



TË SHKËPUTUR ! RINIA NË ZONAT E PAFAVORIZUARA

Autor: **Ardian Hackaj**
 Neshat Zeneli

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

TË SHKËPUTUR!

RINIA NË ZONAT E PAFAVORIZUARA

Përgatitur nga: **Instituti për Bashkëpunim dhe Zhvillim**

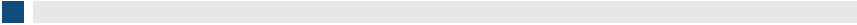
Në bashkëpunim me: **Kongresi Rinor Kombëtar**

Mbështetur nga: **Friedrich Ebert Stiftung**

Seria: **Shqipëria në Procesin e Berlinit**

Working Paper

Komponenti: **Shkëmbimi Rinor**



TË SHKËPUTUR! RINIA NË ZONAT E PAFAVORIZUARA

Autor: **Ardian Hackaj**
Neshat Zeneli

Kontribuan: **Xhulio Nikolli**
Bekim Shehu

Trajtimi statistikor: **Pjerina Dodbiba**

TABELA E LËNDËS

Përmbledhje Egzekutive.....	5
Metodologjia.....	7
I. RINIA NË ZONAT E PAFAVORIZUARA.....	9
I.1. Zona të pafavorizuara, të rinj të shkëputur.....	9
<i>I.1.a) zonat rurale të pafavorizuara.....</i>	<i>9</i>
<i>I.1.b) qytetarë urbanë, por të “shkëputur”.....</i>	<i>11</i>
I.2. Pasojat e shkëputjes sociale në karrierën e të rinjve.....	13
<i>I.2.a) thurja e politikave publike për të rinjtë.....</i>	<i>14</i>
<i>I.2.b) sfidat e të rinjve në zonat e pafavorizuara.....</i>	<i>16</i>
I.3. Shkollimi dhe zhvillimi ekonomik përcakton të ardhmen e të rinjve....	18
I.4. Alternativa e vetëpunësimit.....	20
I.5. Sfidat e punësimit.....	21
I.6. Fenomeni i zhvleftësimit të mjeshtërive.....	23
I.7. Roli i ndërmarrjeve publike në punësimin e pare të të rinjve.....	24
II. LEGJISLACIONI, POLITIKAT DHE INSTITUCIONET PËR PUNËSIM RINOR.....	26
II.1. Politikat e punësimit rinor: 2005-2015.....	26
II.2. Disa rezultate të politikave të punësimit: dhjetor 2016....	29
II.3. Konteksti ligjor dhe rregullativ mbi punësimin rinor: 2005-2015.....	33
II.4. Konteksti institucional: 2005-2015.....	36
II.5. Mbulimi i territorit nga Zyrat e Punësimit.....	37

II.6. Nevoja për politika punësimi të përshtatura për të rinjtë e “shkëputur”	40
---	----

III. NJË VLERËSIM KRAHASUES NË ZONAT E LEZHËS DHE CËRRIKUT.....42

III.1. Lezha: punësimi rinor.....	42
III.2. Bisedim me të rinjtë në Lezhë.....	44
III.3. Cërriku: punësimi rinor.....	45
III.4. Bisedim me të rinjtë në Cërrik.....	47

IV. VROJTIMI NË LEZHË DHE CËRRIK.....49

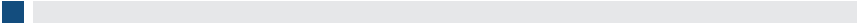
IV.1. Të dhëna demografike.....	49
IV.2. Të dhëna për edukimin.....	50
IV.3. Të dhëna për punësimin.....	53
IV.4. Të dhëna për migrimin.....	58

Përmbledhje Ekzekutive

Të rinjtë si target grup kanë qënë në qëndër të vëmendjes së politikave publike në Shqipëri që prej vitit 2007, fillimisht përmes mbështetjes së punësimit rinor. Sot ne kemi katër strategji dhe plane aksioni që trajtojnë këtë fenomen. Megjithatë këto politika nuk arrijnë të marrin parasysh veçantitë dhe tiparet e këtij grupi të popullatës. Ato e trajtojnë rininë si një grup homogjen – të njëjtat masa shkollimi dhe punësimi parashikohen si për të rinjtë që jetojnë në mes të Bllokut në Tiranë, ashtu dhe për ata që banojnë në Dibër, Gramsh, Lazarat apo Kamëz. Por largësia gjeografike ndikon në shkëputjen sociale. Kjo shkëputje sociale prek veçanërisht të rinjtë që jetojnë në zonat peri-urbane ose pranë qyteteve të mëdha.

Ka shumë faktorë që kushtëzojnë në mënyra të ndryshme karrierën dhe zhvillimin personal të të rinjve, në varësi të zonës ku banojnë, si dhe dhe në funksion të kontekstit social. Bashkëbisedimi ynë me të rinjtë në Cërrik dhe Lezhë qartësisht tregon impaktin që ka distanca gjeografike nga aktorët e tregut të punës – ndërmarrjet ose zyrat e punësimit - mbi evolucionin e karrierës tek të rinjtë. Kostoja e shkollimit të specializuar, marrja e informacionit mbi vendet e punës, si dhe kostoja e të hyrit në tregun e punës janë gati prohibitive. Kur këto faktorë kombinohen me një funksionim jo-përfekt të mekanizmave dhe aktorëve të tregut të punës, situata e rinisë rurale bëhet shumë e vështirë.

Shkollimi dhe trajnimi i të rinjve kushtëzohet nga afërsia gjeografike e vendbanimit me institucionet e trajnimit dhe ato të shkollimit; punësimi varet nga aktiviteti ekonomik dhe industrial në zonën ku banojnë; përzgjedhja e opsioneve për karrierë varet nga këshillat e familjes dhe nga mundësia për të përfituar nga shërbimet e këshillimit të karrierës; punësimi i parë kushtëzohet nga familja, të afërmit dhe të njohurit. Karriera e tyre e mëtejshme do të zhvillohet sipas këtyre zgjedhjeve fillestare të



cilat të rinjtë do të duhet ti bëjnë në fazat e hershme të jetës.

Në një vend si Shqipëria, e cila akoma ndodhet në proces reformash drejt një ekonomie të mirëfilltë tregu, por pa mekanizma tregu funksionale, të rinjtë kanë nevojë për rrugë alternative dhe të përshtatura me profilin e tyre për të ndërtuar plane karriere, për të ndjekur ëndrrat e tyre dhe për tu futur në tregun e punës. Për të kompensuar të metat dhe keq-funksionimin e tregut të punës ata detyrohen të përdorin lidhjet farefisnore: familjen, kushërinjtë, shoqërinë. Për të rinjtë që vijnë nga zonat rurale dhe malore, si dhe për ata ta rinj urbanë që janë zhvendosur së fundmi në qytete me familjet e tyre, rrjetëzimi social bëhet i domosdoshëm për të avancuar në jetë. Kostoja e një karrierë të sukseshme bëhet kaq e lartë, saqë opsioni i emigrimit jashtë vendit bëhet për këto të rinj një alternativë interesante.

Për këtë arsye, politikat publike për mbështetjen e të rinjve duhet të ndërtohen dhe të zbatohen duke marrë parasysh diversitetin dhe profilin e veçantë të grupit të të rinjve, funksionimin e tregut të punës në Shqipëri dhe realitetin institucional dhe ligjor të aktorëve institucionale të ngarkuar me këtë detyrë.

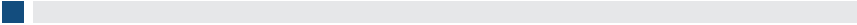
Metodologjia

Metodologjia e përdorur nga CDI/Shtetiweb për të vlerësuar fenomenin e “shkëputjes sociale” dhe diferencimit të grupeve rinore gjatë planifikimit dhe zhvillimit të karrierës bazuar në vendbanim, u bazua në kërkim dokumentar dhe në intervistat në terren në zonën e Lezhës dhe Cërrikut.

Vlerësimi dokumentar përfshiu bazën ligjore dhe politikat e punësimit në Shqipëri. Pjesa e dytë u fokusua në vlerësimet dhe përkufizimet bashkëkohore evropiane mbi karrierën, shkollimin dhe punësimin e të rinjve në zonat e pafavorizuara, si dhe politikat përkatëse.

Vrojtimi në terren, u përgatit në bashkëpunim, dhe u organizua nga anëtarë të Kongresit Rinor Kombëtar. Kjo pjesë u përbë nga një vrojt看 përmes pyetësorit dhe nga dy fokus grupe: një në çdo zonë. Gjithsej u intervistuan 642 të rinj në Lezhë dhe në Cërrik. Metoda e zgjedhur për konsultim është “*purposive sampling*” ose identifikimi i qëllimshëm. Kjo metodë u zgjodh duke marrë parasysh profilin e veçantë të popullatës së përgjithshme në studim. Për të identifikuar të intervistuarit u përdor “*metoda e ortekut*” (*snowball sampling*). Dobësitë e kësaj metode qëndrojnë në potencialin e saj relativisht të lartë për rezultate të paragjykuara si psh: a) të intervistuarit me shumë njohje kanë probabilitet më të lartë për t’u zgjedhur; b) mbizotërim të zonave afër qendrës urbane për shkak të qasjes më të kollajtë fizike nga intervistuesit, dhe c) vështirësia për të siguruar të intervistuarit mbi anonimitetin e përgjigjeve të tyre. Studimi është i ndërgjegjshëm për këto kufizime metodologjike dhe është munduar ti izolojë gjatë analizës së rezultateve.

Theksojmë që opinionet e mbledhura gjatë këtij studimi shërbejnë vetëm për ilustrim dhe nuk pretendojnë të japin një përfaqësim statistikor shkencor të rinisë në zonat e zgjedhura. Këto të dhëna përbëjnë një përpjekje të parë dhe inovative mbi



trajtimin e rinisë shqiptare si një bashkësi nën-grupesh të kush-tëzuara në zhvillimin e karrierës së tyre nga keq-funksionimi i tregut të punës dhe nga vendbanimi, dhe që përpiqen ta korrektojnë duke përdorur rrjetin e të njohurve dhe të farefisnisë. Këto informacione na orientojnë mbi tendencat e karrierës dhe të punësimit tek këta të rinj, mbi shqetësimet e tyre dhe mbi problemet që hasin. Ky informacion u shërben politik-bërësve në nivel qendror, lokal si dhe aktorëve të ndryshëm aktivë me të rinjtë.

- Në studim “rinia e shkëputur” përcaktohet ai grup të rinjsh, të cilit i mungon një qasje optimale në punësim, shkollim dhe formim profesional, mobilitet, informim, dhe më e rëndësishme, në rrjetet informale të zhvillimit të karrierës. Ne jemi fokusuar në qytetin e Lezhës dhe në qytezën e Cërrikut, si shembuj me profil ilustrues përsa i përket rrjetëzimit të shërbimeve, të profilit të ndërmarrjeve, dhe distancës nga qendrat urbane rajonale, etj.

I. RINIA NË ZONAT E PAFAVORIZUARA

I.1. Zona të pafavorizuara, të rinj të shkëputur

- Sipas INSTAT¹ zonat e pafavorizuara në Shqipëri nuk janë një bashkësi homogjene. Ato ndryshojnë nga njëra tjetra bazuar në realitetin politik, ekonomik, social, gjeografik, historik, etj. Të rinjtë që jetojnë në këto zona kanë profil të ndryshëm mes tyre si dhe, mbi të gjitha, nga të rinjtë që jetojnë në qendrat urbane rajonale si dhe në Tiranë.
- Zonat e pafavorizuara konsiderohen zonat me zhvillim të ulët social dhe ekonomik sipas një sërë treguesish. Këta tregues përfshijnë – mes të tjerash - të ardhurat për kokë banori, lëvizjen e popullsisë, shkallën e papunësisë, shpenzimet publike për banor, numrin e vizitave mjekësore për banor, pjesëmarrjen në arsimin e detyrueshëm, aksesin në burimet e ujit / cilësinë e tij, etj. Si pasojë, politikat e mbështetjes së këtyre zonave dhe të popullatave në këto zona (përfshirë dhe të rinjtë) përmbajnë elementë politikash apo masash strukturore të cilat synojnë direkt apo indirekt të mbështesin këta përbërës të zhvillimit socio-ekonomik. Ato fokusohen kryesisht në përmirësimin e shërbimeve publike, të aktivitetit ekonomik, të bujqësisë, si dhe të mbështetjes sociale përshtatur zonave rurale, zonave malore dhe/ose në zonave peri-urbane të pafavorizuara. Shumë rrallë këto politika ndërtohen për të mbështetur një grup popullatë të veçantë.

I.1.a) zonat rurale të pafavorizuara

Zonat rurale të pafavorizuara (ZRF) nuk janë njësoj, por kanë sfida të ngjashme. Ato janë relativisht të shpopuluara, me popullsi me mesatare të lartë moshe, teknologjikisht dhe ekonomikisht

¹ niveli i varfërisë, thellësia e varfërisë dhe ashpërsie, sipas LSMS, INSTAT 2012

të pazhvilluara. Veçanërisht ato zona të cilat janë larg qendrave urbane preken rëndë nga rritja ekonomike e ulët, nga papunësia dhe pasiguria për të ardhmen. Një raport i Komisionit Evropian identifikon faktin sipas të cilit largësia gjeografike ndikon negativisht në papunësinë afatgjatë, në rritjen ekonomike, në strukturën industriale dhe në nivelin e mjeshtërive të forcës së punës².

Një dimension tjetër i karakterizimit të ZRF-ve i referohet dinamikës së popullsisë. Nga periudha 2000-01 familje të tëra u larguan nga rajonet e tyre të origjinës, kryesisht rurale. Kombinuar me migrimin e kthimit, kjo çoi në një rritje të shpejtë të procesit të urbanizimit: më shumë se 50% e popullsisë banon në zona urbane zyrtare në vitin 2011, nga 36% që ishte në vitin 1989³. Kjo lëvizje masive ka lënë prapa kryesisht të moshuarit dhe të rinj të pakualifikuar, të cilët kryejnë punë me nivel të ulët kualifikimi. Sipërfaqja e vogël e fermave ka mbajtur shumë të ulët nivelin e investimeve teknologjike në këto zona. Nëse i shtojmë dhe nivelin e lartë të riskut dhe pasigurinë e të ardhurave, bujqësia në fermat familjare është një nga opsionet e fundit të punësimit të të rinjve në këto zona. Për t'u inkuadruar në një jetë dinamike dhe për të përfituar nga shërbimet e ndryshme, të rinjtë çrrënjosen nga vendlindja dhe komuniteti të cilit i përkasin, dhe bëhen pjesë e rrethit vicioz të migrimit drejt zonave urbane.

- Vendet e industrializuara kanë kaluar dhe ato në këto fazë migrimi drejt qendrave urbane gjatë revolucionit industrial. Problemi me Shqipërinë është që lëvizja e popullatës ndodhi jo për shkak të kërkesës së qyteteve për të punësuar. Akoma më keq, dhe ajo kërkesë e ulët që egzistonte, u zhduk si pasojë e shkatërrimit ose privatizimit të industrie egzistuese "komuniste". Si pasojë, zonat rurale u shpopulluan

² *Thematic Study on Policy Measures concerning Disadvantaged Youth*, A. Walther & A. Pohl, IRIS EV, Oct. 2005

³ Projektionet e popullsisë, 2011-2031, INSTAT 2012

nga të rinjtë dhe individët produktivë, të cilët migruan drejt qytetzave / qyteteve dytësore dhe atyre më të mëdha. Në të njëjtin moment, këto qytete humbën uzinat e tyre komuniste – që shpesh ishin punëdhënësi i vetëm i qytetës – duke i detyruar banorët të shpërnguleshin drejt qyteteve më të mëdha me mundësi më të shumta. Kjo lëvizje rriti para-lagjet dhe vendbanimet informale rreth qendrave rationale (dhe Tiranës), por pa reflektuar situatën ekonomike dhe kërkesën për punësim. Të çrrënjësuar dhe pa punësim të mirëfilltë në vendbanimin e ri, nga “të distancuar gjeografikisht” këta migrantë të brendshëm u shkëputën nga rrjetëzimi social.

I.1.b) qytetarë urbanë, por të “shkëputur”

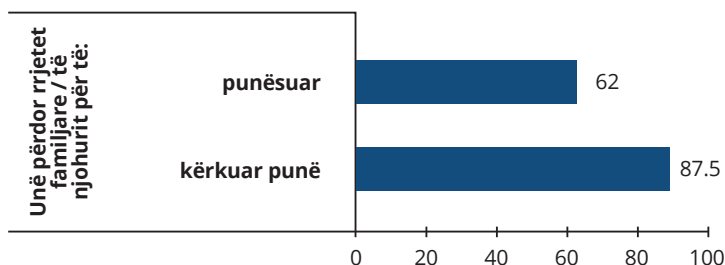
- Varfëria është zhvendosur edhe në zonat urbane: ndërsa popullsia rurale e varfër ka rënë me rreth 0,3 %, popullsia urbane e varfër është rritur me rreth 44,0 %. Shkalla e varfërisë në zonat rurale është rritur nga 15,0% në 2008 në 15,5 % në vitin 2012, ndërsa varfëria urbane u rrit nga 10,2 % në 13,3 %⁴.
- Zona të pafavorizuara egzistojnë dhe në afërsi ose ngjitur me zonat me dendësi të lartë urbane. Ato mund të jenë ose habitate të reja të krijuara nga migrantët e ardhur nga zonat rurale / malore, ose fshatra egzistues që janë absorbuar nga rritja e qytetit. Në të dyja rastet, dhe pse administrativisht këto zona janë brenda qendres urbane, ato paraqesin simptomat e zonës gjeografikisht të pafavorizuar. Kjo vjen kryesisht për shkak të mungesës së aktivitetit ekonomik në zonë.
- Fenomeni i shkretimit industrial të qytetzave ka pasoja di-

⁴ Shqipëri: Trendi i Varfërisë 2002-2005-2008-2012, INSTAT Prill 2015

rektë tek rinia vendase. Para 1990 ekonomia e centralizuar planifikoi dhe ndërtoi në të gjithë vendin – përfshirë dhe zonat rurale dhe disa malore – të paktën një njësi prodhimi (të përshtatur me profilin e zonës i.e. industri minerare, sharra, etj). Kjo njësi prodhimi përbënte shtyllën kurrizore të ekonomisë lokale dhe punëdhënësin më të madh. Me zbatimin e ekonomisë së tregut këto njësi prodhimi ose u shkatërruan, ose u privatizuan. Pasojat në punësim lokal ishin katastrofike. Pa asnjë alternativë tjetër, tregu i punës në këto qytëza u zhduk. Pasojë e menjëhershme ishte migrimi. Në Cërrik psh, qendra urbane u ngrit *ex-nihilo* rreth rafinerisë. Si punëdhënësi më i madh rafineria – e mbështetur fuqimisht me ndihma nga shteti – ofronte punë, dhe ishte qendër e marrëdhënieve shoqërore në qytezë. Mbyllja e saj nuk i la asnjë alternativë qytetarëve dhe të rinjve, veç papunësisë, migrimit, ose zgjatjes së periudhës së studimit për të vonuar sa më shumë hyrjen në tregun e punës. Sot në Cërrik, tregu i punës varet nga punëdhënësit në Elbasan dhe kushtëzohet nga lidhjet farefisnore dhe distanca fizike mes Cërrikut dhe Elbasanit.

