

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Erasmus + project No. 585961-EPP-1-2017-1-AL-EPPKA2-CBHE-SP (2017 -2926/001 -
001)

Titulli i projektit:

“Avancimi i të diplomuarve dhe zhvillimi i kapaciteteve universitare në Shqipëri, GRADUA”

RAPORT

Punësimi, aftësitë profesionale dhe arsimit në Shqipëri

Tiranë Shtator 2018

Mbështetja e Komisionit Evropian për mundësimin e këtij botimi nuk përbën një mbështetje në përmbajtje pasi ai pasqyron pikëpamjet e autorëve, dhe Komisioni nuk mund të jetë përgjegjës për çdo përdorim që mund të bëhet nga informacioni që ai përmban.

Abstrakt

Ky raport u përgatit në kontekstin e Projektit GRADUA, i cili synon të mbështesë ecurinë profesionale të të diplomuarve dhe zhvillimin e kapaciteteve të institucioneve të arsimit të lartë në Shqipëri nëpërmjet ndërtimit të platformës së të dhënave të të diplomuarve për të mundësuar përputhjen e ofertës arsimore dhe kërkesës për punë të kualifikuar, duke nxitur bashkëpunimin universitet – sipërmarrje dhe ndërtimin e kapaciteteve institucionale në arsimin e lartë. Një nga aktivitetet e para të parashikuar në këtë projekt është analiza e arsimit dhe tregut të punës në Shqipëri, e cila pasqyrohet në këtë raport.

Ky raport analizon në detaje (nën)sektorët kryesorë ekonomikë të ekonomisë shqiptare, me një fokus të veçantë në potencialin e punësimit të rinisë, kryesisht bazuar në analizën e të dhënave dytësore.

Që prej fillimit të tranzicionit ekonomia shqiptare është rritur me një ritëm të shpejtë. Pavarësisht rritjes konstante, performanca industriale dhe tregtare ende tregojnë një mungesë të konkurrueshmërisë së ekonomisë. Midis faktorëve kyç që pengojnë këtë konkurrueshmëri është edhe mungesa e fuqisë punëtore të specializuar dhe profesionale.

Papunësia është një nga sfidat kryesore shoqërore-ekonomike me të cilat përballet shoqëria shqiptare e në të njëjtën kohë edhe një nga shtysat pas emigrimit masiv.

Për më tepër, papunësia tek të rinjtë është ende e lartë. Sipas statistikave më të fundit, arsimimi nuk rezulton të përmirësojë shanset për punësim, duke ngritur pyetje serioze mbi cilësinë e arsimit dhe boshllëkun mes tij dhe nevojave të tregut të punës.

Fuqizimi i sistemit arsimor dhe lidhjeve të tij me tregun e punës pritet të kontribuojë drejt reduktimit të papunësisë, veçanërisht midis të rinjve, gjë e cila është gjithashtu e rëndësishme në kontekstin e integritit të Shqipërisë në BE. Shqipëria është një vend në tranzicion, prioriteti kryesor i të cilit është integrimi në BE. Në qershor të vitit 2014 Shqipërisë ju dha statusi i vendit kandidat në BE, hapi i parë drejt anëtarësimit të plotë në BE. Vizioni strategjik i Qeverisë së Shqipërisë është të kthejë ekonominë e vendit nga një prodhueshmëri e ulët, joformale dhe e varur nga importet, në një ekonomi moderne, me risi dhe tejet produktive. Prioritetet strategjike të qeverisë janë shprehur në Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (SKZHI 2014 – 2020). Vizioni i Strategjisë së Punësimit dhe Aftësive Profesionale është që në vitin 2020 të ketë një ekonomi konkurruese dhe një shoqëri përfshirëse që të jetë e bazuar në ***“Aftësi profesionale më të larta dhe punë më të mira për të gjitha gratë dhe burrat”***.

Pasqyra e lëndës

1. Hyrje dhe qasja	7
2. Analizë e ekonomisë, demografisë dhe tregut të punës shqiptar	8
2.1 Punësimi.....	8
2.2 Sfondi i politikave dhe institucional	14
2.3 Sistemi arsimor në Shqipëri	15
3. Përshkrimi i sektorit – Bujqësia, peshkimi dhe përpunimi bujqësor	16
3.1 Kontributi i sektorit.....	16
3.2 Aftësitë profesionale që nevojiten.....	17
4. Përshkrimi i sektorit - Tregtia	18
4.1 Kontributi i sektorit.....	18
4.2 Aftësitë Profesionale.....	18
5. Përshkrimi i sektorit - Ndërtimi	18
5.1 Kontributi i sektorit.....	18
5.2 Aftësitë Profesionale.....	19
6. Përshkrimi i sektorit – Industria e nxjerrjes	20
6.1 Kontributi në ekonomi dhe punësimi.....	20
6.2 Aftësitë Profesionale.....	20
7. Përshkrimi i sektorit – Industria e Prodhimit (Përpunimit).....	20
7.1 Kontributi në ekonomi dhe punësim.....	20
7.2 Aftësitë profesionale që nevojiten.....	21
8. Përshkrimi i sektorit - Energjia	22
8.1 Kontributi në ekonomi dhe punësim.....	22
8.2 Aftësitë Profesionale.....	23
9. Përshkrimi i sektorit - Turizmi	24
9.1 Kontributi në ekonomi dhe punësim.....	24
9.2 Aftësitë profesionale që nevojiten.....	24
10. Transporti dhe magazinimi	25
10.1 Kontributi në ekonomi dhe punësim.....	25
10.2 Aftësitë Profesionale.....	25
11. Përshkrimi i sektorit – Teknologjia e Informimit dhe Komunikimit (TIK).....	25
11.1 Kontributi në ekonomi dhe punësim.....	25

