Universiteti i Tiranës

Fakulteti Ekonomik

Departamenti i Financës

KONKURS MBI PUNËT KËRKIMORE 2

JSTOR

FUSHA E APLIKIMIT: Edukimi dhe punësimi

"Mundesitë që ofron tregu i punës në Shqipëri dhe vështirësitë që hasin të rinjtë për të kaluar me sukses periudhën e tranzicionit nga shkolla në punë".

Punoi: Megi Prifti

Financë, Viti II

Tiranë, 2021

1.Hyrje

Punësimi konsiderohet si një nga ngjarjet më të rëndësishme në karrierën dhe jetën personale të çdo individi. Po ashtu punësimi_përbën një sfidë në të gjithë botën, e cila është përkeqësuar më tej edhe nga krizat financiare globale që po përjetohen. Kjo sfidë duket se ka prekur më tepër të rinjtë. Papunësia e të rinjve është e përhapur në rang global sepse të rinjve u mungojnë aftësitë, përvoja e punës, aftësitë e kërkimit të punës dhe burimet financiare për të gjetur punë (Kombet e Bashkuara, 2003; ILO, 2006; Matsumoto et al., 2012). Në vendet në zhvillim, kjo situatë përkeqësohet nga varfëria dhe presionet konkurruese që vijnë nga një forcë pune që rritet me shpejtësi. Për më tepër, pamjaftueshmëria e skemave të mbrojtjes sociale dhe politikave aktive të tregut të punës ka bërë që të rinjtë në ekonomi të tilla të kenë pak mbështetje jashtë familjes dhe miqve të tyre.

Vendi ynë karakterizohet nga një ekonomi në zhvillim dhe tregu i punës ofron mundësi të kufizuara për forcën aktive. Cdo vit universitetet në Shqipëri nxjerrin një numër të lartë të diplomuarish, të cilët synojnë të integrohen në tregun e punës. Në këtë drejtim, qeveritë duhet të shqetësohen për rritjen e niveleve të papunësisë së të rinjve. Sfidë për rininë shqiptare është jo vetëm rritja e shkallës së punësimit, por edhe punësimi i qëndrueshëm, afatgjatë dhe me standarde. Në arritjen me sukses të këtij punësimi një rol të rëndësishëm luan periudha e tranzicioni nga shkolla në punë (TSP).

TPS përbën fazën gjatë së cilës të rinjtë kanë më tepër nevojë për mbështetje. Një tranzicion i vështirë në rrugën drejt punësimit, ndikon jo vetëm në aspektin e krijimit të kostove të drejtpërdrejta ekonomike, por edhe në ndikimin social të papunësisë që manifestohet nga krimi i shtuar, problemet e shëndetit mendor, dhuna, përdorimi i substancave narkotike dhe përjashtimi social. Një tranzicion i butë në tregun e punës rrit ofertën e punës si dhe incentivat

për të punuar, parandalon humbjet në kapitalin human si dhe sjell pavarësi individuale për të rinjtë e sapodiplomuar. Suksesi apo dështimi në këtë pikë, mund të prodhojnë pasoja afatgjata në karrierën e mëtejshme dhe në dinamikat e pabarazisë sociale (Fougère, D., Pouget, J., & Kramarz, F 2009).

Duke marrë parasysh mjedisin dhe karakteristikat socio-ekonomike të të rinjve shqiptar, tranzicioni pritet të jetë një proces kompleks, i ndikuar jo vetëm nga sa përmenda më sipërm, por edhe nga ndërveprimi i tyre me politikëbërjen. Ndaj e shoh të nevojshme ndërmarrjen e politikave aktive të tregut të punës, të adresuara kryesisht për të reduktuar papunësinë në radhët e të rinjve (dhe jo vetëm) dhe për të lehtësuar hyrjen në tregun e punës.

1.1 Qëllimi i punimit:

Të identifikoj problematikat dhe vështirësitë që hasin të rinjtë e diplomuar gjatë integrimit në tregun e punës.

1.2 Objektivat:

Përmes këtij studimi synohet:

- ✓ Të identifikohen problematikat kryesore me të cilat përballen të rinjtë për t”u integruar në tregun e punës.
- ✓ Të evidentohen faktorët kryesorë që lidhen me individin, si forcë e lirë pune dhe me mjedisin ekonomiko-social, në sfondin e të cilit zhvillohen përpjekjet e te rinjve për t`u integruar në tregun e punës.
- ✓ Të pasqyrohet ndikimi i përjetimit të periudhës së papunësisë në perceptimet e tyre për të ardhmen.

1.3 Pyetjet kërkimore që shtrohen janë:

1. Cilat janë karakteristikat kryesore të tregut të punës në Shqipëri?

2. Cilat janë vështirësitë e fuqisë punëtore rinore në plotësimin e vendeve të lira të punës?

3. Cili është efekti i nivelit arsimor në tranzicionin e të rinjve të diplomuar?

4. Cili është efekti i papunësisë në pritshmëritë e të rinjve të diplomuar në vendin tonë?

2. Zhvillimi

2.1 Rishikimi i literaturës

Teoria e kërkimit për punë studion sjelljen e individit punëkërkues, i cili zotëron informacion jo perfekt lidhur me vendet vakante të punës dhe pagat (LOPRESTI, J. W., & MUMFORD, K. J. (2016). Autorët studiojnë tranzicionin nga papunësia në punësim, duke supozuar se individi i papunë do të jetë në proces kërkimi aq kohë sa ka incentivë për të rritur mirëqenien individuale. Rezultatet e teorisë së kërkimit për punë mbështesin parimin se individi punëkërkues pranon ofertën e pagës, nëse dobia nga punësimi tejkalon dobinë në papunësi (Van Den Berg, G. J 1990).