- Pas 1990, shumë fëmijë u ç'rrenjosën nga vendlindja dhe ndoqën prindërit në migrim. Sot, të rritur, ata përpiqen të ndërtojnë karrierën e tyre në një kontekst që nuk i favorizon. Për të pasur sukses në tregun e punës, sot duhet të njohësh. Shumica e ndërmarrjeve punësojnë përmes kontakteve informale: për këtë kategori *është* e rëndësishme kë njeh, jo kush je. Kjo e bën shumë të vështirë për të rinjtë e "ç'rrenjosur" të kenë një karrierë të suksesshme nëse janë larg gjeografikisht, nëse nuk kanë studiuar në shkollat e përshtatshme, ose nëse nuk njohin njerëzit e duhur. Nuk ka rëndësi se ku jeton - afer ose larg Tiranës - për të pasur karrierë të mirë duhet të kesh kontaktet e duhura.

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



Burimi. Tregu i Punësimit për të Rinjtë në Shqipëri, CDI 2015⁵

- Megjithatë, qendrat peri-urbane dhe qytezat mund të përfitojnë nga mundësitë në punësim nëse ndodhen afër qendrave kryesore urbane. Kusht është egzistenca e një infrastrukture lidhëse optimale. Në rastin e Lezhës, mbyllja e fabrikave të vjetra u kompensua pak a shumë me zhvillimet e reja në turizëm dhe në fason. Ndërtimi i rrugëve të reja drejt bregdetit e bënë udhëtimin ditor të banorëve të Lezhës diçka të zakonshme dhe pjesë të ditës së tyre të punës. Jetesa në Lezhë dhe punësimi në Shëngjin ose Tale u bë pjesë e së përditëshmes.

1.2. Pasojat e shkëputjes sociale në karrierën e të rinjve

Sa më e madhe distanca e vendbanimit nga qendra urbane, aq më e ulët është mundësia për të përfituar nga zhvillimi ekonomik ose nga politikat mbështetëse. Komunitetet e distancuara ndajnë të paktën një nga këto tipare: nivele të ulëta të të ardhurave, shkallë të ulët punësimi, zhvillim të ulët të sektorit të shërbimeve, popullatë me shkollim dhe mjështëri relativisht

⁵ *Youth Employment Trends in Albania: What is the Market Looking For?*, CDI & FES Tirana, 2015, <http://cdiinstitutë.eu/web/wp-content/uploads/2016/05/t-150427-tëxt-engl.pdf>

të ulët, mungesë mundësish për gratë, si dhe një peizazh industrial dhe shërbimesh shumë të varfër. Kjo situatë është evidente në zonat rurale dhe malore.

Politik-bërësit kanë thjeshtuar politikat e zhvillimit rural dhe rajonal, duke i bazuar ato më shumë në aspektin territory, se sa në grupe shenjë specifike: si pasojë territori konsiderohet si një zonë me popullsi homogjene. Por për të qënë eficientë, politikat e zhvillimit që bazohen në territor, duhet të ndërtohen duke marrë parasysh, përveç zonës, edhe problemet specifike të grup-moshave të ndryshme në këto zona.

1.2.a) thurja e politikave publike për të rinjtë

- Targetimi i deritanishëm i politikave publike për ndihmesë në punësim është fokusuar në disa grupe sociale të veçanta si Romët dhe gratë. Punësimi i të rinjve është parë nën lupën e politikave të edukimit dhe mbështetjes së mirë-funksionimit të tregut të punës duke u fokusuar në ofertën dhe kërkesën: i.e. trajnimit profesional dhe të sistemit dual. Por punësimi i të rinjve në zonat e pafavorizuara duhet të marrë parasysh mbi të gjitha, veçantitë e kësaj grupmoshe duke u vënë nën prizmin më specifik të zhvillimit personal dhe të karrierës. Punësimi është dhe mbetet një përbërës shumë i rëndësishëm i politikave mbështetëse për të rinjtë. Por duke marrë parasysh numrin dhe kompleksitetin e faktorëve që përcaktojnë të ardhmen e të rinjve në zonat e pafavorizuara, fokusi në punësimin e tyre dhe lënia në plan të dytë të kontestit më të gjerë të “futjes në jetë” është e destinuar ti drejtojë këta individë në një skenar zhvillimi profesional afatshkurtër.
- Nga pikëvështrimi konceptual, analiza e rinisë së dizavantazuar mund të përdorë qasjen strukturale ose individuale, si më poshtë:

- *'të rinjtë janë të dizavantazhuar pasi janë të papunë'*: kjo qasje përkon me një politikë strukturore që nxit kërkesën për punësim në zonën e caktuar duke nxitur aktivitetin ekonomik të zonës. Por ndërkohë, kjo politikë vendos të rinjtë në të njëjtën situatë si grupet e tjera që jetojnë në të njëjtën zonë. Kjo qasje e shpjegon shkallën e lartë të papunësisë së të rinjve me mungesën e tregut për të ofruar vende pune të mjaftueshme. Në këtë qasje, në periudhë afatshkurtër, zgjidhja më e mirë për të rinjtë vendas është emigrimi drejt një zone me ekonomi më dinamike;
- *'të rinjtë janë të papunë pasi janë të disavantazhuar'*: kjo qasje shpjegon papunësinë rinore me pa- aftësinë e individit për t'ju përshtatur kërkesave të tregut të punës: mungesë mjeshtërishe dhe / ose kualifikimesh, mungesë dëshire për të punuar, etj. Në këtë rast, politikat publike synojnë zhvillimin profesional të të rinjve dhe përshtatjen e tyre për nevojat e tregut. Kjo qasje nuk është thelbësore për zonat ku nuk ka ofertë për punësim, mundësi për trajnim ose për studim të përshtatshëm, ose zgjedhje të tjera karrierë. Shumica e politikave aktuale për të rinjtë në zonat e pafavorizuara fokusohet pikërisht në këtë pikë: të rinjtë duhet të përgatiten më mirë për të gjetur punë aty ku banojnë. Ndërkohë, me tepër se 50% e popullatës në Shqipëri jeton në zona rurale ku kërkesa për punësim është shumë e ulët, në mos jo-egzistente.

Grafikisht, këto kategori mund të paraqiten si më poshtë:

Diagnoza / Politikat Publike	Individualizim (me fokus tek përshtatja me nevojat e tregut të punës)	Strukture (me fokus tek qasja në mundësitë që ofron tregu)
Individualizim (mungesë përshtatjeje kërkesave të tregut të punës)	Masa për VET Orientin dhe këshillim karrierë	Qasje/ mbështetje më të madhe për shkollim, VET dhe punësim
Strukture (mungesë mundësish)	Largohet nga zona ku jeton për të gjetur punë / emigron Lidhet me mundësi punësim / rrjetëzim përmes vullnetarizmit, re-trajnitimit, etj.	Krijim vendesh pune, mbështetje finaciare, ndihmesa për vetë- punësim

Kjo ndarje është e dobishme për të kuptuar arsyet e ndërtimit dhe funksionimit të politikave të punësimit për të rinjtë. Problemi qëndron në faktin që hipoteza bazë e tyre është funksinimi optimal i tregut të punës ku i riu / e reja kudo që jeton dhe pavarësisht nga njohjet, mund të punësohet. Kjo qasje nuk merr parasysh kontekstin shqiptar të një tregu pune në zhvillim e sipër, dhe të një kulture punësimi bazuar më tepër në njohje personale se sa mbi mekanizmat e kërkesës dhe ofertës. Politikat e punësimit rinor në Shqipëri janë ndërtuar kryesisht për të rinjtë që jetojnë në DURANA: ose korridori Tiranë – Durrës ku është përqëndruar shumica e popullatës dhe e aktivitetit ekonomik.

I.2.b) sfidat e të rinjve në zonat e pafavorizuara

Të rinjtë në zonat e pafavorizuara përballen me sfida të ndryshme strukture që nuk mund të tëjkalohen vetëm me politika që synojnë përmirësimin e individit. Disa nga këto sfida përmen-den më poshtë:

- *mundësi më të pakta për shkollim formal dhe jo-formal*: sa më larg qendrës urbane, aq më pak ka shkolla të specializuara / fakultete / OJQ që fokusohen tek zhvillimi i të rinjve. Për të ndjekur planet e karrierës, të rinjtë në këto zona duhet të shpenzojnë me tepër kohe dhe para për të ndjekur shkollimin që duan, ose për tu implikuar në aktivitete që nuk gjenden në vendin ku banojnë;
- *pak ose aspak mundësi punësimi*: tregu i punësimit në zonat e pafavorizuara kushtëzohet nga aktiviteti i ulët ekonomik, numri shumë i lartë i mikro-ndërmarrjeve⁶, dhe mos-funksionim i mekanizmave të tregut të punës (funksionim mes kanaleve informale). Këto të dhëna strukturore përkthehen në shkallë të lartë papunësie tek të rinjtë. Pasojë tjetër negative është dhe zhvleftësimi i mjeshtërive dhe kualifikimeve që të rinjtë kanë: të shkëputur nga mundësitë për të gjetur punën e duhur që korrespondon me aftësitë e tyre, ata detyrohen të zgjedhin punën e parë që u ofrohet;
- *pak ose shumë pak aktivitete dëfrimi*: sa më e largët / e varfër ekonomikisht të jetë zona, aq më e varfër është dhe jeta kulturore-artistike. Pas viteve '90 në zonat e largëta ka akoma më pak aktivitete kulturore-artistike si teatër, kinema, koncerte, etj., kryesisht për shkak të ndërprerjes së mbështetjes financiare publike dhe infrastrukturës së degraduar ose të privatizuar;
- *transport problematik që ndikon në mobilitet*: vështirësia e lëvizjes pengon të rinjtë të ndjekin normalisht shkollimin, trajnimet e ndryshme, mundësitë e punësimit, të zbavitjes ose hobe të tjera;
- *mungesë informacioni mbi aktivitetet për të rinjtë, mundësitë dhe inisiativat e ndryshme*: distanca gjeografike, rrjetet informale të munguara dhe mungesa ose cilesia e dobët e

⁶ ndërmarrjet me 1 - 4 të punësuar përbëjnë 89% të të gjitha ndërmarrjeve të regjistruara në Shqipëri

internetit shkaktojnë mungesë informacioni ose informacion të shtrembëruar mbi aktivitete interesante për të rinjtë, dhe për mundësitë që egzistojnë jashtë zonës ku ata banojnë;

- *konsumi frekuent i alkoolit dhe pirja e duhanit* janë problem kryesisht për arsye të mungesës së mundësive të tjera: kafja e fshatit ose qytezës është shpesh vendi i vetëm publik ku ata mund të takohen;
- *mjedisi i mbyllur dhe shpesh konservator* pengon zhvillimin e të rinjve. Popullsia e këtyre zonave, përgjithësisht, bazohet akoma në rregullat tradicionale që përcaktojnë ecurinë e të rinjve në jetë dhe mënyrën se si ata e shikojnë karrierën e tyre.
- Të gjithë këta faktorë strukturorë ndikojnë çdo moment të rrugës së zhvillimit personal që një i ri që jeton larg qendrave urbane ndërmerr për të zhvilluar karrierën e tij / saj. Për më tepër, duke mos qënë target i veçantë i politikave strukturore shumë shpesh të rinjtë e zonave të pafavorizuara nuk janë në dijeni të masave mbështetëse ose të politikave publike që qeveria ndërmerr në favor të tyre.

I.3. Shkollimi dhe zhvillimi ekonomik përcakton të ardhmen e të rinjve

Qasja në arsimin e mesëm dhe të lartë është i pabarabartë mes zonave urbane e atyre rurale. Kjo diferencë bëhet akoma më e ndjeshme në zonat e thella e malore, ku niveli i varfërisë është më i madh. Në vitin 2009 diferenca urbane-rurale ishte 54 pikë PVNN⁷, ose pothuajse 1.5 vjet shkollim. Në matematikë dhe në shkencë diferencat ishin më të vogla por jo më pak shqetësuese: 43 dhe 39 pikë, respektivisht, ose përafërsisht një vit shkollim. Po ashtu, diferenca urbane-rurale reflekton ndryshimet në akses

⁷ Programi për Vlerësimin Ndërkombëtar të Nxënësve

ndaj shkollave me cilësi më të mirë⁸.

- Gjithashtu, diferencimi dallohet dhe në mënyrën e shpërndarjes së fondeve të subvencionit të arsimit. Shumica e këtyre subvencioneve (rreth 70%) ju jepen studentëve të arsimit të lartë, ndërsa vetëm 5% harxhohet për nxënësit e arsimit të mesëm të përgjithshëm. Vetëm një pjesë fare e vogël e tyre arrijnë në zonat e varfra malore.
- Gjendja e infrastrukturës shkollore është përmirësuar gjatë vitëve të fundit, por ngelet problematike në zonat rurale e sidomos në ato malore. Mungesa e mësuesve, si dhe numri i ulët i nxënësve në disa zona rurale, rezulton në mësimdhënie në klasa të përziera, në zonat e thella rurale dhe ato malore.
- Struktura ekonomike – industria dhe shërbimet – është ajo që përcakton dhe strukturën e punësimit në mënyrë absolute dhe relative. Sipas INSTAT, është mungesa e ndërmarrjeve industriale dhe në shërbime, faktori që drejton fuqinë punëtore drejt zonave dhe sektorëve me vlerë të shtuar me të ulët. Ky arsytim shpjegon faktin që në zonat malore, në mungesë të mundësive alternative lokale dhe të dis-konektivitetit, bujqësia ngelet mundësia e vetme për tu angazhuar në aktivitete prodhuese.
- Për të rinjtë, diferencimi në shkollim përforcohet akoma me tej në diferencimin e mundësive për punësim. Në zonat e dizavantazuara, numri i kompanive të përfshira në politikat aktive në mbështetje të punësimit është i neglizhuar. Programet e punësimit janë të përqendruara në vetëm disa kompani të mëdha apo në sektorë që shfrytëzojnë koston e lirë të krahut e punës si avantazh komparativ (kryesisht në fason dhe *call-centers*) - gjeografikisht të vendosura në akset urbane.
- Të shtatë programet egzistuese të nxitjes së punësimit, kon-

⁸ Cilësia e Arsimit dhe Mundësitë për Zhvillimin e Aftësive në Shqipëri 2000-2012, World Bank Group, Qershor 2014

sistojnë në subvencionimin e punësimit dhe trajnimit nëpërmjet punës dhe praktikës. Të njëjtat mekanizma/masa janë përdorur për të targetuar grupe të mëdha përfituesish, pa marrë parasysh diversitetin e nevojave brenda grupeve bazuar në faktorë gjeografikë. Kjo është arsyeja pse ne vazhdojmë ti mësojmë diferencimit të programeve bazuar në target-grupet specifike, kundrejt përfshirjes së tyre në një katëgori të përgjithshme.

Përsa i përket zonave shenjë që ne kemi zgjedhur, Elbasani (ku ben pjesë dhe Bashkia Cërrik) edhe pse në dukje qytet industrial, ka dominant sektorin e bujqësisë, që punëson 63 % të forcës së aftë për punë. Ndërsa në qarkun e Lezhës, dominon punësimi në sektorin e shërbimeve. Zhvillimi i vullshëm i turizmit në zonën e Shëngjinit dhe të Tales, ka ndikuar në punësim drejt shërbimeve (vetëm qarqet Tiranë, Durrës dhe Lezhë dominohen nga sektori i shërbimeve dhe industria).

1.4. Alternativa e vetëpunësimit

- Elementët e mësipërm mbështesin argumentimin sipas të cilit, në zonat rurale kryesisht, mungesa e një mase kritike biznesesh, institucionesh shkollimi dhe kulturore etj., si dhe largësia dhe distancimi, kushtëzojnë suksesin e politikave të mbështetjes së të rinjve. Alternativat për hapje biznesi dhe punësim në zonat rurale kushtëzohen nga shkëputja, nga problemet në marrjen e informacionit dhe nga aftësia e ulët për të përgatitur një plan biznesi solid. Si pasojë punësimi i të rinjve në këto zona shpesh kufizohet në kontribut vullnetar mes fqinjëve ose anëtarëve të një fisi gjatë periudhave të punës intensive që zakonisht përkojnë me kalendarin bujqësor. Si rezultat i të ardhurave të ulta të fuqisë punëtore, kushteve të vështira të mjedisit, mundësive të kufizuara të punësimit, si dhe mungesës së shërbimeve sociale, migrimi dhe angazhimi në punësimin jo-bujqësor përfaqëson një alternativë tërheqëse.

- Një nga politikat që mbështet nismën personale është programi i Vetëpunësimit. Në 2016 janë mbi 400 të rinj që kanë aplikuar në programin e Vetëpunësimit i cili zbatohet nga Ministria e Mirëqënies Sociale dhe Rinisë⁹. Sipas të dhënave të këtij programi, Tirana ka pasur numrin më të madh të aplikimeve 247, duke u ndjekur më pas nga Durrësi me 33, Shkodra me 28 etj.

Po ashtu, janë shtatë programe, që po zbatohen në mbështetje të punësimit aktiv dhe fondi i nxitjes është 490 milion lekë. Ato janë: (i) Programi i nxitjes së punësimit të grupeve të veçanta; (ii) Programi i formimit nëpërmjet punës; (iii) Programi i nxitjes së punësimit të të rinjve të diplomuar (baçelor apo master) deri 30 vjeç; (iv) Programi i nxitjes së punësimit të grave kryefamiljare me fëmijë në ngarkim dhe vajzave nëna; (v) Nxitja e punësimit të personave me aftësi të kufizuar; (vi) Praktikat profesionale deri në 6 muaj për të rinjtë e sapo-diplomuar (brenda 24 muajve); dhe (vii) Program i ri i nxitjes së punësimit për jetimët.