11.2 Aftësitë profesionale që nevojiten.....	26
12. Tiparet kryesore të rëndësishme ndër-sektorale dhe rajonale	26
13. Përfundime	29
Bibliography	31

Lista e tabelave

Tabela 1: Niveli i papunësisë sipas grupmoshave, vitit dhe gjinisë	10
Tabela 2: Numri i të rinjve të papunësuar sipas qarqeve – të rinj të moshës 15-39 vjeç, tremujori i dytë i vitit 2016	10
Tabela 3: Niveli i pjesëmarrjes së fuqisë punëtore	11
Tabela 4: Dinamika e numrit të studentëve sipas gjinisë.....	16
Tabela 5: Dinamika e numrit të studenteve sipas llojit të universitetit.....	16
Tabela 6: Aftësitë profesionale që nevojiten sipas nën sektorëve	21
Tabela 7: Struktura e shpërndarjes së ndërmarrjeve shqiptare sipas madhësisë (viti 2014).....	26

Lista e figurave

Figura 1: Niveli i papunësisë (përqindje).....	9
Figura 2: Punëkërkes të regjistruar (papunësia) për kategori speciale (të ekspozuara)	9
Figura 3: Niveli i papunësisë sipas qarqeve – të rinjtë e moshave 15 – 39 vjeç, tremujori i dytë i vitit 2016	11
Figura 4: Punësimi sipas sektorëve dhe viteve	12
Figura 5: Struktura e punësimit sipas sektorit dhe vitit (përqindje).....	13
Figura 6: Shpërndarja e punësimit sipas sektorëve në vitin 2015.....	13

1. Hyrje dhe qasja

Ky raport u përgatit në kontekstin e Projektit GRADUA. Projekti 3 vjeçar GRADUA (2017 – 2020) synon të mbështesë të diplomuarit dhe zhvillimin e kapaciteteve të institucioneve të arsimit të lartë në Shqipëri nëpërmjet ngritjes së një platforme të të dhënave të të diplomuarve për të përputhur ofertën arsimore dhe kërkesën për punë të kualifikuar, duke nxitur bashkëpunimin universitet – sipërmarrje dhe ndërtimin e kapaciteteve institucionale në institucionet partnere të arsimit të lartë. Një nga aktivitetet e para të parashikuar në këtë projekt, është analiza e arsimit dhe tregut të punës në Shqipëri, e cila është gjithashtu fokusi i këtij raporti.

Që prej fillimit të tranzicionit ekonomia shqiptare është rritur me një ritëm të shpejtë. Pavarësisht rritjes së qëndrueshme, performanca industriale dhe tregtare ende tregojnë një mungesë të konkurrueshmërisë së ekonomisë. Midis faktorëve kyç, elementë që pengojnë konkurrueshmërinë janë mungesa e fuqisë punëtore të specializuar dhe me aftësi profesionale. Sipas Raportit të Konkurrueshmërisë Globale 2015 – 2016 Shqipëria renditet në vendin e 93-të nga 140 vende, duke humbur 4 vende nga periudha 2012 – 2013 (Schwab dhe Sala-i-Martin, 2016). Në efikasitetin e tregut të punës vendi renditet i 97-ti (duke humbur 4 vende nga periudha 2014 – 2015), ndërsa në inovacion, vendi është në vendin e 118-të. Në aspektin e zhvillimit të përgjithshëm shoqëror – ekonomik, si edhe matur nga Indeksi i Zhvillimit Njerëzor (HDI), renditej i 85-ti nga 187 vende dhe territore në vitin 2015, duke rënë me 15 vende krahasuar me dy vite më parë (UNDP, 2015),

