai/ajo duhet të studiojë për inxhinieri. Gjetja e një punë për inxhinjerë të sapo-diplomuar pritet të jetë krahasimisht më e lehtë, paga e fillimit do të jetë e konsekuente dhe rruga e karrierës e qëndrueshme
-  Inxhinieria & financa duket të jenë profesionet e paguara më mire për të sapo-diplomuarit. Megjithatë parashikohet të ketë më tepër punë për inxhinjerë se sa për bankierë.
-  Në qoftë se ju / fëmija juaj dëshiron të fillojë punë menjëherë pas shkollës së mesme, nëqse studion VET ka më shumë shanse për të gjetur punë se nëqse studion arsim të përgjithshëm. Për më

tepër, nqs nderron mendje studimet ne VET e lejojne te vazhdoje me lart drejt arsim të lartë professional. Shumica e investitoreve te huaj ne Shqipëri jane te interesuar te punesojne te rinj me formim VET.

-  Ju / fëmija juaj duhet të bëjë maksimumin për të marrë përvojë pune gjate kohes se studimeve.
-  Pas diplomimit eshte me mire qe ju / fëmija juaj të punoni/jë se sa të pres për te gjetur punën e duhur –cdo përvoje pune eshte asset ne karrieren e fillestareve.
-  Ju / fëmija juaj nuk duhet të tutet nga ndryshimi i vendeve te punes. Ne tregun e sotem, ky eshte nje fenomen normal.
-  Pershtatshmeria është një gatiparet me te kerkuara ne tregune punes. Shumë punëdhënës do të punësojnë ju / fëmijën tuaj për detyra të thjeshta fillestare në nivel të ulët. Do të jetë në dorën tuaj / fëmijës tuaj për të provuar se vleni me shume dhe të orientoni karrieren tuaj në rrugën e dëshiruar.
-  Formimi Profesional nuk duhet të shihet si një alternativë ndaj gjimnazit por si nje zgjedhje karriere perballe universitetit. VET mund t'ju cojemë vonë ne studime master në mjeshteri profesionale / jo-akademike (i cili në Gjermani është i njëjtë me nivelin bachelor. Kjo gjithashtu kërkon një standard më të lartë të shkollave profesionale
-  Shqipëria nuk është i vetmi vend në të cilin ju / femija juaj mund të keni një punë fillestare të suksesshme. Për disa profesione - infermieret, kujdesi social, inxhinierë, IT, etj - ka një kërkesë të lartë në vendet e tjera evropiane ose ne vende me rritje te larte ekonomike si ne Gjirin Persik. Ju duhet të mbani këtë në mendje kur planifikoni karrierën tuaj/te femijes tuaj.

SHTOJCA 1. Metoda Statistike



Hapat e pastrimit

Numri i ndermarjeve te marra ishte 12.916. Pasi u pastruan publikatat ngelen 12.346 subjekte. Kodifikuam me kod sipas pershkrimit te aktivitetit te nomeklatures se aktiviteve Nace Rev.1 dhe Nace Rev.2. Versioni aktual NVE Rev. 2, i cili është një version i ri i rishikuar i NVE Rev. 1 dhe i përditësimeve të vogla të NVE Rev. 1.1, është fryt i një rishikimi më të gjerë i sistemit të integruar ndërkombëtar të klasifikimeve ekonomike, i cili zu vend mes viteve 2000-2007.

Pastruam dhe ndermarrjet pa pershkrim aktiviteti rreth 9 subjekte dhe ngelen 12,337.U hoqen dhe ndermarrjet me 0 punonjes rreth 596. U ngrit kampioni mbi bazen e 11.741 ndërmarrjeve.

Procedura e Kampionimit

Mbulimi territorial, Sektoret dhe Madhesia e ndermarrjeve

a.Njesite e vrojtuara jane ndermarrjet ekonomike ne te gjitha qytetet e Shqiperise

Area code	Region	Nr. of entses
1	Berat	3
2	Bulqizë	7
3	Delvinë	2
4	Devoll	3
5	Dibër	7
6	Durrës	62
7	Elbasan	41
8	Fier	16
9	Gramsh	13

Trendet e punësimit rinor në Shqipëri: Cfarë kërkon tregu?