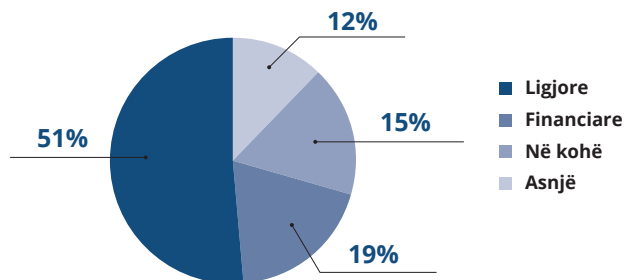
- Siç vërehet më sipër: (i) SKPA dhe Plani i Veprimit nuk diferencojnë në bazë të zonës gjeografike ose të “shkëputjes”; dhe (ii) janë zonat urbane që mbizotërojnë në numrin e përfituesve.

I.5. Sfidat e punësimit

Por një nga problemet që ne hasëm gjatë intervistave me punëdhënësit ishte mos-informimi i tyre rreth mundësive të punësimit të të rinjve. Dhe pse egzistojnë incentiva financiare si përjashtime nga taksat, ndihmesa direkte për punësimin e të rinjve, këto masa nuk njihen mirë. Po ashtu, punëdhënësit mund të implikohen në punësimin e të rinjve nëse kjo u bëhet e kollajtë. Ata që ne kemi pyetur nuk e shikojnë problematike si punësimin ashtu dhe shkëputjen e marrdhënieve me të rinjtë e

⁹ Aplikuesit ndihmohen me këshillim për të ndërtuar biznesin e tyre.

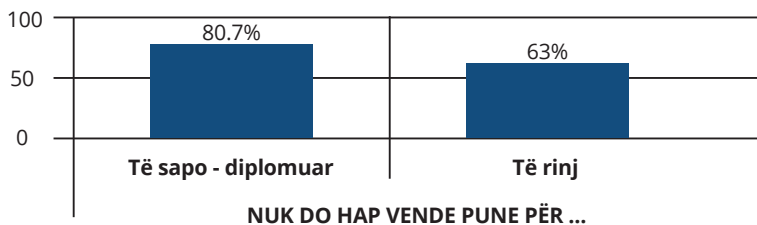
sapodiplomuar. 51.4% e punëdhënësve të pyetur deklaruan që nuk ka asnjë kosto akti i ndërprerjes së kontratës së punësimit. Vetëm 17.3% përmendën faktorin kosto¹⁰.



Graf 2. Kostot e ndërprerjes së një kontratë pune (në %)

Burimi. Youth Employment Trends in Albania: What is the Market Looking For ?, CDI & FES Tirana, 2015¹¹

Ky avantazh në punësim/shkëputje duhet të shtrihet dhe në zhvillimin profesional të të rinjve që punësohen. Ata duhet të konsiderohen si investim dhe jo thjesht si krah pune me kosto më të lirë:



Graf 3. Punëdhënësit kërkojnë krahë pune, jo kualifikime

Burimi. Youth Employment Trends in Albania: What is the Market Looking For?, CDI & FES Tirana, 2015¹²

¹⁰ <http://cdinstitute.eu/web/wp-content/uploads/2016/05/t-150427-text-engl.pdf>

¹¹ idem

¹² idem

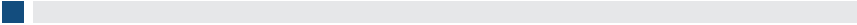
Zyrat e Punësimit duhet ta bëjnë “të lehtë” praktiken e punësimit, sidomos për punëdhënës në zonat e dizavantazuara, si dhe të mbështesin përpjekjet e tyre për të punësuar të rinj.

1.6. Fenomeni i zhvleftësimit të mjeshtërive

Duke marrë parasysh profilin e tyre dhe të tregut të punës, si dhe fenomenin e migrimit, të rinjtë nga zonat e pafavorizuara kanë nevojë për të vlerësuar dhe komunikuar më qartë mjeshtëritë dhe përvojën e tyre në punësim. Sipas studimit në fjalë, për punëdhënësit kualifikimet dhe diplomat e të rinjve nuk kanë shumë rëndësi gjatë procesit të punësimit. Zakonisht, të rinjtë konsiderohen si të pa-kualifikuar dhe punësohen për të mbushur vendet e punës të pakualifikuara dhe pse ndërmarja mund të ketë nevojë për mjeshtëritë e personit në fjalë.

Këto vende pune me kualifikim të ulët dhe paga të ulëta - që mundësohen nga shumë programe ndihmëse për punësim -, ndihmojnë të rinjtë në një perspektivë afatshkurtër, por nuk mundësojnë një karrierë domethënëse ose rritje page të rëndësishme. Për të pasur një karrierë që ofron mundësi avancimi, përmirësim të mjeshtërive dhe paga më të mira, të rinjtë duhet të kenë mundësi të komunikojnë mjeshtëritë dhe përvojën që ata kanë fituar në punët paraprake. Shumë nga këto vende pune, si psh në *call centers*, fason, ose shërbime HORECA, nuk ofrojnë sisteme certifikimi të mjeshtërive për punonjësit. Kjo bën të pamundur për të rinjtë të vlerësojnë përvojat e tyre të mëparshme në procesin e kërkimit të punës së rradhës ose dhe gjatë migrimit të brendshëm drejt qendrave urbane.

Në fokus grupin e Lezhës, një i ri deklaroi që ai nuk kishte kontratë pune si kamarier e jo më certifikim të mjeshtërive të tij. Por në sektorët e IT ose të shërbimit shëndetsor certifikatat dhe credencialet formale janë të domosdosme për kandidatët në mënyrë që ata të jenë të suksesshëm gjatë kërkimit të pu-



nësimit. Nëse ndërmarrjet në sektorët e shitjeve me pakicë, shërbimeve, etj, arrijnë të ndërtojnë një sistem certifikimi të njohurive bazë për punët që mbulohen kryesisht nga të rinjtë (*low-skill, entry-level jobs*) dhe të ndërtojnë mekanizma atribuimi dhe njohjeje, kjo do të ndihmontë të rinjtë – dhe jo vetëm ata të pafavorizuar – për të komunikuar mjeshtëritë dhe përvojën e tyre në tregun e punës, kudo që ndodhen.

1.7. Roli i ndërmarrjeve publike në punësimin e parë të të rinjve

Nëse të gjithë të rinjtë kanë nevojë për ndihmesë gjatë procesit të kërkimit të punës së parë, të rinjtë e pafavorizuar e kanë akoma më të nevojshme. Ata kanë më pak burime financiare, më pak mundësi zgjedhjeje, më pak mundësi rrjetëzimi, janë më të kufizuar nga mobiliteti, njohin më pak të rritur që mund ti ndihmojnë dhe kanë më pak mentorë. Për këtë arsye, masa të veçanta duhet të ndërtohen dhe të zbatohen për ti ndihmuar këta të rinj për të vënë këmbën në shkallaren e parë të tregut të punës. Instrumenta inovative që plotësojnë kontekstin institucional, si grupe Facebook që ndajnë të dhënat për vende pune, lajmërimi me sms për vende pune të lira, mbështetje financiare për biletat e autobuzëve urbane, etj. mund të zbusin probemet që këta të rinj ndeshin gjatë kërkimit të punës së tyre të parë.

Masat e punësimit të të rinjve në zonat e pafavorizuara duhet të bazohen në krijimin dhe favorizimin e vendeve të punës të adaptuara për këta të rinj. Këto masa duhet të tejkalojnë logjikën afatshkurtër të tregut dhe të përfitimit financiar. Ndërmarrjet publike janë institucionet ekonomike më të përshtashme për këtë qëllim. Periudha aktuale përkon me një ndërrim brezash në këto ndërmarrje: psh më shumë se gjysma e të punësuarve në ndërmarrjet e Ujë – Kanalizimeve duhet të dalin në pension në pesë vitet e ardhshme. Këto kompani - që kanë avantazhin të jenë prezentë në të gjithë territorin e jo vetëm në

zonat me dendësi të lartë urbane - mund të ofrojnë përvojën e parë të punësimit për të rinjtë, kryesisht në zonat rurale.

Po ashtu në OSHEE, 47% e punonjësve janë mbi 51 vjeç dhe 11% mbi 60 vjeç. Kjo kompani parashikon të hapë rreth 1,500 vende pune në 5 vjetët e ardheshëm për profesione si elektrikist, inxhinjer, etj. Në kompanitë publike Uje - Kanalizime (rreth 5,800 punonjës në total) 35% e punonjësve janë mbi 55 vjeç, 63% e hidraulikeve dhe 58% e mekanikëve janë me 55 vjeç¹³. I njëjti arsyetim mund të bëhet për sektorin e shëndetit, etj.

Kompanitë publike shqiptare, të mbështetura nga politikat publike përkatëse mund të krijojnë dhe të mbështesin funksionimin e një tregu pune për të rinjtë, për të paktën disa profesione të caktuara dhe për disa zona të zgjedhura. Këto kompani mund të ofrojnë përvojën e parë të punës këtyre të rinjve, të cilët kanë kualifikimet e nevojshme por u mungon mundësia financiare për tu zhvendosur drejt zonave industriale ose qasja në rrjete informale punësimi.

13 Analiza e Fuqisë Punëtore të Ndërmarrjeve Uje - Kanalizime, Cooperation & Development Institute & Austrian Development Cooperation, Tirana 2015

II. LEGJISLACIONI, POLITIKAT DHE INSTITUCIONET PËR PUNËSIM RINOR

II.1. Politikat e punësimit rinor: 2005-2015

Dokumentat e politikave të punësimit në Shqipëri kanë filluar të hartohen pas viteve 2000. Në fushën e punësimit rinor ky proces ka filluar në vitin 2007. Aktualisht janë katër strategji që trajtojnë çështjet e punësimit rinor, nga të cilat dy kanë përfunduar në vitin 2013 dhe dy të tjera janë në proces zbatimi:

1. Strategjia Kombëtare e Rinisë 2007-2013,
2. Plani Kombëtar i Aksionit për Punësimin e të Rinjve 2010-2013,
3. Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020 dhe Plani i Veprimit miratuar me VKM Nr. 818, datë 26 nëntor 2014, dhe
4. Plani Kombëtar i Veprimit për Rininë 2015-2020 miratuar me VKM nr. 383, datë 6 maj 2015.

Disa nga objektivat kryesore të këtyre dokumentave strategjike janë:

1. Strategjia Kombëtare e Rinisë 2007-2013 kishte të përcaktuar si objektiv kryesor *“rritjen e mundësisë për informacion dhe punësim të të rinjve” dhe “nxitjen dhe promovimin e biznesit rinor dhe krijimin e mundësive të vetëpunësimit”*. Këto do të realizoheshin ndër të tjera nëpërmjet ngritjes së zyrave të informimit rinor në gjithë rrethet e vendit, krijimin e një databaze/webfaqeje me informacionet për punësim, lehtësive fiskale për bizneset që do të punësonin të rinj, krijimit të linjave të kredive me interesa të ulëta dhe afat të gjatë kohor, si dhe përjashtimin nga taksat për një periudhë 5-vjeçare i biznesit rinor. Ky objektiv fokusohet kryesisht në përmirësimin e informacionit mbi tregun e punës.

Strategjia merr të mirëqenë faktin që egziston një kërkesë nga punëdhënësit si dhe një ofertë e kualifikuar nga të rinjtë që kërkojnë punë. I trajtuar në një këndvështrim neo-liberal, strategjia synon zgjidhjen e problemit të mos-përputhjes së aktorëve në treg dhe të mos-funksionimit të vetë tregut.

2. I përgatitur rreth pesë vjet më vonë, Plani Kombëtar i Aksionit për Punësimin e të Rinjve 2010-2013 identifikonte mungesën e arsimit profesional, mospërputhjen midis përgatitjes akademike dhe kërkesave të tregut të punës, dhe paaftësinë e sektorit privat për të krijuar vende pune, si shkaqet e papunësisë së lartë rinore. Këto faktorë janë strukturorë. Edhe pse nuk trajtojnë në mënyrë të veçantë grupin shenjë të të rinjve në zonat e dizavantazuara, ato fokusohen në probleme specifike të tregut të punës në Shqipëri. Në këto kushte, ky Plan bazohej në katër prioritete: (i) Forcimin e menaxhimit të tregut të punës (për të rinjtë); (ii) Mbështetjen e perspektivave të tregut të punës për të rritur aftësinë e tyre për t'u punësuar; (iii) Nxitjen e rolit të sektorit privat në krijimin e vendeve të punës së denjë për të rinjtë; dhe (iv) Nxitjen e përfshirjes së të rinjve në nevojë në tregun e punës përmes masave të orientuara të tregut të punës.

Risia e këtij dokumenti është pranimi i dobësisë së institucioneve të tregut të punës për të rinjtë, si në këndvështrimin e ofertës, ashtu dhe të kërkesës.

3. Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020 nuk është strategji specifike për punësimin e të rinjve, por në tërësinë e objektivave të saj i kushton një kapitull objektivit strategjik të punësimit të të rinjve nëpërmjet *"...Ofrimit të arsimit dhe formimit profesional cilësor për të rinjtë dhe të rriturit"*. Plani i Veprimit të Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020 mbështet këtë objektiv strategjik. Kjo strategji vë theksin në sistemin dual, duke u fokusuar në formimin profesional dhe në zbutjen dhe thjeshtëzimin e tranzicionit nga shkolla në punë.

Në këtë dokument nuk vërehen shtresëzime ose analiza të përshtatura për nën-grupe të rinjsh si psh. për rininë në zonat rurale. E tërë rinia shqiptare konsiderohet uniforme dhe homogjene, dhe si i tillë konsiderohet edhe tregu i punës. Kjo qasje nuk dallon veçoritë rajonale dhe lokale, si dhe profilin territorial të zhvillimit midis zonave urbane/rurale, dhe urbane klasike dhe zona urbane të ndjeshme (zona ku ka shumë të ardhur). Si Tirana ashtu dhe Gramshi trajtohen njëllëj.

4. Plani Kombëtar i Veprimit për Rininë 2015-2020 identifikon si objektiv strategjik nxitjen e punësimit të të rinjve. Ky plan fokusohet në 6 objektiva: Përmirësimi i kuadrit ligjor për nxitjen e programeve të sipërmarrjes rinore; Rritje e kualifikimit profesional dhe menaxherial të të rinjve; Promovimi dhe fuqizimi i programeve të nxitjes së punësimit rinor; Fuqizimi i burimeve të informacionit mbi punësimin; Mobiliteti; dhe Karta Rinore.

Me përfshirjen e mobilitetit në dokumentet strategjike, më në fund hapet dhe një deriçkë për të trajtuar problemet specifike të punësimit të të rinjve në zonat e pafavorizuara.

Ndonëse përmirësimi i situatës së punësimit të të rinjve ka qënë një objektiv i dokumentave strategjike që kanë qënë në fuqi në periudhën 2005-2015, zbatimi i këtyre dokumentave ka qënë problematik, sidomos për shkak të mungesës së një qasjeje rajonale/lokale nga konceptimi e deri në zbatim. Këto dokumenta tregojnë një mbivendosje të fushave të kompetencës midis disa institucioneve lidhur me punësimin dhe politikat e punësimit, arsimin dhe formimin profesional, rininë, zhvillimin ekonomik, dhe politikat fiskale. Kjo mbivendosje ka qënë karakteristikë edhe e dokumentave të shkuar strategjike dhe krijon probleme për vlerësimin dhe llogaridhënien sipas fushës së kompetencës. Ky fakt e bën tejet të rëndësishëm koordinimin dhe bashkëpunimin midis institucioneve publike, për koordinimin e aktiviteteve dhe realizimin e objektivave dhe rezultateve të përcaktuara.

Për strategjitë, të cilave u ka përfunduar afati i zbatimit (2007-2013 dhe 2010-2013), nuk ka dokumenta të vlerësimit të impaktit. Kjo është rrjedhojë e mungesës së mekanizmave dhe mjeteve funksionale që garantojnë etapat e zbatimit, monitorimit, vlerësimit dhe llogaridhënies sipas standardeve të Bashkimit Evropian¹⁴.

II.2. Disa rezultate të politikave të punësimit: dhjetor 2016

Në vitin 2015 shkalla e papunësisë së të rinjve rezulton të jetë 33.2% nga 32.5% që ishte në vitin 2014 (Instat, Tregu i Punës 2014 dhe 2015). Kjo shifër është sa dyfishi i papunësisë së moshës 15-64 vjeç. (Instat, Tregu i Punës 2015). Ndërkohë, Ministria e Mirëqënies Sociale dhe Rinisë ka përgatitur raportin e parë të progresit të Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014 – 2020 dhe Planin i Veprimit¹⁵. Disa arritje janë:

- 21 zyrat e punësimit të riorganizuara, nëpërmjet modernizimit të infrastrukturës, rikonceptimit dhe informatizimit, sipas modelit të ri të shërbimeve të punësimit;
- Sistemi i Informacionit i Shërbimit Kombëtar të Punësimit është përmirësuar. Faqja zyrtare www.puna.gov.al është në funksion;
- Programi i ri për personat me aftësi të kufizuara, për gratë dhe vajzat me fëmijët nën moshën 18 vjeç, dhe për nxitjen e punësimit të jetimëve të moshës 16 - 30 vjeç.

Punëkërkues të papunë pjesëmarrës në programe janë 5,211 gjithsej, nga të cilët 58 % janë femra. Kanë përfituar:

¹⁴ Ky fenomen nuk është specifik për politikat e punësimit, por karakterizon ciklin e politik-bërjes shqiptare në përgjithësi. Për mbi 500 dokumenta politike që ndodhen në Repository të Politikave Publike të Shtetiweb, më pak se një duzinë janë dokumenta monitorimi, në www.shtetiweb.org

¹⁵ Raporti Progresi i Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014 – 2020, MPRShB 2016

- 40 persona me aftësi të kufizuar, kryesisht të moshave deri në 40 vjeç dhe me arsim të mesëm;
- 469 studentë të sapodiplomuar po ndjekin praktikat profesionale në 94 subjekte, ku pjesa më e madhe janë institucione të administratës publike, të arsimit, të shëndetësisë, banka etj.;
- Nga programi i ri për punësimin e të rinjve me universitet, i zbatuar rishtas gjatë 2016 kanë përfituar 31 punëkërkues të papunë nga kjo kategori;
- Janë përfshirë në programe 394 punëkërkues të papunë nga skemat e mbështetjes me të ardhura ose 9% e totalit të pjesëmarrësve.
- Pupa afatgjatë të përfshirë në programe janë 896 ose 19% e totalit të pjesëmarrësve;
- Ndërsa për sa i përket targeteve të tjera, janë të përfshirë 152 punëkërkues të papunë romë, 26 emigrantë të kthyer, si dhe 2 punëkërkues të papunë jetimë.
- Siç vërehet më sipër, SKPA dhe Plani i Veprimit nuk diferencojnë në bazë të zonës gjeografike ose të “shkëputjes”.