Sektorë të ndryshëm janë karakterizuar nga tipare dhe sfida në aspektin e performancës dhe kontributit në ekonomi, përfshirë punësimin. Dy grupet më të rëndësishme të sektorëve në aspektin e kontributit ndaj ekonomisë sipas matjeve nga treguesit kyç (kryesisht kontributi në vlerën e shtuar bruto (VSHB), tendenca e fundit (shprehur si rritje mesatare në 3 vitet e fundit) dhe kontributi ndaj punësimit) janë Bujqësia, Pylltaria dhe Peshkimi (NVE1: A1) dhe Tregtia, Transporti, Strehimi dhe Ushqimi, si dhe Biznesi e Shërbimet Administrative dhe Teknologjia e Informacionit (NVE1: A7, A8, A9, A10, A11, A12, A13, A14, A19) (Imami, 2016). Sektori i bujqësisë shqiptare ka qenë në rritje të vazhdueshme që prej vitit 2000 e deri më sot – megjithatë, pavarësisht të qenit sektori kryesor i punësimit, kontributi ndaj punësimit në total (në aspektin absolut dhe relativ) ka rënë ndjeshëm (dhe pritët një rënie e mëtejshme). Ky ishte një nga sektorët e paktë që nuk përjetoi një rënie gjatë krizave të fundit financiare ndërkombëtare. Një sektor tjetër i rëndësishëm që shënon rritje të vazhdueshme është tregtia (shitjet me shumicë dhe pakicë). Nga ana tjetër, ndërtimi, i cili ishte një sektor në rritje gjatë viteve 2000, shënoi një rënie të fortë në fund të viteve 2000 dhe në fillim të viteve 2010 – rënia filloi gjatë viteve të krizës financiare e cila preku vendet e BE-së fqinje me Shqipërinë.

Ky raport analizon në detaje (nën)sektorët kryesorë ekonomikë të ekonomisë shqiptare, me një fokus të veçantë në potencialin e punësimit të rinisë, duke marrë në konsideratë aftësitë profesionale.

Fuqizimi i sistemit arsimor dhe lidhjet e tij me tregun e punës pritet të kontribuojnë drejt reduktimit të papunësisë, veçanërisht midis të rinjve, gjë e cila është e rëndësishme edhe në kontekstin e integritit të Shqipërisë në BE (Shqipëria është një vend në tranzicion prioriteti kryesor i të cilit është integrimi në BE). Në qershor të vitit 2014 Shqipërisë ju dha statusi i vendit kandidat në BE, hapi i parë drejt anëtarësimit të plotë në BE. Vizioni strategjik i Qeverisë së Shqipërisë është ta kthejë ekonominë e vendit nga një prodhimtari e ulët, joformale dhe të varur nga importet, në një ekonomi moderne, inovative dhe tejet prodhuese. Prioritetet strategjike të qeverisë janë shprehur në Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (SKZHI 2014 – 2020). Vizioni i Strategjisë së Punësimit dhe Aftësive Profesionale është që në vitin 2020 të ketë një ekonomi konkurruese dhe një shoqëri përfshirëse që të jetë e bazuar në: ***“Aftësi më të mira profesionale dhe punë më të mira për të gjitha gratë dhe burrat”***.

Në mënyrë që të përforcohen lidhjet dhe orientimi i arsimit drejt kërkesave të tregut të punës, është e nevojshme që të monitorohet punësimi i të diplomuarve sipas fushave, sektorëve dhe institucioneve arsimore. Ky është gjithashtu synimi i projektit GRADUA – për të krijuar një platformë e cila të mbushë këtë boshllëk duke përdorur një set të kombinuar mjetesh për të mbledhur dhe përpunuar informacione mbi pozicionin e studentëve dhe të të diplomuarve në lidhje me tregun e punës.

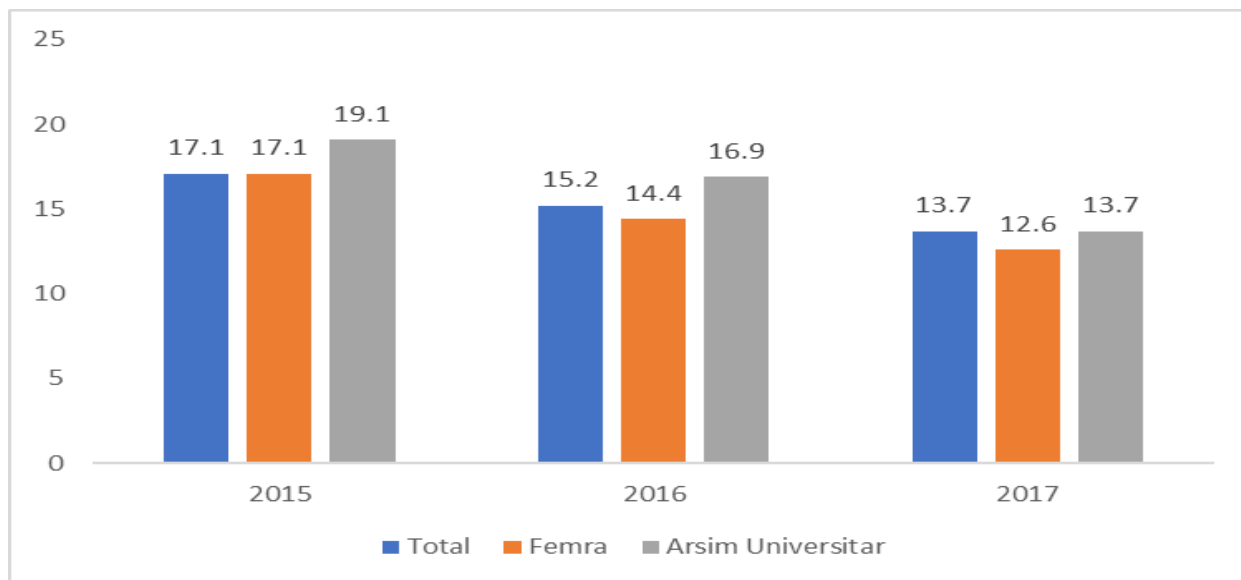
2. Analizë e ekonomisë, demografisë dhe tregut të punës shqiptar