2.2 Ndikimi i nivelit të arsimit në punësim

OECD (2010) identifikon hyrjet e reja të integruara dobët në tregun e punës, të cilët, megjithëse të kualifikuar, përjetojnë vështirësi të vazhdueshme në arritjen e punësimit të qëndrueshëm. Ky grup përbën rreth 20% deri në 30% mesatarisht të të gjithë të rinjve në vendet e OECD dhe këto përvoja janë veçanërisht të përhapura në Evropën Jugore (Scarpetta, Sonnet, & Manfredi, 2010).

Në paragrafët vijues do të nxjerr në pah një sërë rezultatesh nga kërkimi i zhvilluar nga Mannheim Center for European Social Research në bashkëpunim me disa qendra të tjera evropiane kërkimore (Kogan dhe Müller, 2003; Müller dhe Gangl, 2003). Gjetjet qartazi kundërshtojnë teorinë e individualizimit, sipas së cilës për shkak të rritjes së konkurrencës

globale, papunësisë masive dhe ndryshimeve të shpejta strukturore, klasa shoqërore dhe forca të tjera strukturore të qëndrueshme (të tilla si arsimi) kanë humbur rëndësinë në formësimin e jetës së individëve. Ato pohojnë se sa më i lartë niveli i arsimimit, aq më të favorshme do të shfaqen perspektivat e punësimit për të rinjtë.

Vërehen efekte pozitive të arritjeve arsimore në pozicionin e klasës, statusin dhe prestigjin e vendit të punës, të ardhurat, autonominë, stabilitetin e punësimit, sigurinë e punës, shëndetin dhe madje edhe në jetëgjatësinë e të rinjve. Arsimi i lartë shpesh bën diferencën, duke ofruar më tepër avantazhe në kuadër të integrimit në tregun e punës.Të rinjtë me arsim të lartë integrohen më shpejtë në tregun e punës (mesatarisht u duhet më pak se gjashtë muaj) në krahasim me ata me arsim të mesëm apo të ulët (mesatarisht u nevojitet një periudhë kohore 2 vjeçare).

Studimi i realizuar nga Maarten HJ Wolbers paraqet një perspektivë krahasuese për tranzicionin nga shkolla në punë në 11 vende evropiane duke nxjerr në pah këto fakte:

- Niveli i arsimit ka një ndikim pozitiv në shkallën e hyrjes në punë për herë të parë për të rinjtë. Rezultatet tregojnë se shkalla e hyrjes në një punë të parë është pothuajse 52 % më e madhe për të diplomuarit me arsim të lartë sesa për ata që braktisin shkollën, që kanë përfunduar arsimin fillor ose të mesëm.
- Niveli i përgjithshëm i papunësisë së një vendi vonon hyrjen në punë për herë të të rinjve. Nëse papunësia rritej me 1 përqind, shkalla e hyrjes në një punë të parë ulej me 5 përqind çdo muaj.
- Disa nga ndryshimet ndërkombëtare në lidhje me hyrjen në punë për herë të parë vijnë nga diversiteti institucional. Siç mund të pritet, në vendet ku mbizotërojnë rregullore të shumta mbi tregun e punës, në të cilat punëdhënësit janë të kufizuar në lirinë e tyre për të larguar punëtorët nga puna, integrimi i të rinjve në punësim vonohet.

2.3 Tendencat globale të punësimit të të rinjve. Një target grup në risk

Studimet e fundit (Brada et al., 2014 ; Marelli dhe Signorelli, 2017 ; Cirillo et al., 2019) sugjerojnë se nuk mund të supozohet se efektet e rënies ekonomike janë shpërndarë në mënyrë homogjene midis të gjitha grupmoshave, pasi, në shumë vende evropiane, tregu i punës tregon një segmentim të fortë (Eichhorst et al., 2017). Literatura ka shpjeguar se prania e segmentimit në tregun e punës ka si shkaktarë një sërë faktorësh, si nivelet e ulëta të produktivitetit dhe kapitalit njerëzor (Choudhry et al., 2012), hendekun e përvojës (Mause, K. 2009) dhe faktorët institucionalë (Neumark dhe Wascher, 2004 ; Booth et al., 2002). Në veçanti, faktorët institucionalë kanë marrë më shumë vëmendje, pasi ekzistenca e rregullave që mbrojnë punonjësit që kanë vjetërsi kunddrejt hyrjeve të reja është baza e segmentimit të tregut të punës.