Punësimi i drejtpërdrejtë i të rinjve realizohet nëpërmjet dy shtyllave kryesore: (i) programeve të nxitjes së punësimit dhe, (ii) programeve të shërbimeve të punësimit. Ligji i nxitjes së punësimit 1995, amenduar në vitin 2006, ka përkufizuar grupin e dizavantazhaur ose të veçantë në mënyrë mjaft të gjerë.¹⁶ Këto programe targetojnë të rinjtë si grupe specifike më vete, por edhe programet e përgjithshme kanë si target grupin e të rinjve.

¹⁶ “Grupe të veçanta” të disavantazhuara në tregun e punës janë punëkërkues si: (i) jetimë; (ii) kryefamiljarë të vetëm; (iii) persona me aftësi të kufizuar; (iv) persona me moshë mbi 55 vjeç; (v) persona nga komuniteti rom dhe egjiptian; (vi) persona që kanë apo janë duke vuajtur dënimin me burgim; (vii) persona që përfitojnë nga programet e mbështetjes me të ardhura; (viii) punëkërkues të papunë afatgjatë; (ix) punëkërkues të papunë të kthyer prej jo më shumë se dy vjetësh nga emigracioni; (x) të mitur dhe të rinj në konflikt me ligjin; (xi) të rinjtë me moshë nën 29 vjeç; dhe (xii) viktimat e trafikut dhe të dhunës.

Programet specifike për nxitjen e punësimit të të rinjve janë miratuar pas vitit 2006 dhe zbatimi i tyre ka filluar prej vitit 2009. Programi i parë i miratuar është ai i praktikave profesionale për punëkërkesit e papunë, që kanë mbaruar arsimin e lartë brenda dhe jashtë vendit¹⁷. Edhe pse i miratuar në vitin 2006, fillimi i zbatimit të tij rezulton të ketë filluar në 2009. Të dhënat e përfituesve të këtij programi përmbledhen në tabelën 1.

Tabela nr. 1- Përfitues nga programe të praktikave profesionale për punëkërkesit sipas VKM Nr. 873, datë 27/12/2006 ne vitët 2007-2015

	<i>Programi i praktikave profesionale sipas VKM Nr. 873, datë 27/12/2006, "Për masën e financimit, kriteret dhe procedurat e zbatimit të programeve të praktikave profesionale për punëkërkesit e papunë që kanë mbaruar arsimin e lartë brenda dhe jashtë vendit, ndryshuar me VKM Nr. 187, datë 2.04.2014.</i>	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	Buxheti total në milion lekë për gjithë programet		100	100	90	90	271	450
2	Punëdhënës në program në nivel kombëtar (individë)	n.a	81	43	39	31	94	145
3	Punëkërkes në program në nivel kombëtar (individë)	353	515	132	94	80	420	848
	Zyra e Punësimit Tiranë						70	79
	Zyra e Punësimit Durrës						33	120
	Zyra e Punësimit Shkodër						30	76
3.1	Punëkërkes në program, zona e Lezhës (individë)			37			20 (4,7%)	45 (5,3%)
3.2	Punëkërkes në program Elbasan (ku përfshihet edhe Cërriku), (individë)			-			31 (7,4%)	45 (5,3%)

Burimi. Shërbimi Kombëtar i Punësimit, 2016

Për zonën e Lezhës dhe të Elbasanit (ku përfshihet dhe Cërriku), kjo VKM ka gjetur zbatim kryesisht në vitin 2014 dhe 2015.

Programi i dytë i miratuar është programi mbi formimin nëpër-

¹⁷ me VKM Nr. 873, datë 27/12/2006

mjet punës dhe punësimit të punëkërkuesve të papunë të rinj, të diplomuar me arsim të lartë në nivelin “Bachelor” apo “Master” nën moshën 30 vjeç. Edhe pse i miratuar në vitin 2012, fillimi i zbatimit të tij rezultoi të jetë efektiv/funksional në vitin 2014. Të dhënat e përfituesve të këtij programi paraqiten në tabelën Nr.2.

Tabela nr. 2- Përfitues nga programi nxitjes së punësimit të punëkërkuesve të papunë të rinj sipas VKM Nr. 199, datë 11.01.2012 (16-30 vjeç), ndryshuar me VKM nr. 67, datë 7.1.2016

	VKM Nr. 199, datë 11.01.2012 “Për masën e financimit, kriteret dhe procedurat e zbatimit të nxitjes së punësimit të punëkërkuesve të papunë të rinj (16-30 vjeç), ndryshuar me VKM nr. 67, datë 7.1.2016.	2012	2013	2014	2015
1	Buxheti total në milion lekë për gjithë programet	90	90	271	450
2	Punëdhënës në program në nivel kombëtar	0	0	21	33
3	Punëkërkues në program në nivel kombëtar	0	0	117	260
3.1	Punëkërkues në program Lezhë si rajon	0	0	0	0
3.2	Punëkërkues në Program Elbasan (ku përfshihet edhe Cërriku)	0	0	0	0

Burimi. Shërbimi Kombëtar i Punësimit, 2016

Nga sa më sipër, vihet re që targetimi i programeve të punësimit bëhet në nivel kombëtar. Statistikat e mesipërme hedhin dritë mbi pa-barazinë në përfitim nga zonat larg qendrave kryesore urbane. Numri i kufizuar i përfituesve dhe shpeshherë mungesa e tyre në zonat me probleme sociale si rasti i Cërrikut, apo qyteteve të tjera të vogla të vendit, e ilustron këtë fakt. Kjo krijon një përqëndrim të shpërpjestuar mes poleve urbane të zhvilluara dhe zonave rurale me ekonomi minimale.

Politikat e mbështetjes së punësimit të të rinjve, mund të përmirësohen duke: (i) hartuar Plane Kombëtare për Punësimin e të rinjve çdo vit¹⁸, me një qasje rajonale dhe lokale; (ii) monitoruar dhe vlerësuar çdo vit dokumentat strategjike, kompletuar me publikim të raportëve të monitorimit / dhe vlerësimit; dhe (iii)

¹⁸ përditësimi vjetor lehtëson harmonizimin me dokumentat e BE në këtë sektor.

monitoruar dhe vlerësuar aspektin rajonal dhe lokal të impakti, zbatimit, dhe problematikës përkatëse.

II.3. Konteksti ligjor dhe rregullativ mbi punësimin rinor: 2005-2015

Kuadri ligjor shqiptar garanton të drejtën për punësimin e të rinjve, duke e përfshirë këtë kategori në termin e përgjithshëm të “shtetasi”. Kuadri nënligjor siguron masa të veçanta mbështetëse për nxitje të punësimit për kategoritë e të rinjve.

Legjislacioni shqiptar në fushën e punës, punësimit dhe formimit profesional është zhvilluar pas viteve 1990. Nga kuadri ligjor, nënligjor dhe politikat aktuale që garantojnë të drejtën për punësim dhe arsim-formim profesional për të rinjtë dhe të rriturit, ndër më të rëndësishmit mund të përmendim: (i) Kushtetutën e Republikës së Shqipërisë¹⁹; (ii) Kodin e Punës së Republikës së Shqipërisë²⁰; dhe (iii) Ligjin Nr. 7995 datë 20.09.1995 “Për nxitjen e punësimit”²¹. Ndryshimet e bëra në vitin 2006 në ligjin “Për nxitjen e punësimit” kanë përmirësuar disa çështje në lidhje me përcaktimin më të qartë të politikave të punësimit dhe atyre që kanë të bëjnë me rininë në veçanti.

Zbatimi i programeve/masave nxitëse për punësimin e të rinjve në veçanti, dhe të të rriturve në përgjithësi, **rregullohet përmes shtatë (7) akteve nënligjore:**

¹⁹ Neni 49: “secili ka të drejtë të fitojë mjetet e jetesës së tij me punë të ligjshme, që e ka zgjedhur ose pranuar vetë. Ai është i lirë të zgjedhë profesionin, vendin e punës, si dhe sistemin e kualifikimit të vet profesional. Të punësuarit kanë të drejtën e mbrojtjes shoqërore të punës”.

²⁰ miratuar me ligjin Nr. 7961, datë 12.07.1995, ndryshuar me ligjin nr. 8085, datë 13.03.1996, ndryshuar me ligjin 9125, datë 29.07.2000, dhe me ligjin 136/2015. Neni 98 rregullon kufirin e moshës së punësimit të të rinjve.

²¹ i ndryshuar me ligjin nr. 8444 21.1.1999, ndryshuar me ligjin nr. 8862 datë 7.3.2002, ndryshuar me ligjin nr 9570 datë 3.7.2006. Ky ligj rregullon ndërtimin dhe zbatimin e politikave aktive të përgjithshme për të mbështetur punësimin e plotë, produktiv dhe të zgjedhur lirisht.

- VKM Nr. 873, datë 27/12/2006 "Për masën e financimit, kriteret dhe procedurat e zbatimit të programeve të praktikave profesionale për punëkërkesit e papunë që kanë mbaruar arsimin e lartë brenda dhe jashtë vendit", ndryshuar me VKM Nr. 187, datë 2.04.2014.
- VKM Nr. 199, datë 11.01.2012 "Për masën e financimit, kriteret dhe procedurat e zbatimit të nxitjes së punësimit të punëkërkesve të papunë të rinj (16-30 vjeç)", ndryshuar me VKM nr. 67, datë 7.1.2016.
- VKM Nr. 27, datë 11.01.2012 "Për programin e nxitjes së punësimit të femrave nga grupet e veçanta" ndryshuar me VKM nr. 189, datë 2.04.2014.
- VKM Nr. 48 datë 16.01.2008 "Për programet e nxitjes së punësimit të punëkërkesve në vështirësi", ndryshuar me VKM nr. 192 datë 2.04.2014.
- VKM Nr. 47 datë 16.01.2008 "Për programet e nxitjes së punësimit të punëkërkesve, nëpërmjet formimit në punë", ndryshuar me VKM nr. 193 datë 2. 04. 2014 dhe me VKM nr. 65, datë 27.01.2016.
- VKM Nr. 248, datë 30.04.2014 "Për programet e nxitjes së punësimit për personat me aftësi të kufizuar", ndryshuar me VKM nr. 460, datë 9. 07. 2014.
- VKM Nr. 248, datë 30.04.2014 " Për programet e nxitjes së punësimit të të rinjve që kanë fituar statusin e jetimit.

Siç edhe vërehet, me tepër se një ndarje gjeografike e punëkërkesve, aktet ligjore dhe nënligjore mbulojnë grupe të caktuara punëkërkesish me karakteristika të veçanta socio-ekonomike.

Kryesisht, konteksti ligjor për mbështetjen e punësimit ve theksin tek përmirësimi i aftësive të individit për tu qasur në tregun e punës. Këtu mund të përmendim:

- **Ligji për Punëkërkesit nr. 146/2015, datë 17.12.2015.** Ligji

saktëson procesin e regjistrimit dhe çregjistrimit të punëkërkuesit. Neni 4 përcakton që Zyra e punësimit vlerëson dhe regjistron çdo person që është në moshë pune, është i aftë dhe i gatshëm për punë, deklaron se nuk është në marrëdhënie pune apo i vetëpunësuar, dhe paraqitet personalisht në zyrën e punësimit, me qëllim që të kërkojë punë. Zyra e punësimit bën verifikimin në organet tatimore për personin në lidhje me punësimin apo vetëpunësimin, dhe vendos për dhënien e statusit të punëkërkuesit brenda një muaji nga data e paraqitjes. Punëkërkuesi duhet të paraqitet çdo muaj në zyrën e punësimit ose sa herë i kërkohet një gjë e tillë, dhe duhet të deklarojë përpjekje individuale për të gjetur një punë në tregun e punës.

Vërehet fakti që distanca gjeografike e punëkërkuesit nga Zyra e Punësimit nuk përmendet, faktor ky që penalizon punëkërkuesit në zonat rurale. Po ashtu, verifikimi në organet tatimore lë jashtë skemave publike të mbështetjes së punësimit shumicën e banorëve që merren / janë marrë me bujqësi.

- **Ligji në fushën e arsimit dhe formimit profesional:** Ligji Nr. 8872, datë 29.03.2002, "Për arsimin dhe formimin profesional në Republikën e Shqipërisë", ndryshuar me ligjin nr. 10434, datë 23.06.2011, dhe me ligjin nr. 63, datë 26.06.2014 i jep rëndësi të veçantë këshillimit për punësim²².
- **Ligji nr. 152/2013 datë 30.05.2013, Për nëpunësin civil**, ndryshuar me ligjin nr.178/ 2014, datë 18.12.2014. Ky ligj rregullon punësimin në përgjithësi, ku të rinjtë janë potencial shumë i lartë, në administratën publike për institucionet që janë përfshirë në këtë ligj.

²² Rëndësi të veçantë në lidhje me punësimin e të rinjve ka neni 15 "Këshillimi dhe orientimi në arsimin dhe formimin profesional", i cili thotë se: *Këshillimi dhe orientimin për karrierë është pjesë integrale e të gjitha programeve të ofruara nga institucionet e arsimit dhe formimit profesional. Me këshillimin dhe orientimin në arsimin dhe formimin profesional synohet që të ndihmohen të gjithë shtetasit në zgjedhjen e arsimit, të profesionit, të formimit, të riformimit dhe të riaftësimin profesional më të përshtatshëm për interesat dhe mundësitë fizike e mendore të tyre. Ministri përgjegjës për çështjet sociale përcakton mënyrën e ofrimit të këshillimit dhe orientimit për karrierë nga institucionet e AFP-së.*

Ligji rregullon kërkesat për pranimin, emërimin në shërbimin civil, lëvizjet paralele, ngritjen në detyrë, etj, por nuk trajton punësimin në ndërmarrjet publike si psh. Ndërmarrjet e Ujit, etj. Ndërkohë janë këto punëdhënës që ofrojnë mundësitë më të mëdha për të rinjtë në zonat larg qyteteve.

Legjislacioni²³ për punësimin e të rinjve është përmirësuar, zgjeruar dhe ka frymë më favorizuese pas vitit 2012, dhe në mënyrë të veçantë në vitet 2014 e 2016, duke e rritur nga pikëpamja sasiore numrin e programeve që nxisin shprehimisht punësimin e të rinjve.

II.4. Konteksti institucional: 2005-2015

Gjatë periudhës 2005-2013, Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta hartonte dhe zbatonte politikat e punësimit të të rinjve nëpërmjet Shërbimit Kombëtar të Punësimit që kishte nën kompetencë rrjetin e 36 Zyrave të Punësimit (12 në Rajone dhe 24 në qytete të ndryshme të vendit).

Nga viti 2013, Ministria aktuale e Mirëqënies Sociale dhe Rinisë (MSR) ka nën drejtim institucional çështjen e punësimit të të rinjve (nëpërmjet hartimit dhe zbatimit të politikave të punësimit) përmes Shërbimit Kombëtar të Punësimit. Po ashtu, Ministria mbulon mbështirjen dhe përfshirjen e rinisë në të gjitha fushat e veprimtarisë sociale e publike nëpërmjet Shërbimit Kombëtar për Rininë dhe Drejtorisë së Koordinimit të Politikave Rinore. Siç vërehet perspektiva e punësimit është plotësuar dhe zgjeruar për të përfshirë problematikën më të gjerë që ka të bëjë me zhvillimin e të rinjve dhe karrierën e tyre.

²³ Ndërkohë janë dhe disa ligje të tjera që trajtojnë punësimin e të rinjve si: *Ligji nr. 108/2014, datë 31/07/2014*, i cili rregullon punësimin si për punonjësit me status të punonjësit të policisë, edhe të atyre që kanë funksione ndihmëse në policinë e shtetit; *Legjislacioni që rregullon punësimin/rekrutimin në forcat e armatosura të Republikës së Shqipërisë*; dhe *Ligji nr. 1022, datë 04.02.2010 "Për mbrojtjen nga Diskriminimi"*.

Drejtoria e Koordinimit të Politikave Rinore dhe Shërbimi Kombëtar për Rininë janë dy organizma institucionale brenda MSR, që ndjekin dhe monitorojnë çështjet e përfshirjes së rinisë në të gjitha fushat e jetës sociale dhe publike. Në fushën e zbatimit të programeve dhe shërbimeve të punësimit, peshën specifike e luan Shërbimi Kombëtar i Punësimit nëpërmjet bashkëpunimit si me Shërbimin Kombëtar të Rinisë, ashtu edhe me institucione të tjera publike si pushteti vendor, etj.

II.5. Mbulimi i territorit nga Zyrat e Punësimit

Janë 36 Zyra Punësimi në të gjithë vendin. Ato kryejnë të njëjtat funksione sikurse edhe zyrat e punësimit në vendet e BE-se. Këto funksione janë të përcaktuara me ligj dhe përfshijnë: (i) shërbimet e punësimit²⁴: promovimin dhe zbatimin e programeve të krijimit të vendeve të reja të punës, dhe promovimin dhe zbatimin programet e formimit profesional; dhe (ii) pagesën e të ardhurave nga papunësia²⁵.

Që prej janarit 2014 është bërë funksional modeli i ri i shërbimeve të punësimit me 3 nivele: (i) Zona e informacionit dhe vetëshërbimit, (ii) zona e shërbimeve kryesore, dhe (iii) zona e këshillimit të specializuar për të ndihmuar personat nga grupet vulnerabël. Deri në muajin maj 2016, me këtë organizim të ri janë vënë në funksion 8 Zyra Rajonale Punësimi²⁶ (nga 12 totali) në Tiranë, Durrës, Elbasan, Korçë, Fier, Vlorë, Gjirokastrë dhe Berat. Zyrat në Shkodër, Lezhë, Kukës dhe Dibër janë programuar për tu vendosur në ambiente të reja gjatë periudhës 2016-2017. Në nivel lokal janë vënë në funksion 6 Zyra të tilla (nga 24 totali) në vende si Kavaja, Kruja, Skrapari, Librazhdi, Devolli, Kurbini dhe

²⁴ ku më kryesoret janë informim; ndërmjetësim për punësim; këshillim dhe orientim për punë dhe profesion.