2.1 Punësimi

Papunësia është një nga sfidat kryesore socioekonomike me të cilat përballlet shoqëria shqiptare. Papunësia është gjithashtu një nga shkaqet për emigrimin masiv. Sipas statistikave zyrtare, Shqipëria duket të ketë një performancë tejet më të mirë krahasuar me vende të ndryshme fqinjë dhe të BE-së. Megjithatë, duhet të vihet në dukje që përderisa punësimi më i lartë raportohet në sektorin bujqësor (përshkruar më poshtë në këtë kapitull), pranohet gjerësisht që ka një nivel të lartë të papunësisë së fshehur, veçanërisht në sektorin bujqësor – dhe rrjedhimisht papunësia reale është shumë më e lartë.

Papunësia është më e ulët midis femrave sepse niveli i përgjithshëm i pjesëmarrjes në tregun e punës është më i ulët midis tyre. Në aspektin e arsimit, nuk ka diferenca madhore në papunësinë midis atyre me arsim universitar dhe pjesës tjetër, duke shkuar kundër pritshmërisë që arsimi universitar duhet të përmirësojë mundësinë për punësim. Mund të ketë shumë shpjegime pas këtij fenomeni si cilësia dhe boshllëku midis arsimit dhe kërkesave të tregut të punës, mund të jenë arsye kyç.

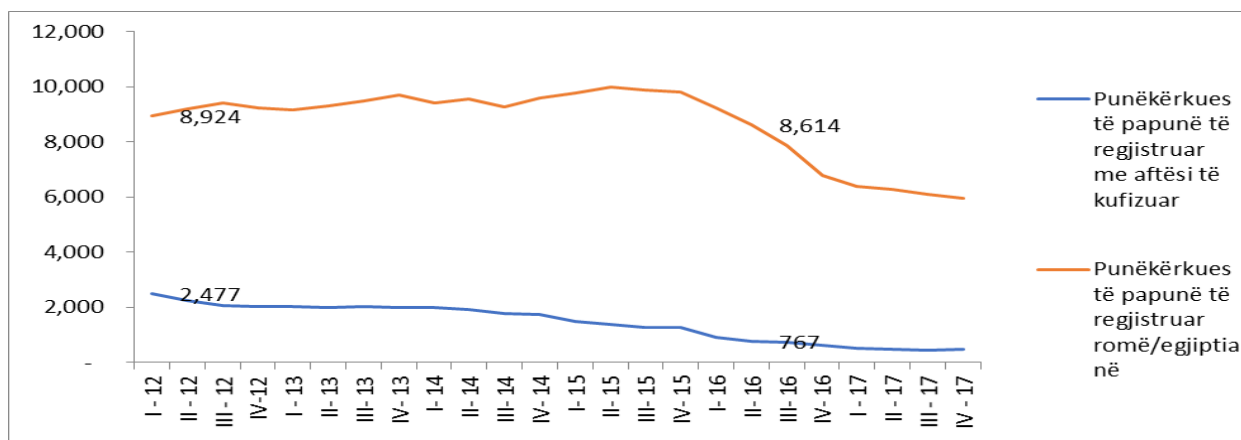
Figura 1: Niveli i papunësisë (përqindje)



Burimi: INSTAT (2018)

Qeveria shqiptare dhe donatorë të ndryshëm kanë bërë përpjekje të konsiderueshme për të adresuar papunësinë për grupet e marginalizuara apo të pambrojtura, të tilla si minoritetet (p.sh. romët) dhe personat me aftësi të kufizuara. Në Figurën 2 mund të vihet re një rënie në numrin e punëkërkesve, veçanërisht midis komunitetit rom, sipas statistikave zyrtare. Megjithatë nuk është e qartë se cili është numri i të papunëve në komunitetin rom që janë të regjistruar si punëkërkes. Sipas Imami (2016), ka pretendime nga komuniteti rom që de-fakto papunësia është shumë e lartë dhe në rritje në kontekstin e formalizmit të ekonomisë (sepse komuniteti rom tradicionalisht është përfshirë në aktivitete ekonomike joformale të tilla si tregtia), ndërkohë që ka raportim të emigrimit masiv nga ky komunitet i marginalizuar.