Literatura sjell të paktën tre karakteristika që dallojnë papunësinë e të rinjve në krahasim me atë të të rriturve:

- Së pari, të qënurit më i ndjeshëm ndaj efekteve të cikleve të biznesit sjell një papunësi më të lartë në mesin e të rinjve në të gjithë botën (Demidova et al., 2015).
- Së dyti, për shkak të përvojës së kufizuar të punës dhe pasigurisë së vendeve të punës, të rinjtë janë më të prekshëm në rast recesioni (Caroleo dhe Pastore, 2007).
- Së treti, gjendja e papunësisë, nëse zgjatet, mund të prodhojë të ashtuquajturin "efekt dekurajues" tek të rinjtë. Me fjalë të tjera, vështirësitë e hasura në gjetjen e një pune mund të ndalojnë kërkimin aktiv të të rinjve, duke prodhuar fenomenin NEET (mospërfshirje në arsim, punësim ose trajnim)Shatz,et al. (2015).

Në Austri, Danimarkë, Gjermani dhe Hollandë nivelet e papunësisë kanë tendencë të jenë relativisht të ulëta dhe rreziqet e papunësisë nuk ndryshojnë shumë midis hyrjeve të reja në

tregun e punës dhe individëve që kanë përvojë pune. Në shumicën e vendeve të tjera, të rinjtë përbëjnë target grupin që has vështirësitë më të mëdha për t'u integruar në tregun e punës.

Maqedonia ka një normë të përgjithshme papunësie prej 26% dhe një shkallë të papunësisë së të rinjve prej 53%. Koha mesatare e papunësisë midis mbarimit të shkollës dhe zënies së një pune të parë është rreth 25 muaj. Megjithëse tregu i punës është bërë kohët e fundit më fleksibël, pagat janë kryesisht të panegociueshme, veçanërisht për pozicionet e nivelit të hyrjes. Për më tepër, ekziston një sektor i konsiderueshëm informal, që përfshin rreth 25% të ekonomisë totale dhe potencialisht ofron disa mundësi punësimi për të rinjtë (Dorn, D., & Zweimüller, J. (2021).

Sipas konstatimeve të Komisionit Evropian (2014) punësimi i të rinjve karakterizohet nga një përqindje e lartë e punës së përkohshme dhe me kohë të pjesshme. Me kontrata të përkohshme janë 42% e të punësuarve nën 25 vjeç, ndërsa grupmosha 25 deri 64 vjeç përbën 10% (Eurofound, 2014). Vendet me normat më të larta të të rinjve që punojnë në punë të përkohshme janë Sllovenia, Polonia, Gjermania, Spanja, Portugalia, Suedia, Franca, Hollanda dhe Italia..Ndërsa normat më të ulëta ishin në Rumani, Lituani, Estoni, Bullgari, Letoni, Maltë, Qipro, Mbretëri e Bashkuar dhe Sllovakia.

Lidhja e tranzicionit midis përvetësimit të aftësive, integrimit në tregun e punës dhe pavarësisë ekonomike për të rinjtë gjatë dekadave të ardhshme parashikohet të jetë kritike në një numër dimensionesh (Briggs, L. 2010). Së pari, mungesa e angazhimit në punësim të rregullt me pagesë mund të rezultojë në një rreth vicioz në rënie për sa i përket nivelit të mirëqenies. Dhe së dyti, pasojat e pengesave të hasura nga përpjekja për të bërë kalimin në moshën e rritur të pavarur, përmes punësimit dhe formimit të familjes, pritet të kenë një efekt të përgjithshëm në lidhje me trendet demografike dhe të pjellorisë. Për këto arsye, pasojat e papunësisë së të rinjve

sot do të lënë një trashëgimi afatgjatë, dhe ndoshta një mbresë, për identitetin dhe mundësinë e ardhshme për të rinjtë evropianë.

2.2 Metodologjia

Mbështetur në qëllimin dhe pyetjet kërkimore të ngritura në këtë studim qasja metodologjike që do të përdoret është ajo sasiore. Në kërkimin sasior qëllimi është, zakonisht, për të testuar teoritë nëpërmjet metodës deduktive, duke kërkuar dëshmi që mbështesin apo hedhin poshtë hipotezën (Creswell dhe Plano Clark, 2007). Për të kryer objektivat e përmendur më sipër, studimi është në thelb i tipit deskriptiv/ përshkrues .

Filozofia e përzgjedhur është ajo e pozitivizmit. Kjo sepse preferoj të punoj me një realitetit të vëzhgueshëm shoqëror. Strategjia e survejimit zakonisht shoqërohet me qasjen deduktive. Survejimi është një strategji e popullarizuar dhe e zakonshme në hulumtimet e biznesit dhe menaxhimit dhe përdoret më shpesh për t'iu përgjigjur pyetjeve kush, çfarë, ku dhe sa. Prandaj ka tendencë të përdoret për kërkime hulumtuese dhe përshkruese.

Popullata e studimit përfshin të gjithë të rinjtë e papunë që ndodhen në Shqipëri. Studimi përdor një kampionim prej 300 të rinjsh për shkak të akesit të kufizuar në qytetet e përzgjedhura ,konkretisht Tirana, Vlora, Durrësi dhe Fieri. Përzgjedhja e kampionit të qëllimshëm, lloj kampionimi jo probabilitar i atribuohet mungesës së një liste të të gjithë studentëve dhe ish studentëve e për rrjedhojë korniza e kampionit nuk ishte e disponueshme.