²⁵ me nivel bazë 11.000 (njëmbëdhjetë mije) lekë në muaj. (VKM nr. 223, datë 19.4.2006, ndryshuar me VKM nr. 192, datë 9.03.2016)

²⁶ Zyrat Rajonale janë Zyra që funksionojnë në nivel Prefekturë ose Qendër Qarku (12 të tilla) dhe Zyra vendore funksionojnë në 24 qytete, ish qendra rrethi.

janë në proces programimi gjithë zyrat e tjera në shkallë vendi²⁷.

Vendosja e Zyrave të Punësimit në ambiente më funksionale dhe prezantimi i tyre në media e rriti numrin e personave që u paraqitën në sportelet e tyre për të kërkuar punë. Nga mesatarja prej 100 personave në ditë që paraqiteshin në zyrat e punësimit në nivel rajonal, u arrit që në ditë të paraqiten në Zyrën e Punësimit nga 500 - 1,000 persona në zyrat e qyteteve të mëdha si Tirana, Durrësi, Elbasani etj.

Kjo krijoi edhe problemin tjetër të mbingarkesës së këshilluesve që punojnë në këto zyra, gjë që vështirëson ofrimin e shërbimeve sipas standardeve. Një këshillues i Zyrës së Punësimit mbulon mesatarisht 600-700 punëkërkuar të papunë. Rrjedhimisht, ofrimi i shërbimeve individuale me standard dhe intensitet është problem që kërkon zgjidhje. Nga ana tjetër, është përmirësuar mundësia e informimit në kohe reale nëpërmjet sistemit informatik online. Po ashtu, ky sistem ka lehtësuar harmonizimin dhe shkëmbimin e informacionit me institucione të tjera të rëndësishme, si me Zyrat e Gjendjes Civile, me Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve, me Fondin e Sigurimeve të Kujdesit Shëndetësor, me Shërbimin Social Shtetëror, etj.

Zyrat e Punësimit kanë arritur të rrisin numrin e ofertave të punës të grumbulluara dhe ndërmjetësuar nga to. Nga 18,673 vende të lira pune shpallur në vitin 2010, në vitin 2015 numri i vendeve të lira të punës të shpallura nga zyrat e punësimit u dyfishua duke arritur në 35,345²⁸. Tabela nr. 3 pasqyron këto shifra të punësimit rinor.

²⁷ Hapja e Zyrave në nivel lokal kryhet me vendimmarrje politike midis Ministrit dhe Drejtorit të Përgjithshëm të SHKP në bashkëpunim me Drejtorët lokalë në varësi të mundësive për sigurimin e hapësirave të reja publike ose rikonstruksion të zyrave ekzistuese.

²⁸ Shërbimi Kombëtar i Punësimit 2016

Tabela 3: Të punësuar nga gjithë grupmoshat dhe të rinj 15-29 vjeç për periudhën 2007-2015

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total punëkërkuar të punësuar	10,261	12,611	11,907	1,231	12,749	12,965	12,241	16,490	18,762
Të rinj të punësuar (15-24 vjeç deri ne vitin 2009 dhe 15-29 vjeç vitet 2010-2015)	2,471 ose 24%	3,460 ose 27%	3,520 ose 30%	5,585 ose 45%	6,131 ose 48%	5,793 ose 45%	5,279 ose 43%	7,648 ose 46%	8,817 ose 47%
Të Punësuar nga ZP-Lezhë (të gjitha grupmoshat)			326	329	345	360	146	367	463
Të punësuar të rinj Lezhë					116	159	60	113	157
Të punësuar nga ZP-Elbasan (të gjitha grupmoshat)			604	580	529	409	487	372	1101
Të punësuar të rinj Elbasan (individë)					157	100	130	152	418

Organizimi i ri territorial i pushtetit vendor nuk është reflektuar ne organizimin e Zyrave të Punësimit. Personat që banojnë ne bashkitë e reja pa zyra pune mund të paraqiten për të marrë shërbime informimi dhe asistence për kërkimin e punës pranë zyrave territoriale ku ata banojnë. Psh. një banor i Cërrikut mund të shkojë në Elbasan, apo një banor i Mollasit apo Gjinarit mund të shkojë në Elbasan.

Duke parë impaktin që ka mbulimi i territorit me shërbime mbështetëse, mbetet i nevojshëm zgjerimi i rrjetit të Zyrave të Punësimit/ Agjencive të Punësimit edhe në qytete që nuk kanë zyra apo agjenci punësimi, si në rastin e Cërrikut apo qyteteve të tjera të Shqipërisë. Ky zgjerim duhet të plotësohet me një koordinim dhe bashkëpunim me të ngushtë të institucioneve publike që trajtojnë çështjet e rinisë në përgjithësi dhe atë të punësimit rinor në veçanti.

II.6. Nevoja për politika punësimi të përshtatura për të rinjtë e “shkëputur”

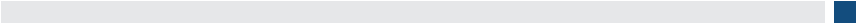
Përsa i përket implikimit të punëdhënësve në politikat aktive të punësimit, numri i tyre është shumë i ulët. Për vitin 2016 kanë përfituar 554 subjekte biznesore²⁹. Janë aktive kryesisht vetëm disa kompani të mëdha apo kompani që punojnë në sektorë me potencial të lartë për të gjeneruar punësim, qoftë dhe pa ndihmën e programeve publike. Ky fakt ndërlikon akoma me tepër zbërthimin e rezultateve dhe matjen e impaktit sipas nën-grupeve demografike, kompetencave dhe diplomave dhe shpërndarjes gjeografike.

Përqëndrimi i punëdhënësve ndryshon shumë në varësi të zonës gjeografike. Durana (Tirana dhe Durrësi) ka në mënyrë të ç'ekuilibruar numrin dërrmues të ndërmarrjeve me potencial të lartë punësimi – dhe ky është një faktor shtesë që ndikon në turbullimin e rezultateve të programeve aktive të punësimit. Megjithatë, vështirimi në terren konfirmon nevojën për një përputhje më të mirë midis nevojave rajonale të punësimit, aktiviteteve ekonomik dhe politikave të punësimit që përcaktojnë ofertat e programeve mbështetëse, edhe në këtë zonë gjeografike të avantazhuar.

Si pasojë, programet aktive dhe shërbimet mbështetëse drejtuar të rinjve nuk arrijnë të japin rezultate të matshme për sa kohë që gjatë konceptimit të tyre nuk kanë marrë parasysh karakteristikat lokale të tregut të punës dhe dinamikat, si dhe shkallën e informalitetit. Edhe pse ka shtatë programe të nxitjes së punësimit të ndertuara sipas praktikave më të mira të BE, të gjitha konsistojnë në subvencionimin e punësimit dhe trajnimit nëpërmjet punës dhe praktikës.

Të njëjtat mekanizma/masa janë përdorur qoftë për të targetuar grupe të mëdha, qoftë për nën-grupe të përcaktuara nga faktorë demografikë, gjeografikë, socio-ekonomike, etj. pa marrë

²⁹ Shërbimi Kombëtar i Punësimit



parasysh diversitetin e nevojave brenda dhe ndërmjet grupeve të ndryshme. Për këtë arsye, diferencimi i programeve bazuar në target-grupet specifike, duhet të jetë hapi i ardhshëm që duhet të merret parasysh gjatë ndërtimit ose ri-shikimit të këtyre politikave dhe planeve të aksionit. Në këtë këndvështrim, punëkërkuësit dhe organizatat përmes të cilëve ata përfaqësohen, duhet të kenë një rol më aktiv në përcaktimin e programeve të ndryshme ne mbështetje të punësimit rinor.

Përvec diferencimit të objektivave ne funksion të nën-grupeve, ri-shikimi i politikave dhe planeve të aksionit duhet të parashi-kojë dhe një një unifikim i sistemit të mbledhjes së të dhënave, me qëllim mundësimin e një vlerësimi më të mirë. Kjo duhet të bazohet në njësi gjeografike më të vogla se rajoni – reforma territoriale mundëson mbledhjen e të dhënave në 61 njësi administrative. Në zona me problematikë të veçantë – ku distanca gjeografike, përbërja demografike, stratifikimi socio-ekonomik është shumë i madh – shkalla e mbledhjes së të dhënave duhet të jetë akoma më e imët. Kjo do të mundësojë rekomandime specifike për mënyrën sesi duhet të përmirësohen programet e veçanta.

III. NJË VLERËSIM KRAHASUES NË ZONAT E LEZHËS DHE CËRRIKUT

III.1. Lezha: punësimi rinor

Sipas LSMS në 2012³⁰, rajoni i Lezhës shënon një nivel varfërie prej 17.5%, thellësi varfërisë 4.3% dhe ashpërsie 1.7%, tregues relativisht të lartë krahasuar me vlerat kombëtare. Në fund të vitit 2015, në Lezhë rezultojnë të regjistruar 2,696 persona si punëkërkues të papunë.

Tabela Nr.4. Të dhëna mbi kërkesën për punë të regjistruar në Zyrën e Punësimit Lezhë për kategorinë e të rinjve të moshës 15-29 vjeç 2005-2015

	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Punëkërkues të papunë total	3,100	3,194	3,508	3,840	3,782	3,600	2,696
Punëkërkues të rinj të regjistruar në ZP	1,152 ose 37%	815 ose 25%	868 ose 25%	1,029 ose 27%	1,019 ose 27%	1,013 ose 28%	630 ose 23%

Numri i punëkërkuesve të papunë ka pasur një rënie të ndjeshme gjatë 2015, tendencë që e ruan që prej 2012. Ky është rezultat i miratimit dhe kërkesave të ligjit nr. 146/2015, datë 17.12.2015. Ky ligj saktëson procesin e regjistrimit dhe të çregjistrimit të punëkërkuesit. Ndër kërkesat që janë standardizuar përshihet: (i) paraqitja çdo muaj në vend të një here në tre muaj; dhe (ii) verifikimi online me sistemin e tatimeve, etj.

Sektorët ekonomikë dhe ndërmarrjet që ofrojnë më shumë mundësi punësimi në zonën e Lezhës janë sektori i industrisë (industria ushqimore, e tekstileve dhe e këpucëve), sektori i akomodimit dhe shërbimi ushqimor, (turizmi), tregtia dhe ndërtimi. Ndërmarrjet sipas aktivitetit ekonomik (sektorit) në Lezhë janë 934 në fushën e tregtisë ose 44%, 327 në fushën e akomodimit (turizmit) ose 15%, 194 në fushën e industrisë, 142 në transport, 90 në fushën e ndërtimit etj.

³⁰ Albania: Trends in Poverty 2002-2012

Në Lezhë, në fund të vitit 2014 rezultojnë të regjistruara 2,129 ndërmarrje³¹. Prej tyre, 1,947 janë me 1-4 të punësuar, dhe 24 me mbi 50 të punësuar. Sipas regjistrit të biznesit në Bashkinë e re të Lezhës janë të regjistruar 2,816 biznese³², nga të cilat 19% në zonat rurale të bashkise (zonat B dhe C)³³. Në disa njësi administrative rurale papunësia e të rinjve shkon deri në dyfishin e mesatares, si psh. në Zejmen: 39,3%, në Kolsh: 34,78% ose në Kallmet: 28,57%³⁴.

Zonat me traditë në bujqësi e blegtori janë prekur në 10 vjeçarët e fundit nga një shpopullim masiv sidomos në zonat rurale. Mosha e fermerëve është relativisht e lartë dhe ka pak të rinj që duan të merren me bujqësi 50-60 vjeç³⁵.

Industria Fason (si p.sh. ajo e përpunimit të lëkurës apo veshjeve), është po ashtu e rëndësishme për nga numri i personave që punëson, trendi në rritje i saj dhe eksportet drejt vendeve të tjera. Në vend në përgjithësi ofrohet fason klasik dhe jo cikël i mbyllur apo i plotë shërbimesh. Perspektiva në të ardhmen është që e gjithë industria të realizojë një ofertë të integruar (dizenjim, modelim, prodhim), dhe të shtojë vlerën e shërbimeve të teknologjisë së informacionit

Përqindja me e lartë e të papuneve regjistrohet në zonat rurale të Bashkisë si më poshtë:

Punë kërkues të papunë	Punëkërkues të Papunë mosha 15-29 (në %)
Rrethi Lezhë	18,94
Zona Urbane	16,78
Zona Rurale	26,96

31 Instat- Regjistri i Ndërmarrjeve

32 diferenca me 2014 shpjegohet me inkorporimin në Bashkinë e re të ish-Bashkisë së Shengjinit

33 Bashkia Lezhë, Nentor 2016

34 idem

35 Strategjia Territoriale Bashkia Lezhë, Janar 2016

Ofertat e vendeve të lira të punës ne Lezhë gjatë vitëve të fundit kanë njohur një rritje duke kaluar nga 374 në vitin 2010, ne 1,051 në 2015 (nga të cilat 611 vende të reja dhe 440 zëvendësime).

Rritja e numrit të ofertave është rezultat i kërkesës institucionale për vizita të vazhdueshme pranë ndërmarrjeve. Gjatë 2015 Zyra e Punësimit Lezhë ka realizuar 1,086 kontakte me ndërmarrjet nga të cilat rreth 400 kanë qenë vizita të reja.

Në këtë drejtim zona e Lezhës ofron:

- VET ne shkollën e mesme profesionale “Kolin Gjoka” ne: (i) teknologji e Informacionit (me 101 nxënës në 2015); (ii) ekonomik (182 nxënës me kohë të plotë dhe 87 me kohë të pjesshme); (iii) Administrim zyre (68 nxënës), dhe: (iv) Gjuhë të huaj (34 nxënës)
- kurse formimi profesional pa pagesë në Drejtoritë Rajonale Publike të Formimit Profesional në Tiranë, Shkodër dhe Durrës (ne 2015 janë dërguar në këto kurse 139 kursantë, 90% e të cilëve janë deri ne 29 vjeç)
- 4 qendra private të formimit profesional në kurset e parukerisë, rrobaqepsisë, kompjuterit dhe gjuhës së huaj.

VET në Lezhë ka dhënë kontribut pozitiv në terma të rritjes së aftësisë profesionale të fuqisë punëtore. Por ndërkohë ende mungojnë studime vlerësimi ex-post (*tracer study*) që gjurmojnë target grupet pas përfundimit të programeve VET në nivel Qarku/Rajoni. Këto vlerësime janë të nevojshme dhe duhet të kryhen në mënyrë sistematike dhe të planifikuar.

III.2. Bisedim me të rinjtë në Lezhë

Rinia është e vendosur larg nga Tirana, ku janë të përqëndruara më shumë aktivitete të ndryshme, si sociale po ashtu dhe mundësitë për tu punësuar. Shkollimi është shumë i

rëndësishëm që të realizohet pranë shkollave publike, sepse arsimimi në institucionet private nuk përballohet për arsye ekonomike.

Punësimi i pjesës më të madhe të rinisë është puna në ndërtim, ose ajo e përpunimit të peshkut, ku kushtet e punës janë shumë të vështira, larg standarteve të kërkuara dhe pagesat janë shumë të ulëta. Gjithashtu, të rinjtë angazhohen gjatë periudhave sezonale. Puna më e kërkuar është ajo pranë qendrave të call-center, por kjo dëmton ecurinë e studimit në shkollë, duke qënë se u merr të rinjve shumë nga koha e studimit. Pozicionet e afishuara në zyrat e punës ofrojnë paga shumë të ulëta dhe nuk mjaftojnë për të mbuluar shpenzimet e nevojshme. Koha e lirë kalohet shpesh në kafe dhe / ose pika bastesh, gjë që përbën një problem social shumë serioz.

Si pasojë, rinia është e prirur të tërhiqet nga emigracioni. Informacionet rreth emigracionit merren nga rrjetet sociale, gjë që shpesh çon drejt dhe keqinformimit. Gjithashtu, informacion kërkohet dhe nga Ambasada Gjermane, procedurë kjo e cila merr një kohë të gjatë dhe nuk iu përshtatet individëve që kërkojnë të gjejnë një punë sa më shpejt që të jetë e mundur, dhe që kryesisht banojnë larg Tiranës.

Kompanitë publike duhet të inkurajohen që të jenë pjesë e sistemit dual. Po ashtu, duhet të inkurajohen dhe mbështeten sipërmarrjet rinore, ndërtimi i qendrave të komunitetit, si dhe rregullarizimi i punësimit rinor, përfshirë dhe orët e punës, paga dhe kushtet. Mbështetja e aktiviteteve me kohë të pjesshme në shkolla duhet të përshtatet me orët e punës.

III.3. Cërriku: punësimi rinor

LSMS e 2012 nuk ka të dhëna të veçanta për Cërrikun, pasi kjo zonë trajtohet si pjesë e prefekturës së Elbasanit e cila paraqet një nivel varfërie prej 10,7%, thellësi me 2,3% dhe ashpërsi me

0,8%. Por kjo situatë fsheh nën një mesatare të lartë, problemin e zonave satelite rreth qendrave urbane rajonale.

Në vitet 1990, rafineria e naftës pushoi së ekzistuari duke sjellë largimin e pjesës më të madhe të rinisë nga ky qytet. Pjesa e mbetur e popullsisë ka burime shumë të pakta ekonomike nga pensionet, ndihma ekonomike dhe remitancat. Aktualisht 459 familje trajtohen me ndihmë ekonomike, por numri i kërkesave sa vjen e shtohet. Kjo përbën pjesën dërrmuese të familjeve të kësaj qyteze me rreth 7 mijë banorë.

Cërriku si zonë nuk ka zyrë punësimi, por shërbimet i merr pranë Drejtorisë Rajonale të Punësimit Elbasan. Sipas të dhënave të marra nga Bashkia Cërrik, të papunët nga kjo bashki të regjistruar në zyrën e punës në Elbasan, ndahen si me poshtë: (i) Bashkia Cërrik 1,199; (ii) NjA Shalës 7; (iii) NjA Mollas 8; (iv) NjA Klos 15, dhe, (v) NjA Gostimë 16. Numri i të papunëve në zonat rurale reflekton me tepër pamundësinë për tu regjistruar në zyrën e punës se sa statusin e aktivitetit.