Figura 2: Punëkërkes të regjistruar (papunësia) për kategori speciale (të ekspozuara)



Burimi: INSTAT (2018)

Niveli i papunësisë në Shqipëri (për grupmoshën 15-64 vjeç) ishte rreth 14% në vitin 2017. Papunësia e të rinjve (mosha 15-29) mbetet një çështje thelbësore (mbi 25%), por niveli ka filluar të bjerë gjatë viteve të fundit. Të rinjtë e moshës 15-19 vjeç që nuk janë në punë, arsim apo trajnim përbënin ¼ e të gjithë popullsisë së re në vitin 2017.

Tabela 1: Niveli i papunësisë sipas grupmoshave, vitit dhe gjinisë

Grupmosha	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Shqipëria											
15-29	19.8	24.7	21.9	22.5	21.9	26.0	27.2	32.5	33.2	28.9	25.9
30-64	10.7	10.0	10.4	10.8	11.1	10.0	13.1	13.3	12.5	11.8	10.8
Të gjithë	13.4	13.1	13.8	14.0	14.0	13.4	15.9	17.5	17.1	15.2	13.7
Meshkuj											
15-29	22.8	25.5	21.6	23.8	22.8	28.4	29.7	35.6	32.3	29.7	27.0
30-64	10.7	9.1	8.5	8.3	10.0	10.4	14.6	14.0	12.2	12.2	11.3
Të gjithë	14.3	12.5	12.2	12.6	13.6	14.6	17.8	19.2	17.1	15.9	14.6
Femra											
15-29	15.8	23.8	22.2	20.7	20.6	22.0	23.6	27.4	34.7	27.8	24.0
30-64	10.6	11.2	12.9	14.0	12.4	9.5	11.2	12.3	12.9	11.2	10.1
Të gjithë	12.2	13.7	15.8	15.9	14.4	11.7	13.5	15.2	17.1	14.4	12.6

Burimi: INSTAT (2018)

Ashtu si edhe mund të pritet, një pjesë e madhe e personave të papunë ndodhet në Tiranë (qarku më i madh urban) – që do të thotë rreth 1/3 e personave të rinj të papunësuar në total në nivel kombëtar ndodhet në Tiranë. Është e zakonshme që shumë të rinj nga e gjithë Shqipëria të vijnë në Tiranë për arsim dhe/ose trajnim, dhe një pjesë e tyre kanë tendencën të qëndrojnë. Tirana është gjithashtu vendi i preferuar për shumë emigrantë që kthehen të cilët jetonin në qarqe të tjera para emigrimit.

Tabela 2: Numri i të rinjve të papunësuar sipas qarqeve – të rinj të moshës 15-39 vjeç, tremujori i dytë i vitit 2016

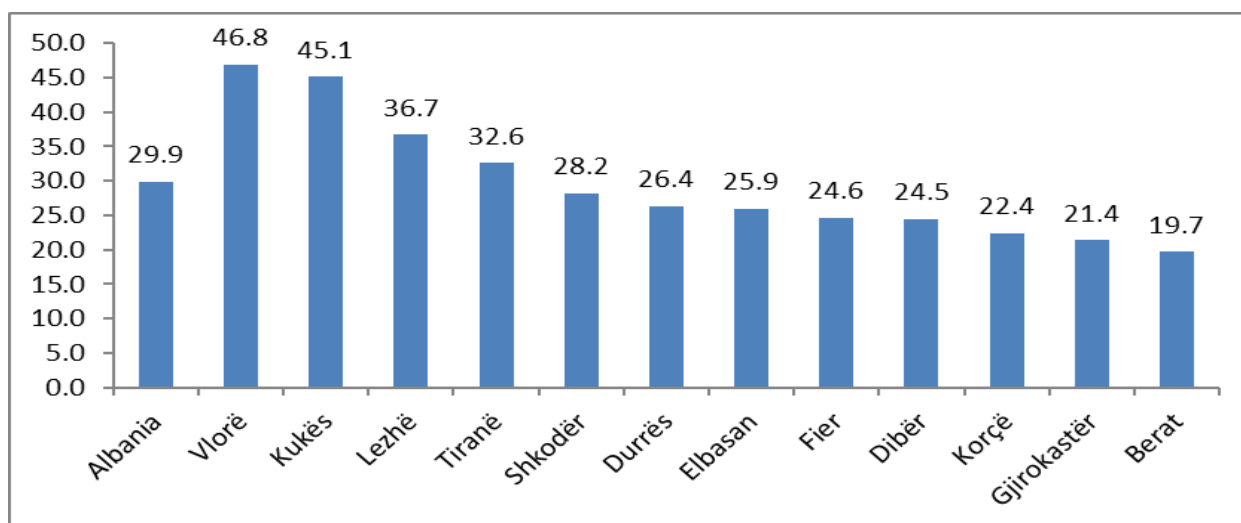
Qark	Nr i të papunëve	Përqindja ndaj totalit
Tiranë	28,103	32%
Vlorë	11,659	13%
Elbasan	8,836	10%
Durrës	7,875	9%
Fier	7,473	9%
Shkodër	6,257	7%
Lezhë	4,464	5%
Korçë	3,630	4%