Informacione të përgjithshme mbi kampionin

Përqindja e femrave pjesëmarrëse është 54.5 %, ndërsa e meshkujve 45.5 %.Shumica prej pjesëmarrësve në studim janë të moshës 23-24 vjeç (47.7 %), të ndjekur nga grupmoshat 21-22 vjeç (28.9%) dhe 25-26 vjeç (15.1%).

Niveli arsimor i shumicës prej pjesëmarrësve është niveli Master (52.6%), megjithatë në pothuajse të njëjtën përqindje varion dhe cikli Bachelor (46.8 %) dhe pjesa dërrmuese e studentëve kanë përfunduar studimet në universitetet publik (90.9%), në shkenca ekonomike (43.3%) dhe shkenca shoqërore (19.7%). Shumica prej pjesëmarrësve banojnë në qytetin e Tiranës (46%) dhe pohojnë se kanë më pak se 2 vite të papunë me një përqindje prej 29.1 %.

Instrumenti i përzgjedhur i kërkimit është një pyetësor i hartuar nga ILO, i përdorur në më shumë se 30 vende midis viteve 2012 dhe 2016. Pyetësori i përshtatur në kuadër të këtij studimi përbëhet nga 31 pyetje, kryesisht të mbyllura dhe vetëm 1 pyetje e hapur,i organizuar në 4 seksione.

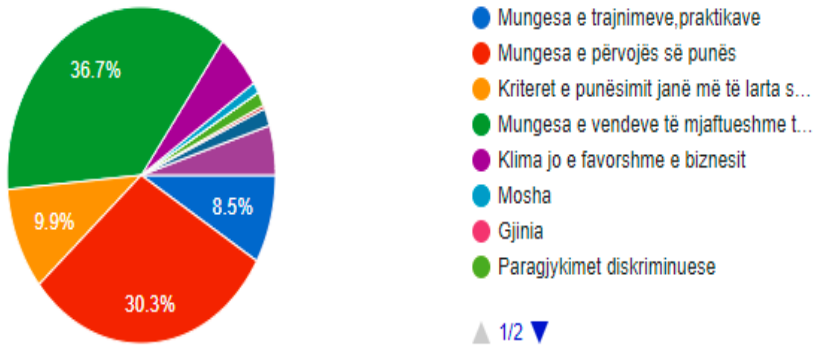
Në seksionin e parë synohet të mblidhen të dhëna demografike përmes 7 pyetjeve mbi gjininë, moshën, vendbanimin, etj. Në seksionin e dytë synohet të mblidhen të dhëna rreth arsimimit dhe punësimit përmes 8 pyetjeve rreth përceptimit që kanë punëkërkuesit në lidhje me aftësitë që zotërojnë, nevojës për t'u trajnuar, situatës së arsimit etj. Në seksionin e tretë synohet të grumbullohen të dhëna mbi tranzicionin nga shkolla në punë përmes 7 pyetjeve të përzgjedhura. Në seksionin e katërt dhe të fundit synohet të mblidhen të dhëna për vështirësitë dhe pritshmëritë e të rinjve përsa i përket së ardhmes.

2.3 Analiza

Grafiku i mëposhtëm tregon se pengesa kryesore e integrimit të të rinjve në tregun e punës është mungesa e vendeve të mjafueshme të punës (36.7%), ndërsa arsye të tjera janë mungesa e përvojës së punës (30.3%) dhe kriteret e punësimit janë më të larta se niveli arsimor i arritur (9.9%).

1. Cila mendoni se është pengesa kryesore që nuk keni arritur të punësoheni?

294 responses



Grafiku1.1

Një rezultat ky i pritshëm duke marrë parasysh nivelin socio-ekonomik të Shqipërisë, e cila pavarësisht zhvillimeve në shumë fusha, vazhdon të ngelet mbrapa në ofrimin e vendeve të punës të përshtatshme dhe të mirëpaguara si në sektorin publik dhe atë privat. Për më tepër fenomene të tilla si nepotizimi, mungesa e programeve për nxitjen e sipërmarrjes së të rinjve, 'mos-funksionimi' i zyrave të punës etj janë arsye përse punësimi rinor në Shqipëri mbetet ende një sfidë.

Një tjetër analizë e ndërmarrë është ONE-WAY-ANOVA test për të parë nëse ka diferenca statistikisht të rëndësishme midis degës së studimit dhe periudhës së papunësisë.

ANOVA

7.Prej sa muajësh/vitesh jeni i papunë?

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

Between Groups	6.196	4	1.549	.783	.537
Within Groups	526.284	266	1.979		
Total	532.480	270			

Tabela 1.2

Vërehet se papunësia është një fenomen i përhapur tek të gjithë të rinjtë, pavarësisht profileve të ndryshme akademike.

Për të identifikuar marrëdhënien që ekziston midis nivelit arsimor të të rinjve pjesëmarrës dhe periudhës së papunësisë është ndërrmarë tabela krosstabulare e mëposhtme.