Në Cërrik, në fund të vitit 2014 (sipas Instat-regjistri i ndërmarrjeve) rezultojnë të regjistruara 480 ndërmarrje. Prej tyre, 452 janë me 1-4 të punësuar ose 94%, dhe vetëm 2 prej tyre kanë mbi 50 të punësuar. Pësia e ndërmarrjeve sipas aktivitetit ekonomik është 200 (ose 42%) në sektorin e tregtisë, 71 në sektorin e transportit, 63 në akomodim (hoteleri-turizëm, por ne total janë të gjitha në restorante / kafe / bar), 59 në industri, etj. Kjo strukturë ndërmarrjesh: 94% me 1 - 4 të punësuar dhe me këtë orientim sektorial, e ben mision të pamundur gjetjen e një pune për një të ri në këtë zonë, përveç se ne hoteleri / turizëm.

Zona e Cërrikut ofron arsim profesional ne shkollën e mesme profesionale "Mihal Shahini" me dy profile profesionale: 1) bujqësi dhe 2) blegtori. Punëkërkuesit e papunë të Cërrikut pasi të jenë regjistruar në Zyrën e Punësimit Elbasan, mund të kryejnë kurse formimi profesional pa pagesë në Drejtoritë Ra-

jonale Publike të Formimit Profesional Elbasan. Distanca nga zyra e punësimit dekurajon një numër të madh qytetarësh dhe të rinjsh nga Cërriku. Për me tëpër, me ndryshimin e ligjit mbi përfshirjen e regjistrimit mujor, është shtuar dhe një kosto mujore jo e vogël për të papunët e Cërrikut për tu mundësuar pjesëmarrjen në kurse trajnimi dhe nga shërbimet e zyrës së punësimit.

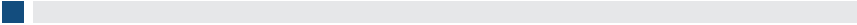
Mbështëtja për ngritjen e shkollave të arsimit profesional në këtë zonë identifikohet nga komuniteti si një nevojë jetike së bashku me ripërtëritjen e aktiviteteve kulturore dhe sportive për fëmijët dhe të rinjtë e zonës.

Strategjia e Punësimit dhe Aftësive 2014-2020, ka vendosur si prioritet strategjike mbulimin me shërbime punësimi të zonave rurale, por zbatimi në praktike nuk ka ndodhur. Po ashtu, nuk ka ndonjë studim mbi kriteret dhe plan operacional për hapjen e zyrave të punësimit sipas standartëve të BE-se. Kjo mungesë është akoma me e ndjeshme kur konsiderohet mbulimi me shërbime punësimi në zonat rurale / malore. Megjithatë ka një orientim strategjik sipas strategjise për mbulimin me shërbime të zonave rurale, mungon një vlerësim konkret i kompletuar me një plan aksioni.

III.4. Bisedim me të rinjtë në Cërrik

Të rinjtë në Cërrik deklarojnë që shkollimi i përgjithshëm nuk të ndihmon për një punë në të ardhmen. Megjithatë, pavarësisht shkollimit, puna e vetme e mundshme për një të ri në Cërrik është ajo si kamarier.

Në qytetin e Cërrikut nuk ka të ardhme, vetëm një nga 22 të rinj e shikojnë veten në këtë qytet në pesë vitet e ardhshme. Të gjithë duan të largohen drejt Tiranës ose të emigrojnë në vende të tjera jashtë Shqipërisë. Pothuajse të gjithë kanë familjarë jashtë shtetit, kryesisht në Greqi dhe Itali. Të gjithë



njohin personalisht të paktën 10 bashkëqytetarë të tyre që kanë migruar jashtë vendit. Po ashtu, vlen të thuhet se në zonat rurale jetojnë kryesisht vetëm njerëz të moshuar.

Në qytetin e Cërrikut nuk ka zyra punësimi - ky funksion mbulohet nga Zyra e punësimt në Elbasan (15 km larg). Ky fakt bën të prekshëm nevojën për këshilltarë për karrierë dhe informacion mbi migrimin e ligjshëm. Në qytetin e Cërrikut nuk ka librari ose një qendër për të rinj. Këto janë nevoja urgjente që mund të përmbushen me shumë pak investime.

Nga sa më sipër, evidentohet nevoja për: (i) studim mbi kriteret dhe plan operacional për hapjen e zyrave të punësim-it sipas standartëve të BE-se, dhe një (ii) vlerësim konkret i kompletuar me një plan aksioni mbi mbulimin me shërbime punësimi të zonave rurale / malore.

IV. VROJTIMI NË LEZHË DHE CËRRIK

Vrojtimi në terren, u përgatit me, dhe u organizua ne bashkëpunim me Kongresin Rinor Kombëtar. Kjo pjesë u përbë nga një vrojtım përmes pyetësorit dhe nga dy fokus grupe: një në çdo zonë. Gjithsej u intervistuan 642 të rinj në Lezhë dhe në Cërrik. Metoda e zgjedhur për konsultim është *“purposive sampling”* ose identifikimi i qëllimshëm. Kjo metodë u zgjodh duke marrë parasysh profilin e veçantë të popullatës së përgjithshme në studim. Për të identifikuar të intervistuarit u përdor *“metoda e ortekut”* (snowball sampling).

Opinionet e mbledhura gjatë këtij studimi shërbejnë vetëm për ilustrim dhe nuk pretendojnë të japin një përfaqësim statistikor të rinisë në zonat e përzgjedhura. Këto të dhëna përbëjnë një përpjekje të parë dhe inovative mbi trajtimin e rinisë shqiptare si një bashkësi nën-grupesh të kushtëzuar në zhvillimin e karrierës së tyre nga keq-funksionimi i tregut të punës, dhe nga vendbanimi, dhe që përpiqet ta korrektojë duke përdorur rrjetin e të njohurve dhe të fafëfisnisë. Këto informacione na orientojnë mbi tendencat e karrierës dhe të punësimit tek këta rinj, mbi shqetësimet e tyre dhe mbi problemet që hasin.

IV.1. Të dhëna demografike

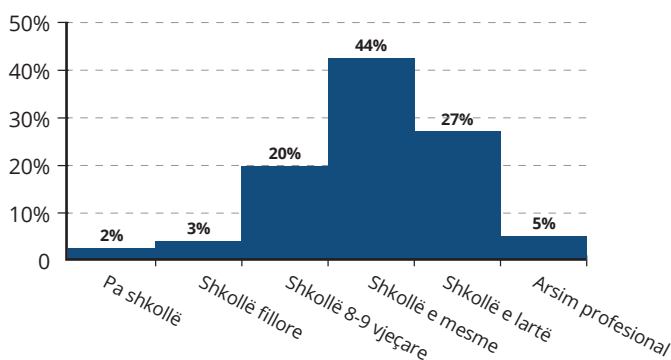
Mbi 40% e të rinjve të pyetur janë nën moshën 18 vjeç, dhe 73% janë në moshën 24 vjeç. Si pasojë grupi që ne kemi pyetur ndodhet në grup-moshën ku individët janë akoma në shkollim. Në këtë pike, përgjigjet e këtij grupi na ndihmojnë me tepër për të kuptuar perspektivat e zhvillimit të karrierës nga këndvështrimi i tyre se sa ballafaqimin e të rinjve me tregun e punës *per se*.

Të rinjtë që ne pyetëm jetojnë kryesisht në një familje mo-

no-nukleare me mesatarisht 4,8 anëtare. 70% e tyre janë beqarë dhe 14% kanë të paktën një fëmijë në ngarkim. Situata ekonomike e familjes së ngushtë jep një ide interesante mbi mjedisin ku rriten dhe edukohen këta të rinj. Mesatarja e të punësuarve për familje është 1.7 (dmth jo të dy prindërit janë domosdoshmërisht në punë), dhe mesatarisht 1.6 pjesëtarë të familjes janë në kerkim të një pune. Këto të dhëna janë shumë më problematike për Cërrikun.

IV.2. Të dhëna për edukimin

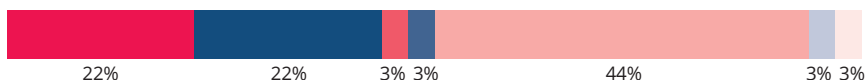
Edhe pse kampioni nuk pretendon të jetë përfaqësues i masës së të rinjve në zonat e zgjedhura, është jashtëzakonisht i ulët proporcioni i të rinjve që kanë mbaruar shkollën profesionale - vetëm një në 20. Në përgjithësi, të rinjtë që ne pyetëm janë kryesisht me shkollë të mesme (44%) ose kanë mbaruar shkollën e lartë (27%).



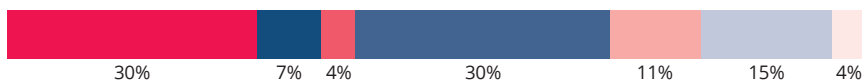
Është interesant të vërehet tregu i punës i të diplomuarve: ndërsa të diplomuarit në Shkenca Shoqërore dhe Art shkojnë kryesisht në sektorin publik (30%), të diplomuarit në Ekonomi / Menaxhim / Financë / Marketing (EMFM) shkojnë kryesisht në sektorin privat (44%). Duhet shtuar, që megjithëse të dy kategoritë e të diplomuarve kanë një shkallë papunësie të kra-

hasueshme, të diplomuarit në EMFM qëndrojnë pa punë një kohë relativisht më të shkurtër.

Ekonomik / menaxhim / financë / marketing



Shkenca sociale dhe art



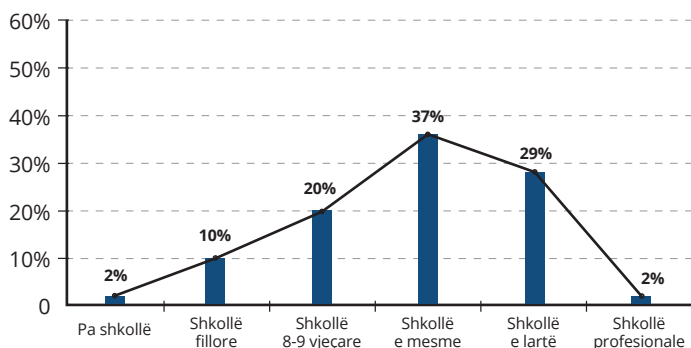
- I papunë afatgjatë (mbi 12 muaj)
- I vetëpunësuar / punësuar në biznes familjar
- Punësuar me kohë të plotë në sektorin privat
- Student
- I papunë afatshkurtër (nën 12 muaj)
- Punësuar në sektorin publik
- Punësuar me kohë të pjesshme / punë sezonale

Përsëri konfirmohen të dhënat e studimit të CDI / FES mbi shanset që të jep formimi profesional në tregun e punës: vetëm 2% e të papunëve afatgjatë (më shumë se 12 muaj) janë me VET, përkundrajt 37% të papunëve që kanë mbaruar gjimnazin dhe 29% të atyre që kanë mbaruar universitetin. Ndërsa kjo e dhënë thjesht kontribon në konfirmimin e një trendi, duhet bërë kujdes në interpretimin e saj. Është e mundur që të rinjtë me diplomë universitare të pranojnë të qëndrojnë pa punë se sa të punësohen në detyra që ata i konsiderojnë jo në nivelin e studimeve të tyre (të mbikualifikuarit). Ky është një subjekt që duhet të trajtohet më tutje.

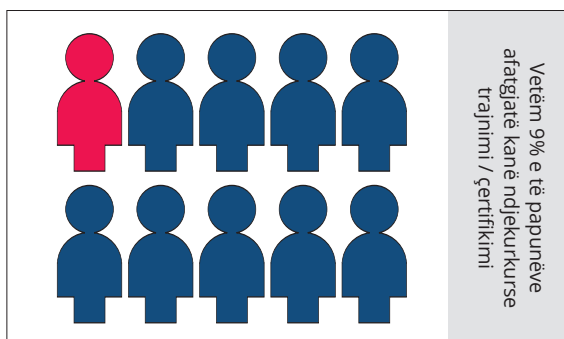
Duhet të përmendet gjithashtu që 9 ndër 10 të rinj që kanë pa punë me tepër se një vit, deklarojnë që nuk kanë ndjekur kurse trajnimi në 12 muajt e fundit. Kjo e dhënë konfirmon rëndësinë e informimit të të rinjve mbi rëndësinë e trajnimeve për të gjetur punë. Mbulimi me shërbime i të gjithë target grupeve

rinore, jo vetëm i atyre që paraqiten në qëndrat e punësimit, është shumë i rëndësishëm. Tendenca e të rinjve të papunë për të dalë gradualisht jashtë sistemit duhet pranuar dhe luftuar në mënyra inovative, ku komponenti më i rëndësishëm është lidhja e kontaktit me ta dhe informimi i rregullt.

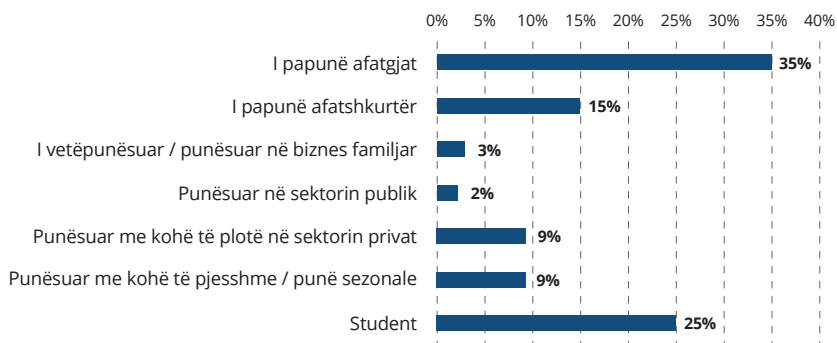
Shkollimi i të papunëve afatgjatë



Përsa i përket trajnimit, është domethënës fakti që 35% e atyre që nuk kanë ndjekur asnjë kurs trajnimi në 12 muajt e fundit, janë të papunë afatgjatë - pa punë më shumë se një vit. Kjo na shtyn të mendojmë pasojat negative që ka të qenurit jashtë sistemit: sa më shumë rri pasiv, aq me shumë shtohet probabiliteti të qëndrosh pasiv në të ardhmen. Si pasojë, të rinjtë që janë në këtë rreth vicioz, nuk dalin në radarin e politikave aktive të mbështetjes së trewut të punës.

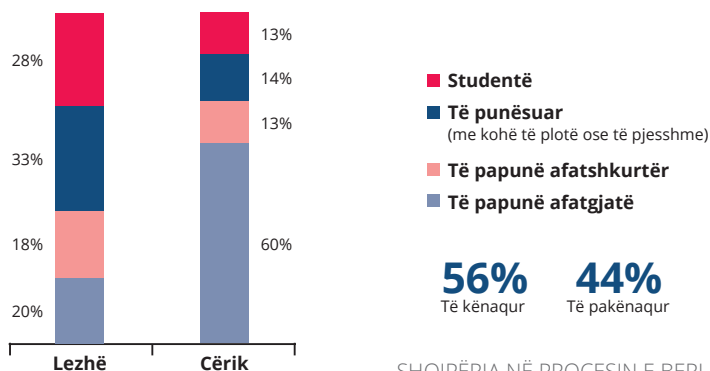


Nuk kanë ndjekur kurse trajnimi



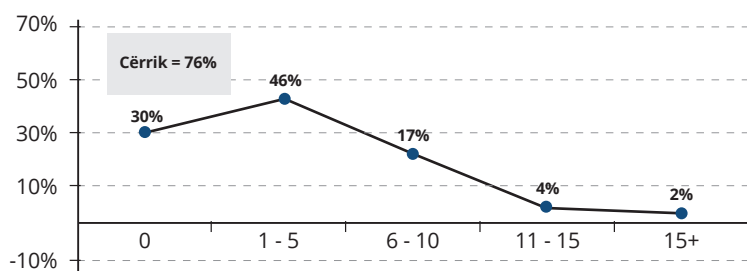
IV.3. Të dhëna për punësimin

Një në pese të rinj lezhiane dhe 2/3 e të rinjve në Cërrik janë të papunë prej me shumë se një vit. Nga të rinjtë e punësuar, 44% nuk janë të kenaqur nga puna që kanë, dhe si pasojë një e treta planifikon që të largohet nga ndërmarrja. Çereku i të rinjve të pyetur dhe që janë të punësuar, do të dëshironte një karrierë ndërkombëtare në tre vjetët e ardhshëm. Numri i të rinjve që dëshirojnë të largohet jashtë rritet nëse pyetja ndërtohet mbi faktorët “shtytës” (*push factors*) që kanë të bëjnë me satisfaksionin që kanë me situatën aktuale. Përqindja e të rinjve që e shikojnë vetën në një karrierë jashtë Shqipërisë bie kur pyetja ndërtohet mbi faktorët “tërheqës” (*pull factors*) i.e. planifikimi praktik i karrierës.



Pasiviteti në kërkimin e punës karakterizon një numër të konsiderueshëm të rinjsh: një e treta e të papunëve nuk kanë bërë asnjë aplikim për punë 12 muajt e fundit dhe 45% nuk janë të regjistruar në zyrat e punës. Kjo përqindje shkon në 76% në Cërrik, ku nuk ka dhe zyra pune.

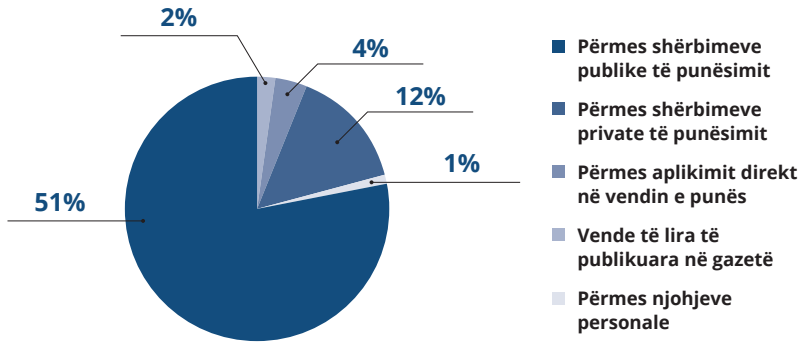
Numri mesatar i aplikimeve për punë gjatë vitit të kaluar në Lezhë & Cërrik



Gjithashtu, një e dhënë që konfirmon nivelin e ulët të profilit të punëve të ofruara për të rinjtë është që për 45% të tyre, punëdhënësi nuk ka ofruar asnjë trajnim gjatë 6 muajve të parë të punës. Kjo do të thotë që puna ka qënë thjesht manuale, me kërkesa minimale ose pa kërkesa përsa i përket mjeshtërive të kërkuara. Kjo e dhënë vërtetohet dhe nga studimi i bërë nga CDI / FES në 2015 mbi punësimin e krahut të punës dhe jo të mjeshtërive.