Berat	2,510	3%
Kukës	2,456	3%
Dibër	2,346	3%
Gjirokastrër	1,975	2%
Totali	87,583	100%

Burimi: INSTAT (2017)

Qarqet me nivelet më të larta të papunësisë së të rinjve janë Vlora në jug, Kukësi dhe Lezha në veri, dhe Tirana në Shqipërinë qendrore.

Figura 3: Niveli i papunësisë sipas qarqeve – të rinjtë e moshave 15 – 39 vjeç, tremujori i dytë i vitit 2016



Burimi: INSTAT (2017)

Një tipar dallues i tregut shqiptar të punës është pjesa relativisht e lartë e punëtorëve të shkukurajuar. Niveli i pjesëmarrjes së fuqisë punëtore ka shënuar një rritje të ndjeshme që prej vitit 2013. Vihet re një rritje e nivelit të pjesëmarrjes së fuqisë punëtore në të gjitha kategoritë e moshave, përfshirë gjithashtu grupmoshat e reja (15 – 29), nga viti 2013 deri në vitin 2015 – kjo kryesisht për shkak të formalizimit ka qenë prioritet i kohëve të fundit.

Tabela 3: Niveli i pjesëmarrjes së fuqisë punëtore

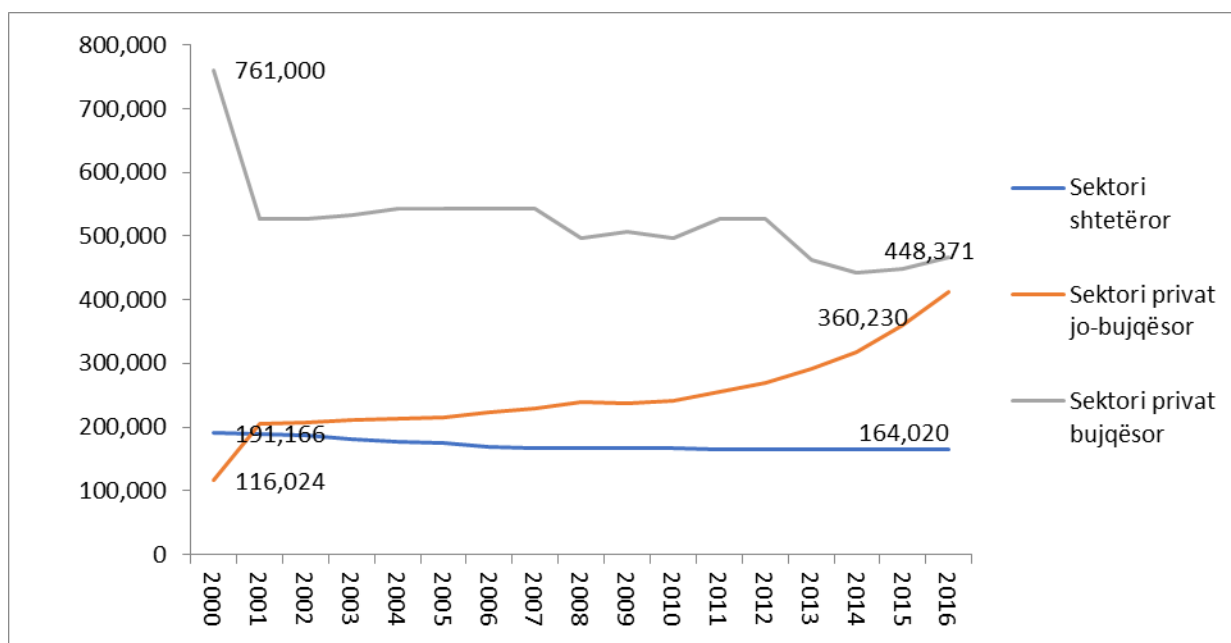
Grupmosha	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Shqipëria											
15-29	50.1	41.6	45.6	44.3	54.8	46.6	38.7	41.9	44.5	45.7	45.6
30-64	75.6	71.8	73.2	74.4	76.7	73.8	71.1	72.3	74.5	76.1	77.0
Të gjithë	58.0	53.3	55.1	55.2	60.3	57.3	52.4	53.7	55.7	57.5	58.3
Meshkuj											
15-29	57.1	48.2	52.5	51.6	62.2	54.1	47.9	51.2	52.8	51.7	52.8
30-64	86.5	84.1	87.2	86.3	85.2	84.2	82.9	84.5	85.2	85.8	87.8