6.Zotëroni diplomë të nivelit * 7.Prej sa muajësh/vitesh jeni i papunë? Crosstabulation

Count

		7.Prej sa muajësh/vitesh jeni i papunë?					Total
		Me pak se 3 muaj	Me pak se gjashte muaj	Me pak se 1 vit	Me pak se 2 vjet	Me pak se 5 vjet	
6.Zotëroni diplomë të nivelit	Bachelor	49	14	26	7	26	122
	Master	11	12	32	73	21	149
Total		60	26	58	80	47	271

Tabela1.3

Sipas tabelës vihet re se 49/122 zotërojnë diplomë të nivelit Bachelor dhe kanë më pak se 3 muaj të papunë, ndërsa 73/149 zotërojnë diplomë të nivelit Master dhe kanë më pak se 2 vjet të papunë.

Për të njëjtin grup variablash është parë dhe Pearson Chi-square test, i cili tregon se midis dy variablave ka një marrëdhënie të rëndësishme statistikore. Kjo do të thotë që, me rritjen e nivelit arsimor periudha e tranzicionit shkurtohet.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	75.811[a]	12	.000
Likelihood Ratio	83.541	12	.000
Linear-by-Linear Association	24.100	1	.000
N of Valid Cases	274		

a. 1 cells (5.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.46.

Tabela 1.4

Për të identifikuar marrëdhënien ndërmjet tranzicionit dhe asistimit nga institucionet publike është ndërmarrë analiza e korrelacionit, e cila ka treguar se midis 2 variablave ekziston një marrëdhënie statistikisht e rëndësishme e moderuar negative, (Pearson's R = -0.222, p value < 0.01). Pra *sa më i lartë të jetë asistimi nga institucionet publike, aq më e vogel është periudha e tranzicionit.*

Correlations

		Asistimi.nga.Institucionet	Tranzicioni
Asistimi.nga.Institucionet	Pearson Correlation	1	-.222**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	298	298
Tranzicioni	Pearson Correlation	-.222**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	298	299

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabela 1.5

Analiza e Korrelacionit është ndërmarrë për të testuar periudhën e papunësisë dhe pritshmëritë e studentëve. Kjo analizë tregon se ekziston një marrëdhënie e moderuar pozitive dhe statistikisht e rëndësishme midis dy variableve të sipërpërmendur (Pearson R = 0.4, p value< 0.01). Pra mund të pohoj se *një periudhë e gjatë e përjetimit të papunësisë ndikon negativisht në pritshmëritë e studentëve në të ardhmen dhe e anasjellta*.

Correlations

		Pritshmëritë	7.Prej sa muajësh/vitesh jeni i papunë?
Pritshmëritë	Pearson Correlation	1	.464**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	299	275
7.Prej sa muajësh/vitesh jeni i papunë?	Pearson Correlation	.464**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	275	275

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabela 1.6

Rezultate sërisht të pritshme dhe të përputhshme edhe me literaturën, e cila evidenton se gjendja e papunësisë, nëse zgjatet, mund të prodhojë të ashtuquajturin "efekt dekurajues" tek të rinjtë. Me fjalë të tjera, vështirësitë e hasura në gjetjen e një pune mund të ndalojnë kërkimin

aktiv të të rinjve, duke prodhuar fenomenin NEET (mospërfshirje në arsim, punësim ose trajnim).

Përfundime

- Mosha dhe gjinia përbënin pengesa për integrimin e të rinjve në tregun e punës. Femrave iu duhej më shumë kohë që të gjenin punën e tyre të parë krahasuar me meshkujt, ndërsa pesha e punëkërkuesve të grupmoshës 20-34 vjeç ka ardhur në rënie gjatë viteve të fundit.
    - Niveli i arsimit ka një ndikim pozitiv në shkallën e hyrjes në punë për herë të parë për të rinjtë.
    - Përsa i përket nivelit të kompetencave të fituara në universitete, pavarësisht rezultateve të arritura tashmë duket se ka vend për të punuar në këtë drejtim, pasi perceptimi i të rinjve për gatishmërinë e daljes në tregun e punës pas përfundimit të studimeve, është i dobët.
    - Duket se të rinjtë shqiptarë vlerësojnë si me prioritar "afirmimin" e tyre në shoqëri e këtë kërkojnë ta realizojnë nëpërmjet zhvillimit profesional. Kërkesa për afirmim është tipike e "Gjeneratës Y", megjithatë, vërehet se për më të rinjtë e këtij brezi ky faktor është edhe më i dallueshëm.
    - Papunësia rezulton një fenomen që ka prekur të rinjtë e diplomuar, pavarësisht profileve të ndryshme akademike.
    - Të rinjtë në Shqipëri duket qartë se dëshirojnë të eksplorojnë mundësi punësimi më shumë jashtë vendit sesa brenda territorit të tij.

Rekomandime

- Forcimi i bashkëpunimi ndërmjet institucionve arsimore, institucioneve shtetërore dhe private për ofrimin e praktikave profesionale dhe mobiliteteve për të zhvilluar eksperienca të shkëmbimit akademik, dhe punësime të përkohshme në vendet e Bashkimit Evropian, nëpërmjet aplikimit në programet ERASMUS+ apo programeve të ngjashme.

- Ofrimi i mjediseve për zhvillimin e bizneseve rinore, me çmime simbolike, të subvencionuara apo duke përdorur asetet shtetërore, që nuk janë në përdorim aktual.