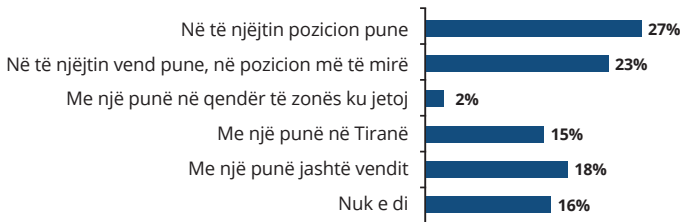
Rëndësia e rrjetëve informale për gjetjen e punës konfirmohet dhe një herë: 79% e të rinjve të pyetur deklarojnë që punën e kanë gjetur përmes njohjeve personale. Vetëm 2% kanë përdorur zyrat e punësimit dhe / ose shërbimet publike për punësim. Kjo e dhënë përputhet me studimin e bërë nga CDI / FES në 2015.

Mënyra për të gjetur punë



Përsa i përket planeve të karrierës në pesë vitet e ardhshme, gjysma e të rinjve të punësuar e mendojnë veten e tyre në të njëjtën ndërmarrje. Kjo e dhënë vë në pah rëndësinë që kanë *on-the-job training* dhe skemat e tjera të avancimit në karrierë që egzistojnë brenda ndërmarrjes. Një e treta 32% planifikon të zhvendoset gjeografikisht nga vendlindja: (i) drejt Tiranës: 15%; ose (ii) jashtë Shqipërisë: 18%; për të përmirësuar opsionet e zhvillimit të karrierës.

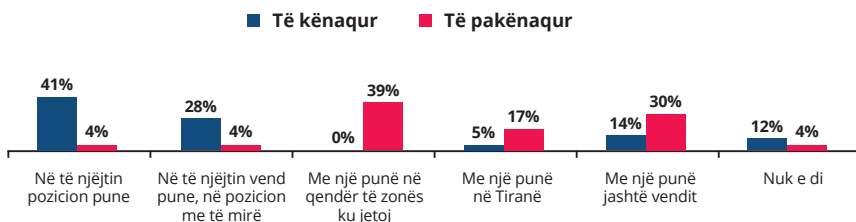
Synimet për karrierën



Planet e karrierës zbërthehen më tutje kur shihen nën prizmin e satisfaksionit që të rinjtë marrin në punën që kanë. 69% e individëve të pyetur që aktualisht janë të kënaqur me punën e tyre, e shohin veten në të njëjtën ndërmarrje pas tre vjetëve. Ndërkohë që tek të rinjtë e pakënaqur me punën aktuale, num-

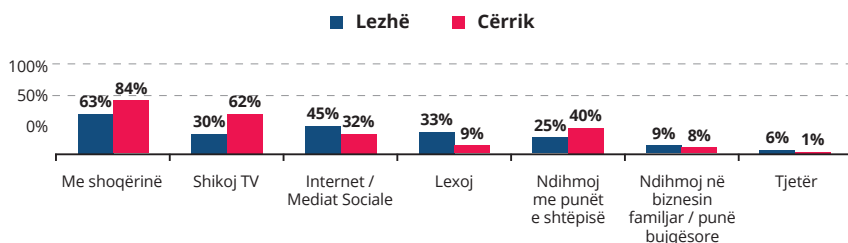
ri i atyre që e shikojnë emigrimin jashtë vendit si mundësi avancimi në karrierë shkon në 30%.

Synimet për karrierë sipas kënaqësisë me punën aktuale



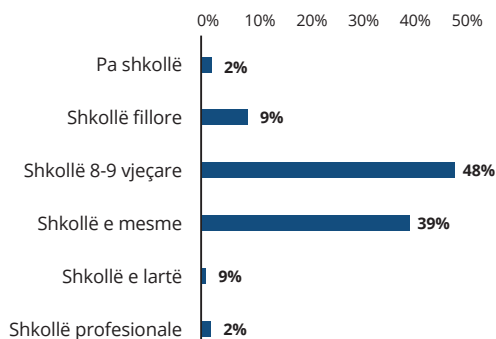
Nëse pyeten se si e kalojnë kohën e lirë, të rinjtë në Cërrik deklarojnë që e kalojnë shumicën e kohës në shoqërinë e njëri-tjetrit (84% vs. 63% të Lezhës); shohin me shumë TV (dyfishin e përqindjes së Lezhës); lexojnë më pak (9% vs. 33% në Lezhë); por ndihmojnë shumë familjen gjatë punëve të shtëpise dhe / ose ekonomisë familjare (40% vs. 9% në Lezhë). Koha e shpenzuar në familje dhe ndihmesa e njëri-tjetrit na lënë të kuptojmë një komunitet më të ngushtë në Cërrik. Duhet gjithashtu të përmendim që interneti / mediat sociale zënë një vend të madh në kohën e të rinjve në të dy qytetet.

Aktivitetet në kohën e lirë



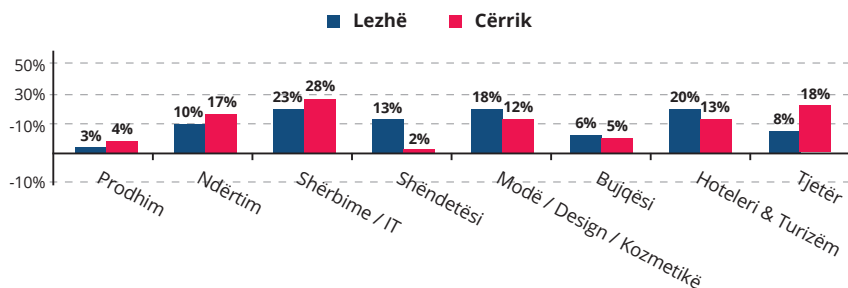
Gati gjysma e të rinjve që deklarojnë që nuk kanë mjeshtëritë e duhura për të gjetur një punë kanë kryer shkollën 9-vjeçare dhe 39% kanë mbaruar gjimnazin. Duhet vënë në pah që 90% e të rinjve që pranojnë që nuk kanë mjeshtëritë e duhura, kanë edukim të përgjithshëm. Vetëm 9% e atyre që nuk kanë formimin e duhur, kanë kryer VET. Megjithatë, pavarësisht faktit që të rinjtë janë të ndërgjegjshëm për nevojën që kanë për trajnim, 88% e të pyeturve nuk kanë marrë pjesë në asnjë kurs trajnimi gjatë 12 muajve të fundit. Ky fakt tërheq vëmendjen për të kuptuar përse individë që pranojnë nevojën për mjeshtëri më të mira, nuk bëjnë hapin pasues logjik të regjistrimit në kurse kualifikimi.

Unë nuk kam aftësitë e nevojshme



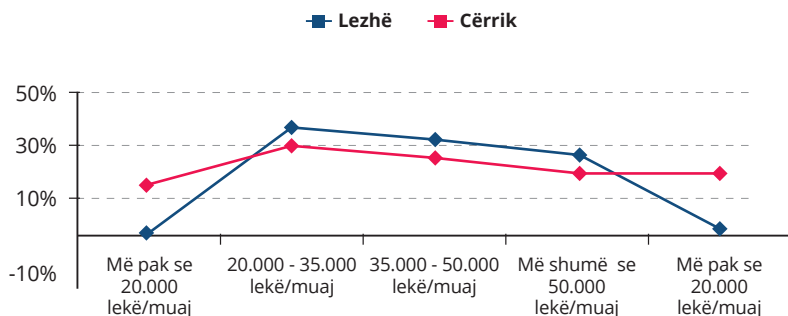
Sektorët e aktivitetit ekonomik ku të rinjtë dëshirojnë të punojnë nuk janë Industria dhe / ose Bujqësia. Individët e pyetur dëshirojnë të punojnë në Shërbime / IT dhe / ose në Mikpritje / Turizëm. Ky projektim karriere i përshtatet kontekstit të tregut të punës në Lezhë dhe Cërrik, dhe kushteve të punës në industri dhe / ose bujqësi. Në këtë optikë, bëhet sfiduese tërheqja e të rinjve në shkollat VET: në Cërrik ka vetëm një shkollë të mesme për bujqësi.

Preferencat për sektorin e punësimit



Mundësitë e pakta për punësim shtojnë presionin mbi pagat, sidomos në zonat ku tregu i punës është shumë i vështirë. Në Cërrik, 17% e të rinjve të pyetur deklarojnë që pranojnë të punojnë për më pak se ALL 20,000 në muaj.

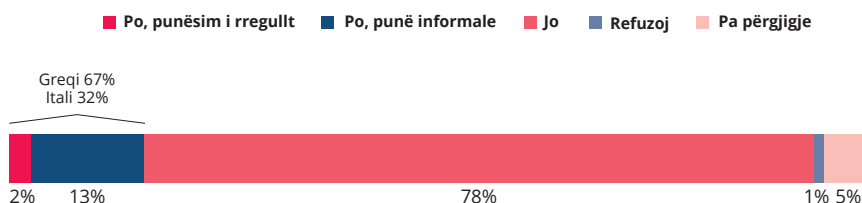
Paga minimale për të punuar një punë



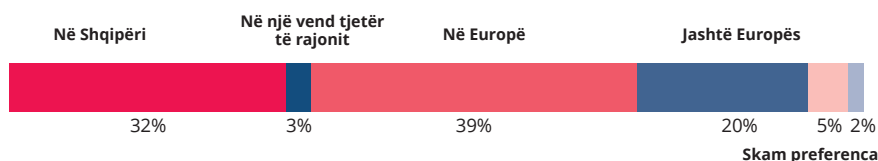
IV.4. Të dhëna për migrimin

Rreth 15% e të rinjve të pyetur deklarojnë të kenë jetuar dhe / ose punuar më parë jashtë vendit: dy-të-tretat në Greqi dhe një-e-treta në Itali. Ata janë kthyer me familjen e tyre kryesisht pasi kanë humbur punën (ata ose anëtarë të familjes): 46%, ose nuk patën dokumentët e duhura / u përfundoi / nuk u rinovua leja e qëndrimit: 23%.

Keni punuar ndonjëherë jashtë vendit?

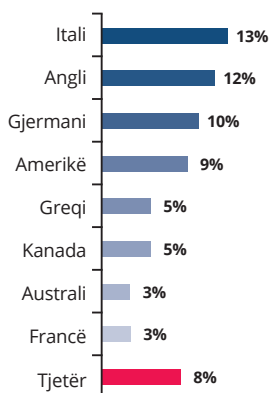


Pyetjes se ku do të preferonin të punonin / jetonin, vetëm 32% zgjedhin Shqipërinë (3% zgjedhin një vend të rajonit; 39% Evropën, dhe 20% jashtë Evropës). Dy të tretat mendojnë që emigrimi është një zgjidhje e mire për punësimin dhe po dy të tretat do të emigronin po tu jepej rasti në 12 muajt e ardhshëm.



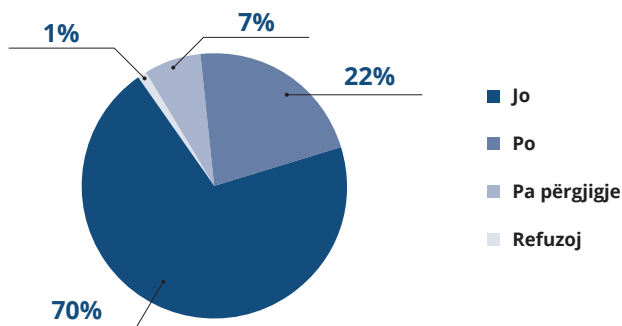
Lista e vendeve të dëshiruara për të emigruar kryesohet nga Italia, Britania e Madhe, Gjermania dhe SHBA. Arsyeja kryesore e përzgjedhjes është prezenca e familjarëve dhe / ose shokëve në këto vende (për 47%) dhe perceptimi se është më kollaj për të gjetur një punë (me 40%). 71% deklarojnë që kanë marrë tashmë informacion mbi vendin e dëshiruar, dhe për 45% tyre është familja dhe shoqëria burimi i këtij informacioni. Vetëm 2% kanë marrë informacion nga ambasadat.

Destinacionet e preferuara



60% e të rinjve të pyetur janë të gatshëm dhe dëshirojnë të mësojnë gjuhën e vendit ku duan të emigrojnë. 39% do të ndiqnin trajnimin e duhur profesional për tu përgatitur më mirë për tregun e punës së vendit pritës. Rreth 70% nuk do të dëshironin të emigronin ilegalisht, por 20% deklarohen gati për ta bërë!

Do të emigronit ilegalisht?



Ne u përpoqëm të kuptonim dëshirat e të rinjve në funksion të:

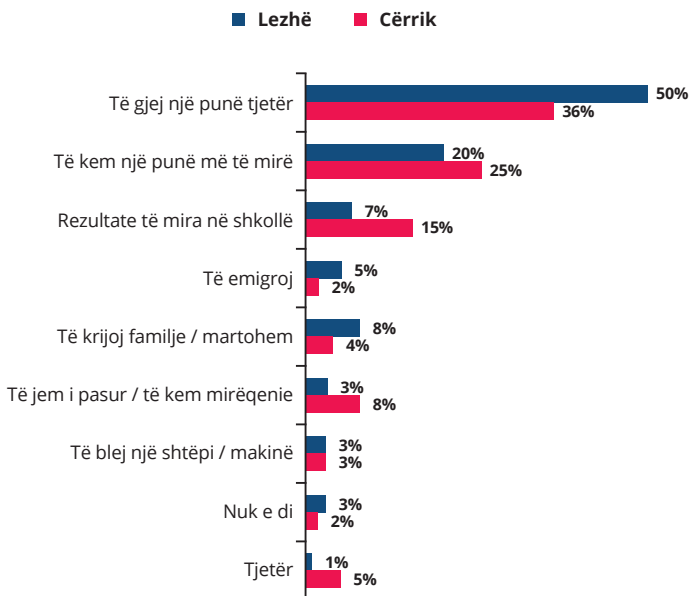
- vendit ku jetojnë: si në Lezhë dhe në Cërrik të rinjtë kanë dëshirat e zakonshme të të rinjve: punë, shkollim, krijim

familjeje. Më pak se një në 10 dëshiron të emigrojë.

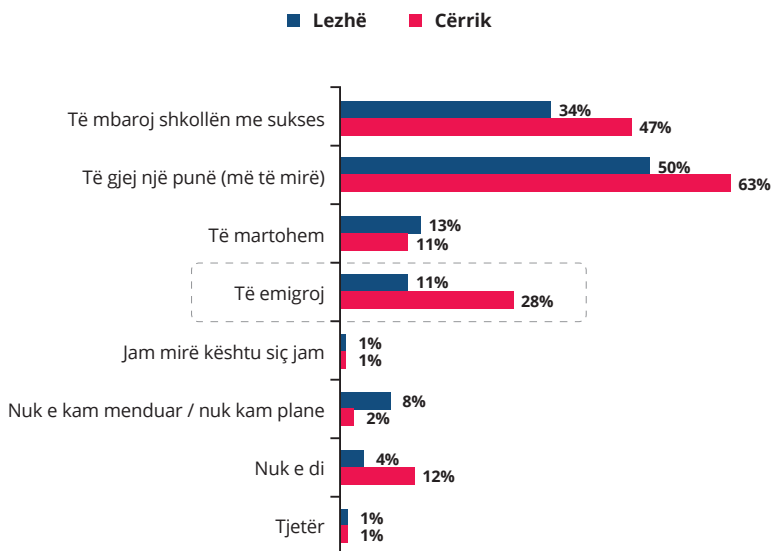
- nivelet dhe llojet e shkollimit: kjo dukuri karakterizon të gjitha nivelet dhe llojet e shkollimit;
- statusi i punësimit: për të papunët, gjetja e një pune ngelet dëshira kryesore në mënyrë të padiskutueshme (95%)

Kur zgjasim horizontin kohor në tre vjet, numri i të rinjve që dëshiron të emigrojë rritet. Megjithatë, individët që deklarojnë që e shohin vetën të punësuar në Shqipëri është akoma tek 50% në Lezhë dhe 63% në Cërrik. Të papunët - si ata afatgjatë dhe ata që kanë më pak se 12 muaj pa punë - preferojnë më mirë një punë në vendin e tyre sa sa në emigrim.

Destinacionet e preferuara

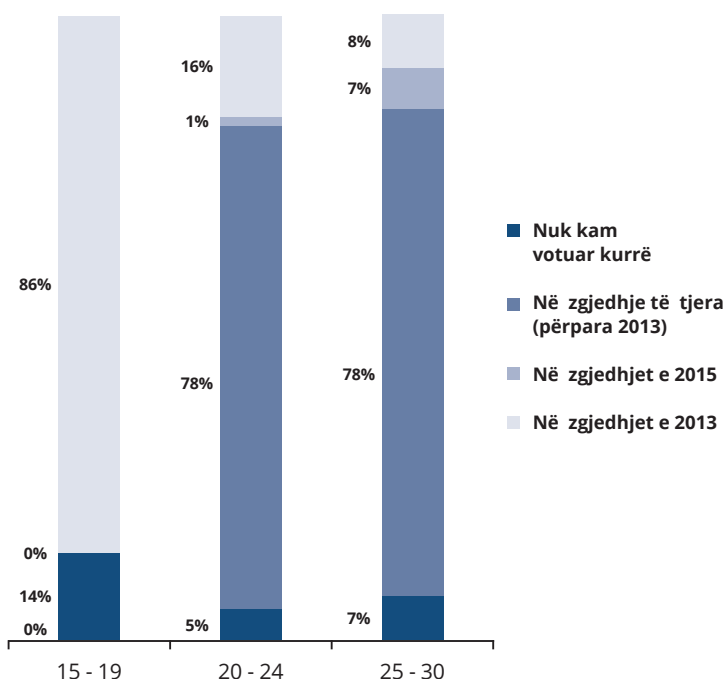


Plane për 3 vitet e ardhshme



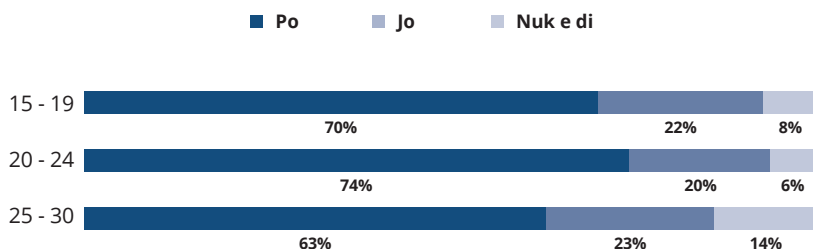
Në këtë studim ne u interesuam dhe për detyrat qytetare të të rinjve. 78% e të rinjve të moshës 20-30 vjeç deklaruan që kanë votuar në zgjedhjet lokale të 2015.