Të gjithë	66.9	61.7	64.9	64.0	67.9	65.5	61.7	63.5	64.3	65.0	66.8
Femra											
15-29	43.2	35.6	39.8	37.4	47.0	37.7	30.1	32.0	35.4	38.8	37.2
30-64	64.9	60.9	60.3	63.3	68.6	64.4	60.7	61.2	64.6	66.8	66.7
Të gjithë	49.5	45.7	46.2	46.9	52.9	49.2	44.0	44.4	47.2	49.9	49.8

Burimi: INSTAT (2018)

Tregu i punës në Shqipëri ka pësuar disa ndryshime gjatë dekadës së fundit. Midis vitit 2000 dhe 2017 punësimi jo-bujqësor në sektorin privat është më shumë se dyfishuar. Emigrimi dhe urbanizimi kanë sjellë një zhvendosje nga bujqësia drejt industrisë dhe një sërë shërbimesh, duke përfshirë bankat, telekomunikimin dhe turizmin, të cilët janë rritur së fundmi. Përgjatë viteve të fundit është vënë re një rënie e ndjeshme e punësimit në sektorin bujqësor (si edhe përmendur më sipër, për shkak të ndryshimeve strukturore sociodemografike dhe ekonomike) – pra më shumë se 40% reduktim që prej vitit 2000. Në vitet e ardhshme, kur sektori të modernizohet dhe prodhueshmëria të rritet, numri i të punësuarve në sektorin e bujqësisë mund të bjerë edhe më shumë.

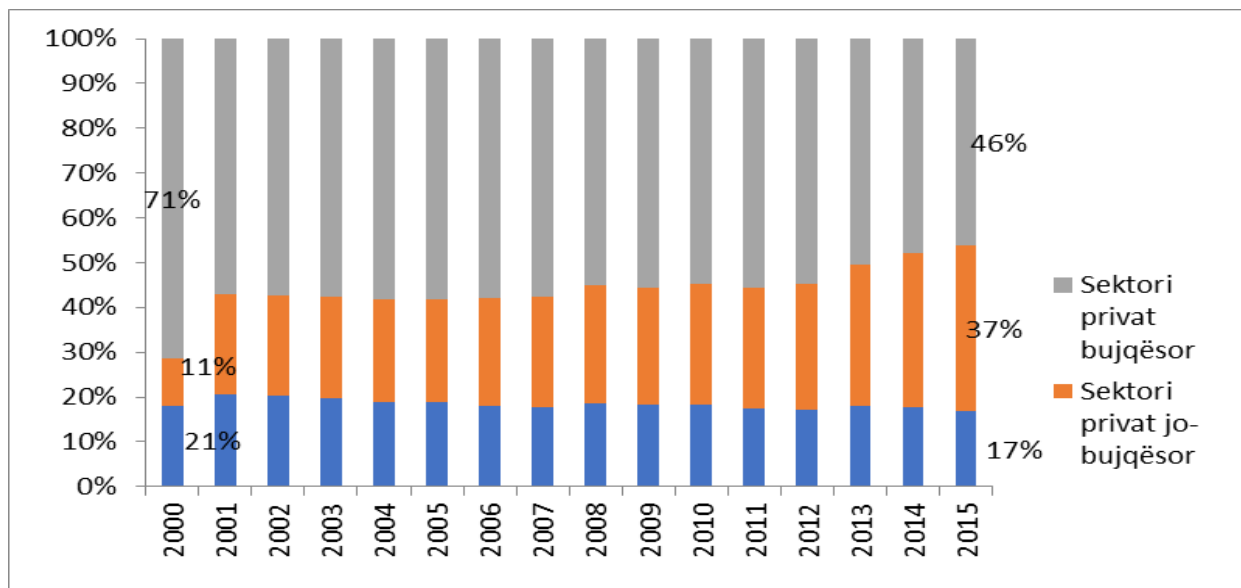
Figura 4: Punësimi sipas sektorëve dhe viteve



Burimi: INSTAT (2018)

Në aspektin e krahasimit strukturor të punësimit, në vitin 2000 71% e të punësuarve ishin raportuar si të punësuar në bujqësi, 11% në sektorin privat jo-bujqësor dhe 21% në sektorin publik. Ndërsa në vitin 2017 pesha përkatëse ishte 42%, 43% dhe 15%.