- Ofrimi i më shumë trajnimeve të punës të fokusuara në treg. Trajnimi për punësim duhet të zhvillohet mbështetur në nevojat e tregut dhe veçanërisht të fokusohet në aftësitë që kërkojnë punëdhënësit në të ardhmen. Kjo do të mundësonte trajnimin dhe ofrimin e përvojës së punës që është në përputhje me mundësitë e punësimit në dispozicion, ose ato potenciale.

- Krijimi i shtysave për të rinjtë e diplomuar për të hapur bizneset e tyre. Përmes kësaj qasje të rinjtë mund të fitojnë më tepër pavarësi dhe aftësim profesional. Stimulimit që mund të ofrohen janë: ulja e tatimeve, përdorimi i mekanizmit të kuotës për subvencione dhe grante, ose edhe ofrimi i infrastrukturës së rëndësishme (pajisjeve/ harduerit, softuerit etj.).

Bibliografia:

Becker, S. O., & Woessmann, L. (2009). Was Weber Wrong? A Human Capital Theory of Protestant Economic History. The Quarterly Journal of Economics, 124(2), 531–596. http://www.jstor.org/stable/40506238

Brada, J.C., Marelli, E., Signorelli, M., 2014. Introduction: young people and the labor market: key determinants and new evidence. Comp. Econ. Stud. 56, 556–566. https://doi.org/10.1057/ces.2014.30

Briggs, L. (2010). Reproductive Technology: Of Labor and Markets. Feminist Studies, 36(2), 359–374. http://www.jstor.org/stable/27919105

Caroleo, F.E., Pastore, F., 2007. The Youth Experience Gap: Explaining Differences Across EU Countries (No. 41/2007). Quaderni del Dipartimento di Economia, Finanza e Statistica. Università di Perugia, Dipartimento Economia.

Choudhry, M.T., Marelli, E., Signorelli, M., 2012. Youth unemployment rate and impact of financial crises. Int. J. Manpow. 33, 76–95. Choudry, M., Marelli, E., Signorelli, M., 2012b. Key determinants of youth unemployment in OECD countries. Presented at the AIEL

Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining Validity in Qualitative Inquiry. Theory Into Practice, 39(3), 124–130. http://www.jstor.org/stable/1477543

Demidova, O., Marelli, E., Signorelli, M., 2015. Youth labour market performances in the Russian and Italian regions. Econ. Syst. Symp. 39, 43–58. https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2014.06.003

Dorn, D., & Zweimüller, J. (2021). Migration and Labor Market Integration in Europe. The Journal of Economic Perspectives, 35(2), 49–76. https://www.jstor.org/stable/27008029

Eichhorst, W., Hinte, H., Rinne, U., & Tobsch, V. (2017). How Big is the Gig? Assessing the Preliminary Evidence on the Effects of Digitalization on the Labor Market. Management Revue, 28(3), 298–318. http://www.jstor.org/stable/26381578

Fougère, D., Pouget, J., & Kramarz, F. (2009). Youth Unemployment and Crime in France. Journal of the European Economic Association, 7(5), 909–938. http://www.jstor.org/stable/40282795

Kogan, I. and Müller, W. (eds) (2003) School-to-work Transitions in Europe: Analyses of the EU LFS 2000 ad hoc Module. Mannheim: Mannheim Centre for European Social Research.

Müller, W. and Gangl, M. (eds) (2003) Transitions from Education to Work in Europe: The Integration of Youth into EU Labour Markets. Oxford: Oxford University Press.

LOPRESTI, J. W., & MUMFORD, K. J. (2016). WHO BENEFITS FROM A MINIMUM WAGE INCREASE? ILR Review, 69(5), 1171–1190. https://www.jstor.org/stable/26753694

Mause, K. (2009). Too Much Competition in Higher Education? Some Conceptual Remarks on the Excessive-Signaling Hypothesis. The American Journal of Economics and Sociology, 68(5), 1107–1134. http://www.jstor.org/stable/27739811

Neumark, D., Wascher, W., 2004. Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Youth Employment: a Cross-National Analysis: ILR Review. https://doi.org/10.1177/001979390405700204

Scarpetta, S., Sonnet, A., & Manfredi, T. (2010). Rising youth unemployment during the crisis (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 106). Paris, France: Organisation for Economic Co-Operation and Development

Shatz, H. J., Constant, L., Perez-Arce, F., Robinson, E., Beckman, R., Huang, H., Glick, P., & Ghosh-Dastidar, B. (2015). Lost Potential: The Case of NEET Youth in Mongolia. In Improving the Mongolian Labor Market and Enhancing Opportunities for Youth (pp. 27–40). RAND Corporation. http://www.jstor.org/stable/10.7249/j.ctt19rmd4q.9

Van Den Berg, G. J. (1990). Nonstationarity in Job Search Theory. The Review of Economic Studies, 57(2), 255–277. https://doi.org/10.2307/2297381

Wolbers, M. H. J. (2007). Patterns of Labour Market Entry: A Comparative Perspective on School-to-Work Transitions in 11 European Countries. Acta Sociologica, 50(3), 189–210. http://www.jstor.org/stable/20459998

PYETËSOR

Përshëndetje,

Ju ftoj të bëheni bashkëpunëtor, duke plotësuar pyetësorin e mëposhtëm, i cili zhvillohet në kuadër të pjesëmarrjes në konkursin e punimeve kerkimore të organizuar nga Clean Score. Ky pyetësor është i ndarë në 4 seksione. Në seksionin e parë jepen të dhënat demografike, në të dytin eksplorohet lidhja e nivelit arsimor me punësimin, në të tretin pasqyrohet tranzicioni shkollë- punë dhe në seksionin e fundit trajtohen vështirësitë dhe pritshmëritë për të ardhmen. Ju siguroj se të dhënat do të mbeten konfidenciale dhe do të përdoren vetëm për qëllime studimi, ndaj mos lini asnjë pyetje të paplotësuar dhe ju lutem të përgjigjeni me sinqeritet!