10	Gjirokastrë	26
11	Has	1
12	Kavajë	13
14	Korçë	9
15	Krujë	6
16	Kuçovë	6
17	Kukës	3
18	Kurbin	4
19	Lezhë	15
22	Malësi e Madhe	7
23	Mallakastër	9
24	Mat	6
25	Mirditë	13
26	Peqin	9
27	Përmet	4
28	Pogradec	2
29	Pukë	5
31	Skrapar	3
32	Shkodër	11
33	Tepelenë	3
34	Tiranë	482
36	Vlorë	9
Total		800

b. Ndermarrjet e përfshira i perkasin te gjithave aktiviteteve ekonomike. Jane mbetur pa perzgjedhur rrethet ku kemi nje nivel te ulet perfaqesimi sic jane: Kolonje, Librazhd, Lushnje, Sarande, Tropoje.

c. Bazuar ne numrin e punonjesve eshte ndjekur klasifikimi i meposhtem per variablin e "size_grup"

Numri i Punesuarve	Koduar Numri i Te punesuarve
0-6	1
7-24	2
25-100	3
101-250	4
251+	5

Percaktimi i kampionit

Per te llogaritur madhesine kapionit perfaqesues per popllaten ne stumdim na nevojitet : probabiliteti per te gjetur nje firme me karakterisika te njetja si firmat qe ne deshirojme te anketojme. Nga te dhenat qe ne ndodhet ne faqen e INSTAT per numrin e ndermarrjeve aktive kemi qe:

Probabiliteti per te gjetur nje firme me karkaterisitkat e kampionit te deshiruar = 0.11

Llogaritja e madhesise se kampionit behet me ane te formules se meposhtme :

$$n = \frac{\hat{p}(1-\hat{p})}{CV^2\hat{p}^2}$$

Ku :

- ***n*** - Madhësia e kampionit
- ***CV*** - Koefficienti i Variacioni ***a*** = 0.1
- ***P̂*** - Probabiliteti për të gjetur një firmë me karkaterisitkat e kampionit të dëshiruar.

Në bazë të formulës së mësipërme kemi llogaritur kampionin me madhësi prej 800 ndërmarrjesh.

Dizenjimi i Kampionit

Ne kete menyre krijohet frame-i i kampionit nga ku eshte perzgjedhur kampioni me madhesi 800 ndermarrje.

Klasifikimi i ndermarrjeve ne baze te aktivitetit eshte bere sipas Nomenklatures se Veprimtarive Ekonomike NVE ne Nace Rev.2. Metoda e zgjedhjes e perdorur eshte Stratified Random Sampling (SRS) ne 265 strata. Stratifikimi bazohet ne NACE 2- digit dhe mbi madhesine e ndermarrjeve (numrit te te punesuarve). Propabiliteti i zgjedhjes se ndermarrjeve ne nje strate eshte i pavarur, pra nuk ndikohet nga numri i ndermarrjeve te zgjedhura ne stratat e tjera.

- Metoda e perdorur per shperndarjen e kampionit neper strata eshte “alokimit proporcional sipas madhesisë”.

$$n_h = n \frac{N_h}{N}$$

Ku:

- n – është nr total i madhësisë së kampionit që nevojitet të alokohet.
- N - është nr total popullatës në frame për t’u alokuar.
- N_h - është numri total i popullatës në çdo strate.

Për propabilitetin e zgjedhjes së ndërmarjeve në një strate është përdorur informacioni i mëposhtëm i marrë nga zyrat e Punës.

Lloji i aktivitetit	Kodi	subjekte						propabiliteti														
		deri ne 6 punonjes	7 - 24 punonjes	25 - 100 punonjes	100 - 250 punonjes	mbi 250 punonjes	gjithejse	deri ne 6 punonjes	7 - 24 punonjes	25 - 100 punonjes	100 - 250 punonjes	mbi 250 punonjes										
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Bujqesi, pylltari dhe peshkimi		204	176	23	3	1	1	0,7	0,6	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industri nxjerrëse		218	87	70	54	5	2	0,8	0,3	0,3	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industria perpunuese (a+b+c+d)		2595	1686	492	301	87	29	9,3	6,0	1,8	1,1	0,3	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Elektricitet, gaz, pajisje me rryme dhe ajerte kondicionuar		164	89	47	22	5	1	0,6	0,3	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Pajisje uji, largim i ujrave te zeza, menaxhim i plehrave dhe aktivitate riparimesh		18	9	3	6	0	0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Nderim		2015	1081	703	204	21	6	7,2	3,9	2,5	0,7	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Tregeti me shumice dhe pakice; riparim njetesh motorike dhe motoçikletash		10647	9524	874	208	28	13	38,1	34,1	3,1	0,7	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Transport dhe magazinim		1416	1248	133	29	3	3	5,1	4,5	0,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aktivite te shprehimit dhe shprehimit ushqimor		1713	1537	150	24	2	0	6,1	5,5	0,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Informacion dhe komunikacion		515	309	101	52	17	36	1,8	1,1	0,4	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aktivite financiare dhe sigurimesh		517	345	124	36	4	8	1,9	1,2	0,4	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aktivite pasurish te patundshme		55	35	12	6	2	0	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aktivite profesionale, shkencore dhe teknike		235	187	35	10	2	1	0,8	0,7	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aktivite administrative dhe sherbimesh mbeshtetese		252	212	28	10	2	0	0,9	0,8	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Administrata publike dhe mbrojtje; sigurim social i detyrueshem		227	78	87	46	14	2	0,8	0,3	0,3	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Arsim		246	93	96	49	7	1	0,9	0,3	0,3	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aktivite te shendetit njezoror dhe pune sociale		685	621	59	6	6	3	2,5	2,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Arte, zbavitje dhe lodhje		185	133	35	6	7	4	0,7	0,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aktivite sherbimesh te tjera		2670	2213	340	101	12	4	9,6	7,9	1,2	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aktivite te kryefamiljareve si punedhenes; aktivite prodhuese te mirash dhe sherbimesh te kryefamiljareve per perdorim vetiak		391	358	28	3	2	0	1,4	1,3	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Aktivite te organizatave dhe organizmave eksteritoriale		360	265	79	12	4	0	1,3	0,9	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Shuma totale		27933	21972	4011	1489	318	143	100,0	78,7	14,4	5,3	1,1	0,5									