Kur keni votuar për herë të fundit?



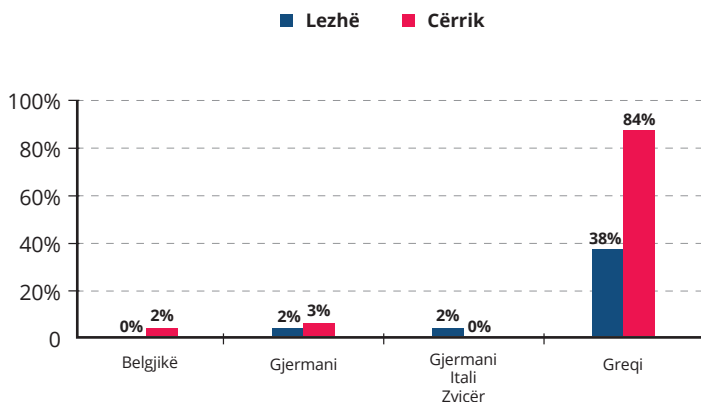
Nuk ka ndonjë diferencë të madhe përsa i përket dëshirës për migrim mes grup-moshave ose nivelit të edukimit. Tre të katërtat e të pyeturve janë gati të emigrojnë në 12 muajt e ardhshëm nëse u paraqitet një mundësi e mirë (mundësia nuk përcaktohet në pyetësor).

Dëshira për të emigruar



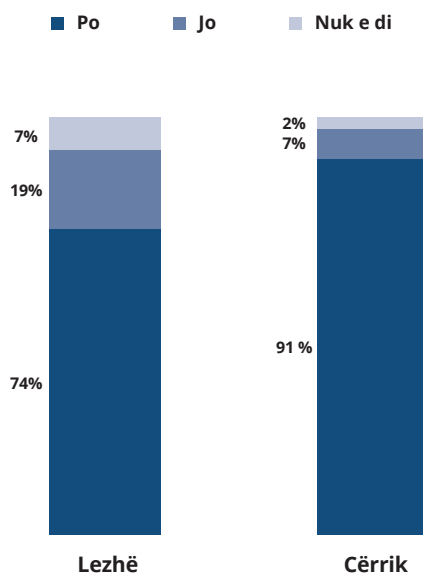
Është interesant numri i lartë i të kthyerve nga valet e mëparshme migratore. 58 nga 200 të rinj që u intervistuan në Cërrik kanë jetuar jashtë (nga të cilët 49 në Greqi). Vetëm 7% e të kthyerve nuk dëshirojnë të migrojnë sërish, gjithnjë në vendet e BE.

Emigrimi i mëparshëm



Problemi i re-integrimit të të rinjve të kthyer nga emigrimi duket të jetë mjaft akut. 83% e të kthyerve në Lezhë dhe 71% e të kthyerve në Cërrik deklarojnë që nuk kanë marrë shërbimet e duhura nga autoritetet publike për ti ndihmuar të re-integrohen. 91% e të rinjve të kthyer, duan të re-emigrojnë përsëri. Nëse ndahen nga niveli i edukimit dhe nga statusi aktual i gjendjes aktive, përqindjen më të ulët për dëshirën për re-emigrim e kanë ata që ndërkohë studiojnë dhe të rinjtë që janë të vetëpunësuar (67%).

Dëshira për të ri-emigruar



PYETËSOR PËR PUNËSIMIN RINOR LEZHË DHE CËRRIK

A. Të Dhëna Demografikel

I. Grup-mosha juaj

- A. Nën 14 vjeç
- B. 15-19
- C. 20-24
- D. 25-30

II. Gjinia juaj

- A. Femër
- B. Mashkull

III. Qendra juaj e banimit

IV. Gjendja civile

- A. I/e pamartuar
- B. I/e fejuar
- C. I/e martuar
- D. I/e divorcuar
- E. I/e ve

V. Keni fëmijë në ngarkim?

- A. Po
- B. Jo

VI. Familja juaj ka:

- A. Një bërthamë
- B. Më shumë se një bërthamë (më shumë se një kurorë nën një çati)

VII. Sa anëtarë ka familja juaj? _____

VIII. Sa anëtarë të familjes suaj janë aktualisht të punësuar?

IX. Sa anëtarë të familjes suaj janë të papunë dhe në kërkim pune? _____

B. Të dhëna për nivelin arsimor

I. Niveli juaj arsimor

- A. Nuk kam përfunduar plotësisht asnjë cikël arsimor
- B. Kam përfunduar ciklin fillor
- C. Kam përfunduar ciklin nëntëvjeçar
- D. Kam përfunduar shkollën e mesme
- E. Kam përfunduar shkollën e lartë
- F. Kam përfunduar arsimin profesional

II. Cila është fusha e nivelit më të lartë të shkollimit të përfunduar?

- A. Shkollim i përgjithshëm
- B. Shkollim profesional
- C. Shkenca ekzakte (matematikë, fizikë, etj)
- D. Shkenca sociale, humane dhe art
- E. Ekonomi / menaxhim / financë / marketing
- F. Mjekësi
- G. Drejtësi / juridik
- H. Arkitekteturë / inxhinieri ndërtimi
- I. Informatikë / inxhinieri elektronik / shkenca komunikimi
- J. Bujqësi / agrobiznes
- K. Hoteleri dhe shërbime

III. A keni ndjekur kurse trajnimi / çertifikimi në 12 muajt e fundit?

- A. Po, nga ofrues publikë
- B. Po, nga ofrues privatë pa pagesë
- C. Po, nga ofrues privatë me pagesë
- D. Jo

C. Të dhëna mbi statusin e punësimit

Cili është statusi i juaj aktual i punësimit?

- A. I/e papunë afat-gjatë (mbi 12 muaj)
- B. I/e papunë afat-shkurtër (nën 12 muaj)
- C. I/e vetëpunësuar ose i/e punësuar në biznesin familjar
- D. I/e punësuar në sektorin publik
- E. I/e punësuar në sektorin privat me kohë të plotë
- F. I/e punësuar në mënyrë të përkohshme / sezonale
- G. Student/e
- H. Tjetër: _____

Nëse përgjigja është C, D, E, F, H, kaloni tek Seksioni C1 dhe më pas E.
Nëse përgjigja është A, B, G, H, kaloni tek Seksioni C2, D dhe më pas E.

C1. Pyetje për të punësuarit

I. Nëse jeni i/e punësuar, sa kohë keni në vendin aktual të punës?

- A. Më pak se 6 muaj
- B. 6-12 muaj
- C. 1-2 vjet
- D. 2-5 vjet
- E. mbi 5 vjet

II. Nëse jeni i/e punësuar, cili është niveli i pagës suaj neto?

- A. Nën 10,000.00 ALL në muaj
- B. 10,000 - 15,000 ALL në muaj

- C. 15,000 - 25,000 ALL në muaj
- D. 25,000 - 40,000 ALL në muaj
- E. Mbi 40,000 ALL në muaj
- F. Refuzoj të përgjigjem

III. Nëse jeni i/e punësuar, si e keni gjetur vendin aktual të punës?

- A. Përmes shërbimeve publike të punësimit
- B. Përmes shërbimeve private të punësimit
- C. Përmes aplikimit direkt në vendin e punës
- D. Përmes shpalljeve në gazeta
- E. Përmes njohjeve personale

IV. Nëse jeni i/e punësuar, a jeni i kënaqur me vendin tuaj aktual të punës?

- A. Po
- B. Jo

V. A mendoni të qëndroni gjatë në vendin tuaj aktual të punës?

- A. Po, më pëlqen puna ima
- B. Jo, jam i/e pakënaqur me kushtet e punës
- C. Jo, dua të ndërroj fushë/sector/qytet
- D. Varet nga pronari / shefi
- E. Nuk e di
- F. Refuzoj të përgjigjem

VI. Ku e shihni veten profesionalisht pas 3 vjetëve?

- ☐ Tek i njëjti vend pune
- ☐ Tek i njëjti punëdhënës, por në punë më të mirë
- ☐ Në një vend pune në qendrën e zonës sime
- ☐ Në një vend pune në Tiranë
- ☐ Në një vend pune jashtë Shqipërisë
- ☐ Nuk e di

VII. Nëse jeni i/e punësuar, a keni ndjerë diskriminim në vendin tuaj të punës?

- ☐ Po, për shkak të gjinisë
- ☐ Po, për shkak të përkatësisë sime etnike
- ☐ Po, për shkak të zonës së prejardhjes
- ☐ Po, për shkak të besimit tim fetar
- ☐ Po, për shkak të orientimit seksual
- ☐ Jo

Refuzoj të përgjigjem

Tjetër: _____

C2. Pyetje për të papunët

I. Nëse nuk jeni i/e punësuar, sa kohë keni në kërkim pune?

- A. Nën 1 muaj
- B. 1-3 muaj
- C. 3-6 muaj
- D. 6-12 muaj
- E. mbi 1 vit
- F. Kam hequr dorë nga kërkimi i punës

II. Sa aplikime pune keni bërë në 12 muajt e fundit?

- A. Asnjë
- B. 1-5
- C. 6-10
- D. 11-15
- E. Mbi 15

III. A jeni regjistruar në Zyrat e Punës?

- A. Po
- B. Jo, kam vendosur të mos regjistrohem
- C. Nuk ofrohet shërbim i tillë pranë zonës sime të banimit
- D. Nuk kam dëgjuar për to

IV. Nëse po, a ju kanë kërkuar dhe ndihmuar të plotësoni pyetësonin e vlerësimit të profilin tuaj?

- A. Po, më kanë kërkuar dhe ndihmuar ta plotësoj
- B. Po, më kanë kërkuar ta plotësoj, por nuk më kanë ndihmuar
- C. Jo, nuk më dhanë asnjë pyetësor
- D. Refuzoj të përgjigjem

V. Nëse jeni regjistruar në Zyrat e Punës, sa i/e kënaqur keni qënë me shërbimin?

Aspak i/e kënaqur

Shumë i/e kënaqur

1

2

3

4

5

VI. Nëse nuk jeni i/e punësuar dhe jeni regjistruar në Zyrat e Punës, a keni ndjerë diskriminim gjatë procesit të regjistrimit?

- ☐ Po, për shkak të gjinisë
- ☐ Po, për shkak të përkatësisë sime etnike
- ☐ Po, për shkak të zonës së prejardhjes
- ☐ Po, për shkak të besimit tim fetar
- ☐ Po, për shkak të orientimit seksual
- ☐ Jo
- ☐ Refuzoj të përgjigjem

VII. A keni marrë trajnime në qendrat e aftësimit profesional?

- A. Po
- B. Jo
- C. Nuk ofrohet shërbim i tillë pranë zonës sime të banimit
- D. Nuk kam dëgjuar për këtë shërbim

VIII. Si i/e papunë, cila nga veprimet e mëposhtme keni ndërmarrë në 12 muajt e fundit

	<i>Po</i>	<i>Jo</i>
Kam vizituar Zyrën e Punës		
Kam kontaktuar me agjensi punësimi		
Kam aplikuar drejtëpërdrejtë tek ndonjë punëdhënës		
Kam kërkuar përmes miqve, të afërmve, sindikatave		
U jam përgjigjur njoftimeve në gazeta		
Tjetër (specifiko)		

IX. Nëse nuk jeni i/e punësuar, si e kaloni kohën e lirë (me shumë se 3-4 orë në ditë)?

- ☐ Me shoqërinë
- ☐ Shoh TV
- ☐ Përdor internetin / mediat sociale
- ☐ Lexoj
- ☐ Ndhimoj me punë shtëpie
- ☐ Ndhimoj me biznesin familjar / aktivitete bujqësore
- ☐ Tjetër: _____

X. A merr familja juaj ndonjë ndihmë ekonomike?

- ☐ Po, asistencë sociale shtetërore
- ☐ Po, ndihma nga shoqata bamirëse
- ☐ Po, ndihma nga shoqata fetare
- ☐ Po, ndihma nga komuniteti (familjarë, miq, fqinjë, etj.)
- ☐ Jo
- ☐ Refuzoj të përgjigjem

D. Të dhëna mbi pritshmëritë për punësim (për të papunët)

I. Pse mendoni se nuk keni arritur të gjeni punë?

- ☐ Nuk kam aftësitë e kërkon tregu i punës
- ☐ Nuk kam miq / njohje në pozita të rëndësishme
- ☐ Nuk ka kërkesë për profilin tim
- ☐ Nuk ka oferta pune në zonën ku banoj
- ☐ Nuk ka funksionuar gjetja e punës nëpërmjet Zyrës së Punës
- ☐ Nuk e di
- ☐ Tjetër: _____

II. A do të donit të punonit në:

- A. Në administratë
- B. Në sektorin privat
- C. Sipërmarrës i pavarur
- D. Tjetër: _____

III. Në cilin sektor do të donit të punonit?

- A. Prodhim
- B. Ndërtim
- C. Shërbime / IT
- D. Shërbime shëndetësore
- E. Modë, dizajn, kozmetikë, estetikë
- F. Bujqësi
- G. Hoteleri, turizëm
- H. Tjetër: _____

IV. Cila është rroga minimale për të cilën do të fillonit të punonit?

- A. Nën 20,000 ALL/muaj
- B. 20,000 - 35,000 ALL/muaj
- C. 35,000 - 50,000 ALL/muaj
- D. Mbi 50,000 ALL/muaj

E. Pritshmëritë mbi të ardhmen (për të gjithë të anketuarit)

I. Cila është gjëja më e mirë që dëshironi me zemër t'ju ndodhë në vitin e ardhshëm?

II. Cilat janë planet tuaja për 3 vitet e ardhshme?

- ☐ Të mbaroj shkollën me sukses
- ☐ Të gjej punë (ose punë më të mirë)
- ☐ Të martohem
- ☐ Të emigroj
- ☐ Jam mirë kështu siç jam
- ☐ Nuk e kam menduar, nuk kam plane
- ☐ Nuk e di
- ☐ Tjetër: _____

III. Çfarë po bëni për të realizuar planet / dëshirat që keni?

IV. Kur keni votuar herën e fundit?

- A. Në zgjedhjet e 2013
- B. Në zgjedhjet e 2015
- C. Në zgjedhje të mëparshme (para 2013)
- D. Nuk kam votuar asnjëherë

V. Nëse keni votuar, mendoni që vota juaj e ka përmirësuar të ardhmen tuaj?

- A. Po
- B. Jo

VI. Nëse po, pse?

- A. Erdhën në pushtet njerëzit tuaj
- B. Gjetët punë
- C. I bëtë qejfin të njohurve, familjarëve, etj që ju kërkuan të votonit
- D. Bëtë detyrën tuaj si qytetar
- E. Tjetër: _____

VII. Keni marrë pjesë në protesta apo manifestime?

- A. Po
- B. Jo

VIII. Nëse po, pse? _____

IX. Çfarë mendoni se ju pengon për të arritur qëllimet tuaja?

- ☐ Nuk jam i/e pasur
- ☐ Nuk kam njohje
- ☐ Nuk kam shkollimin e duhur
- ☐ Vendi ku jetoj nuk më jep mundësi
- ☐ Nuk di çfarë dua
- ☐ Tjetër: _____

X. A keni dëgjuar ndonjëherë për Zyrën Rajonale për Bashkëpunimin Rinor (Regional Youth Cooperation Office – RYCO)?

- A. Po
- B. Jo

F. Qasja ndaj emigrimit

I. Po të kishit mundësi të zgjidhni, a do të preferonit të gjenit punë / jetonit në Shqipëri apo në ndonjë vend të huaj?

- A. Në Shqipëri
- B. Në vend tjetër të rajonit
- C. Në Evropë
- D. Jashtë Evropës
- E. Nuk kam preferenca

II. A mendoni se emigrimi është një zgjidhje e mirë për punësim?

- A. Po
- B. Jo
- C. Nuk e di

III. A jeni i gatshëm/e gatshme të emigroni në 12 muajt e ardhshëm?

- A. Po,
- B. Jo
- C. Nuk e di

IV. Nëse po, në cilin shtet dëshironi të emigroni?

V. Cilat janë arsyet që dëshironi të emigroni në atë shtet?

- A. Kam anëtarë të familjes
- B. Kam shokë
- C. Njoh gjuhën
- D. Japin ndihma sociale të mira
- E. Shanset për azil janë të mëdha
- F. Shanset për të gjetur punë janë shumë të mëdha
- G. Tjetër: _____

VI. Keni marrë informacion mbi mundësitë e emigrimit në këtë shtet?

- A. Po
- B. Jo

VII. Nëse po, nga cili burim?

VIII. Çfarë jeni gati të bëni për të emigruar?

- ☐ Të përfundoj cikël trajnimi profesional
- ☐ Të mësoj gjuhën
- ☐ Të ndjek lajmet për vendin e zgjedhur të emigrimit
- ☐ Asgjë
- ☐ Tjetër: _____

IX. A mendoni se do të ishit i gatshëm/e gatshme të emigronit në mënyrë të paligjshme?

- A. Po
- B. Jo
- C. Refuzoj të përgjigjem

X. A keni punuar ndonjëherë jashtë Shqipërisë?

- A. Po, në punësim të rregullt
- B. Po, në punësim informal
- C. Jo
- D. Refuzoj të përgjigjem

Nëse përgjigja në pyetjen e fundit është A ose B, vijohet me pyetjet më poshtë. Nëse përgjigja është C ose D, pyetësori përfundon këtu.

XI. Nëse keni punuar jashtë Shqipërisë, në cilin shtet keni qënë?

XII. Pse jeni kthyer?

XIII. A ju kanë ofruar shërbimet publike mbështetjen e duhur për t'u riintegruar në jetën tuaj normale në Shqipëri?

- A. Po
- B. Jo
- C. Refuzoj të përgjigjem

XIV. A do të niseshit përsëri në emigrim?

- A. Po
- B. Jo
- C. Nuk e di