Seksioni i parë: Të dhënat demografike

1. Gjinia:

☐ Femër

☐ Mashkull

2. Mosha:

☐21-22 vjeç

☐23-24 vjeç

☐25-26 vjeç

☐27-28 vjeç

☐29-30 vjeç

3. Qyteti ku banoni:

☐ Tiranë

☐ Vlorë

☐ Elbasan

☐ Durrës

4. Keni studiuar në universitet;

□Privat

□Publik

5.Dega e studimeve që keni përfunduar.

6.Viti i diplomimit

7.Prej sa muajësh/vitesh jeni i papunë?

□Me pak se 3 muaj

□Me pak se 6 muaj

□Me pak se 1 vit

□Me pak se 2 vjet

□Me pak se 5 vjet

Seksioni i dytë: Arsimimi dhe punësimi

1 Sa i rëndësishëm mendoni se është niveli juaj arsimor për t'u integruar në tregun e punës?

□Aspak i rëndësishëm

□Jo shumë i rëndësishëm

□Disi i rëndësishëm

□I rëndësishëm

□Shumë i rëndësishëm

2. Si do ta vlerësonit nivelin e kompetencave të mëposhtme të fituara(zotësitë, aftësitë)?

Aftësia për të mësuar në mënyrë efektive gjëra të reja

□Shumë dobët□Disi dobët□Mesatarisht(as dobët, por as mirë)□Disi mirë□ Shumë mirë

Komunikueshmëria

□Shumë dobët□Disi dobët□Mesatarisht(as dobët, por as mirë)□Disi mirë□ Shumë mirë

Puna në grup

□Shumë dobët□Disi dobët□Mesatarisht(as dobët, por as mirë)□Disi mirë□ Shumë mirë

Vetë-organizim (planifikim i mirë dhe respektim i afateve)

□Shumë dobët□Disi dobët□Mesatarisht(as dobët,por as mirë)□Disi mirë□ Shumë mirë

Të menduarit analitik / logjik (analizim i informacionit, nxjerrje përfundimesh)

□Shumë dobët□Disi dobët□Mesatarisht (as dobët,por as mirë)□Disi mirë□ Shumë mirë

Zgjidhja e problemeve, konflikteve

□Shumë dobët□Disi dobët□Mesatarisht (as dobët,por as mirë)□Disi mirë□ Shumë mirë

Kreativiteti

□Shumë dobët□Disi dobët□Mesatarisht (as dobët, por as mirë)□Mirë□ Shumë mirë

Delegimi dhe koordinimi i punës së të tjerëve

□Shumë dobët□Disi dobët□Mesatarisht (as dobët, por as mirë)□Mirë□ Shumë mirë

Pavarësi në punë dhe në marrje vendimesh

□Shumë dobët□Disi dobët□Mesatarisht (as dobët, por as mirë)□Mirë□ Shumë mirë

Udhëheqja (Leadership)

□Shumë dobët□Disi dobët□Mesatarisht (as dobët, por as mirë)□Mirë□ Shumë mirë

Përballimi i mirë i stresit

□Shumë dobët□Disi dobët□Mesatarisht (as dobët, por as mirë)□Mirë□ Shumë mirë

Sipërmarrje dhe iniciativë

□Shumë dobët□Disi dobët□Mesatarisht (as dobët, por as mirë)□Mirë□ Shumë mirë

3. Si do ta vlerësonit nivelin e përgatitjes së të diplomuarve universitarë për detyrat e tyre të ardhshme profesionale?

□Shumë dobët

□Disi dobët

□Mesatarisht (as dobët,por as mirë)

□ Mirë

□ Shumë mirë

4. Si do ta vlerësonit situatën e arsimit, tregut të punës dhe gjendjes ekonomike në vend?

Edukimi

□Shumë dobët□Disi dobët□Mesatarisht (as dobët, por as mirë)□Mirë□ Shumë mirë

Puna

□Shumë dobët□Disi dobët□Mesatarisht (as dobët, por as mirë)□Mirë□ Shumë mirë

Ekonomia

□Shumë dobët□Disi dobët□Mesatarisht (as dobët, por as mirë)□Mirë□ Shumë mirë

5. Cfarë mendoni se duhet të përmirësojnë institucionet arsimore për të lehtësuar integrimin e të rinjve në tregun e punës?

□Të ofrojnë më shumë praktikë

□Të ofrojnë më shumë trajnime

□Të ofrojnë kurrikula më të përshatshme

 Të kenë infrastrukturë të përshtatshme

 Të kenë staf akademik më të kualifikuar

 Tjetër

Të gjitha së bashku

6. Cila nga cilësitë e mëposhtme mendoni se është më shumë e dobishme në gjetjen e një pune të mirë? (Zgjidh një)

 Shkathtësi të teknologjisë së informacionit

 Kualifikimet shkencore ose teknike

 Zotërimi i gjuhëve të huaja.