Në bazë të shpërndarjes me të verdha është bere alokimi i ndermarjeve qe do te perzgjidhen ne seclihen aktivitet ekonomik NACE. REV 2 ne seksione dhe numrit te punesuarve të koduar.

Trendet e punësimit rinor në Shqipëri: Cfarë kërkon tregu?

Shpërndarja e kampionit nëpër strata është si më poshte:

Seksioni	deri ne 6 punonjes	7 - 24 punonjes	25 - 100 punonjes	100 - 250 punonjes	mbi 250 punonjes	Total
A	13	4	2	0	0	19
B	1	0	0	0	0	1
C	7	2	1	0	0	10
D	80	17	11	2	1	111
E	5	1	1	0	0	7
F	41	15	5	1	0	62
G	240	32	7	2	1	282
H	89	9	1	0	0	99
I	30	7	3	1	1	42
J	17	3	1	0	0	21
K	42	5	1	0	0	48
L	9	5	3	1	0	18
M	10	2	1	0	0	13
N	21	3	1	0	0	25
O	30	5	1	0	0	36
P	3	1	0	0	0	4
Q	2	0	0	0	0	2

Numri i ndermarjeve aktive sipas INSTAT

Ndërmarrjet aktive sipas vitit të krijimit dhe aktivitetit ekonomik

Gjendje në fund të vitit

Viti krijimit	Gjithsej	Prodhuesit e të mirave	Bujqësia, pyjet, peshkimi	Industri	Ndërtimi	Prodhuesit e shërbimeve	Tregtia	Transporti dhe magazinimi	Akomodimi dhe shërbimi social	Informacioni dhe komunikacioni	Shërbime të tjera
2013	12.131	1.704	319	1.017	368	10.427	4.480	691	2.366	386	2.504
2012	12.248	1.588	263	931	394	10.660	4.750	671	2.590	315	2.334
2011	11.033	1.585	241	866	478	9.448	4.375	507	2.307	344	1.915
2010	12.091	1.659	279	910	470	10.432	4.920	763	2.236	494	2.019
2009	8.685	1.288	128	729	431	7.397	3.258	648	1.522	305	1.664
2008	10.010	1.633	146	1.009	478	8.377	4.107	744	1.472	196	1.658
2007	6.499	1.026	78	622	326	5.473	2.575	714	700	71	1.413
2006	6.214	909	42	601	266	5.305	2.832	337	962	71	1.103
±2005	32.172	5.450	194	3.648	1.608	26.722	13.581	2.949	3.670	313	6.209
Total	111.083	16.842	1.690	10.333	4.819	94.241	44.878	8.024	17.825	2.495	21.019

Burimi: INSTAT

Ndërmarrjet aktive sipas seksionit të aktivitetit ekonomik, 2013

Gjendje në fund të vitit

Seksioni	Aktiviteti ekonomik	Gjithsej
Prodhuesit e të mirave		16.842
A	Bujqësia, pyjet dhe peshkimi	1.690
B	Industria nxjerrëse	684
C	Industria përpunuese	9.014
D	Energjia elektrike, gaz, avull dhe furnizimi me ajër të kondicionuar	279
E	Furnizimi me ujë, aktivitetet e trajtimit dhe menaxhimit të mbeturinave, mbetjeve	356
F	Ndërtimi	4.819
Prodhuesit e shërbimeve		94.241
G	Tregtia me shumicë dhe me pakicë; riparimi i automjeteve dhe motorçikletave	44.878
H	Transporti dhe magazinimi	8.024
I	Akomodimi dhe shërbimi ushqimor	17.825
J	Informacioni dhe komunikimi	2.495
K	Aktivitete financiare dhe të sigurimit	765
L	Aktivitete të pasurive të paluajtëshme	453
M	Aktivitete profesionale, shkencore dhe teknike	5.590
N	Shërbime administratave dhe mbështetëse	1.865
O	Administrata publike dhe mbrojtja; sigurimi social i detyrueshëm	720
P	Arsimi	1.071
Q	Shëndeti dhe aktivitete të punës sociale	2.342
R	Arte, argëtim dhe çlodhje	1.373
(S +T+U)	Aktivitete të tjera shërbimi	6.840
Gjithsej		111.083

Burimi: INSTAT