 Njohja e botës së biznesit

 Aftësi komunikimi

 Shkathtësi për punë ekipore

 Aparenca e jashtme

 Ambicia

 Përvoja pune, trajnime

 Të tjera

7. A jeni angazhuar ndonjëherë në punë vullnetare?

Po

Jo

8. Sa kohë mendoni se do ju duhet për të gjetur punën që dëshironi?

deri në 1 muaj

deri në 3 muaj

deri në 6 muaj

deri në 1 vit

më tepër se 1 vit

Seksioni i tretë: Tranzicioni nga shkolla në punë

1.Çfarë do të thotë për ju puna?

2. Kërkuat për punë direkt sa mbaruat studimet?

Po

Jo

3. Kërkoni punë në profesion apo jo?

☐Po

☐Jo

4. A jeni regjistruar si punëkërkues në zyrat e punësimit?

☐Po

☐Jo

5. A keni marrë ndonjë këshillë / ndihmë nga shërbimet e punësimit?

☐Asnjë

☐Këshilla sesi të kërkoni punë

☐Informacion mbi vendet e lira të punës

☐Udhëzime mbi arsimin dhe mundësitë e trajnimit

☐ Këshilla sesi të kërkoni punë, informacione mbi vendet e lira dhe udhezime mbi arsimin dhe trajnimet

6. Cila mendoni se është mënyra më efektive për të gjetur punë?

☐Përmes njoftimeve në internet, gazeta në ëebsajte të institucioneve

☐Përmes institucioneve të punësimit (zyrat e punës)

☐Përmes pjesëmarrjes në panairet e punës

☐Përmes rrjetave informale, miqve, të afërmve

☐Tjetër

7. A mendoni të lëvizni për të gjetur punë?

☐Jo

☐Do të zhvendosem në kryeqytet

☐Do të zhvendosem në një qytet tjetër

☐Do të zhvendosem në një zonë rurale

☐Do të zhvendosem në një vend tjetër

☐Tjetër

8. Në statusin aktual si i/e papunë ka më shumë të ngjarë?

☐Të pranoni çdo punë pavarësisht kushteve

☐Të pranoni çdo punë , me kusht që të jetë e qëndrueshme

☐Të pranoni çdo punë, me kusht që të paguhet mirë

☐Të pranoni çdo punë, me kusht që të jetë e përshtatshme për nivelin tuaj arsimor

Të pranoni një punë, e cila të jetë e qëndrueshme, të paguhet mirë dhe e përshatshme për nivelin tuaj arsimor

Tjetër

Seksioni i katërt: Vështirësitë e hasura dhe pritshmëritë për të ardhmen

1. Cila mendoni se është pengesa kryesore që nuk keni arritur të punësoheni?

Mungesa e trajnimeve,praktikave

Mungesa e përvojës së punës

Kriteret e punësimit janë më të larta se arsimi/trajnimi i marrë

Mungesa e vendeve të mjaftueshme të punës

Klima jo e favorshme e biznesit

Mosha

Gjinia

Paragjykimet diskriminuese

Përgjegjësitë familjare

Nuk di si dhe ku të kërkoj punë

Tjetër

2. Cilën prej gjendjeve të mëposhtme emocionale keni përjetuar më shpesh gjatë kërkimit të punës?

Jam ndjer i mërzitur

Jam ndjer i zhgënjyer

Jam ndjer i lodhur

Jam ndjer i trishtuar

Jam ndjer i demoralizuar

Jam ndjer i stresuar

Jam ndjer i paaftë

Jam ndjer i pashpresë

Tjetër

3. Gjatë katër javëve të fundit, a keni ndërmarrë ndonjë hap për të gjetur punë apo për të ngritur biznesin tuaj?

Po

Jo

4.Sa dakort jeni me thënien se në Shqipëri puna gjendet me mik?

□Aspak dakord

□Deri diku dakord

□Dakord

□Shumë dakord

□Plotësisht dakord

5. A jeni optimist për të ardhmen tuaj?

□Po

□Jo

6. Planifikoni të vazhdoni shkollimin tuaj të mëtejshëm akademik?

□Po

□Jo

7. Cili është niveli më i lartë i arsimit që prisni të arrini?

□Master shkencor (Msc)

□Doktor (Dr)

□Profesor (Prof)

□Profesor/e i/e asociuar (Prof .Assoc)

□Tjetër

8. Cilat janë planet tuaja për karrierë?

□ Unë do doja që të kisha funksione kyçe drejtuese në biznes

□ Unë do të doja që të arrija nivelin e mesëm / të lartë manaxherial

□ Më parë dua të jem një ekspert në fushën time, jo domosdoshmërisht në një pozicion manaxherial

□ Me tepër se për avancim në karrierë, unë jam i/e interesuar për zhvillimin tim horizontal dhe përfitimin e përvojave të larmishme

9. A e shihni të ardhmen tuaj jashtë Shqipërisë?

□Po

□Jo

Ju faleminderit për kohën tuaj!