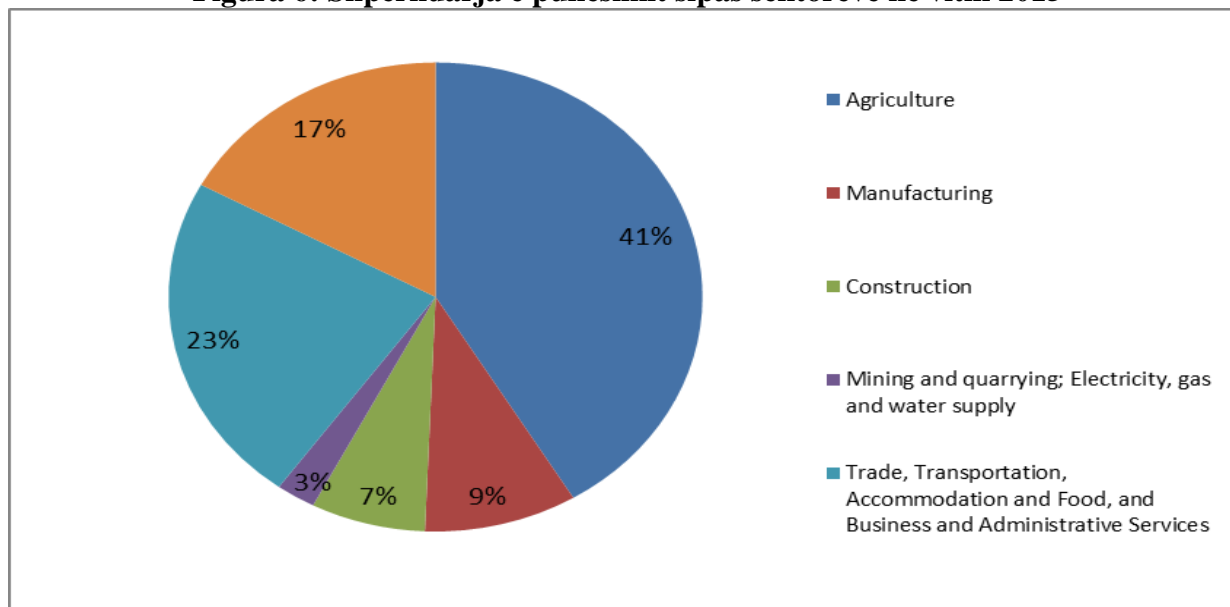
Figura 5: Struktura e punësimit sipas sektorit dhe vitit (për qindje)



Burimi: INSTAT (2018)

Figura 6 më poshtë tregon që sektori privat jo-bujqësor më i madh për punësimin është tregtia, transporti, strehimi dhe ushqimi dhe shërbimet e biznesit.

Figura 6: Shpërndarja e punësimit sipas sektorëve në vitin 2015



Burimi: INSTAT (2017)

2.2 Sfondi i politikave dhe institucional

Arsyetimi kryesor i programeve të promovimit të punësimit ndërmarrë nga Qeveria e Shqipërisë ka qenë reduktimi i papunësisë dhe joformalitetit, rritja e mundësive të punësimit për punonjësit dhe orientimi i tyre në punësim të rregullt të pa subvencionuar në periudhën afatgjatë. Në mënyrë më specifike, arsyetimi për krijimin e programeve të promovimit të punësimit ka parashikuar krijimin e vendeve të reja të punës për të ulur papunësinë, përfshirë papunësinë e të rinjve dhe grupeve të tjera të cënueshme. Gjithashtu ka synuar sigurimin e trajnimeve profesionale për të ulur boshllëkun e aftësive profesionale të të papunësuarve dhe asistuar punëdhënësit me një përzgjedhje më të mirë të fuqisë punëtore. Për më tepër, programet synojnë reduktimin e informalitetit dhe kostove ekonomike duke përfshirë njerëz që përfitojnë nga skema të tjera të mbështetjes sociale në programe (Programet e Promovimit të Punësimit në Shqipëri: Një vlerësim i cilësisë së tij në proceset e formulimit dhe implementimit 2008 – 2014, Raporti dhjetor 2014).

Ka një sërë programesh të promovimit të punësimit të cilët sigurojnë punësim dhe trajnim të subvencionuar, të tillë si trajnimi në punë, trajnimi profesional apo praktikat. Me mbështetje ndërkombëtare dhe në linjë me agjendën e “Evropë 2020”, Shqipëria ka zhvilluar një Strategji Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive Profesionale (SKPAP 2014-2020) për të siguruar mundësi më të mëdha për të rinjtë në sigurimin e punës dhe të ardhurave të denja përgjatë ciklit jetësor, duke kontribuar në arritjen e reduktimit të varfërisë, zhvillim të qëndrueshëm dhe përfshirje sociale. Vizioni i Strategjisë së Punësimit dhe Aftësive Profesionale është që deri në vitin 2020 të krijohet një ekonomi konkurruese dhe një shoqëri përfshirëse e cila të jetë e bazuar në **“Aftësi profesionale më të larta dhe punë më të mira për të gjitha gratë e burrat”**. Qëllimi i përgjithshëm i Strategjisë është *të promovojë mundësi për punë dhe aftësi profesionale cilësore për të gjitha gratë dhe burrat shqiptarë përgjatë ciklit të jetës*. Kjo do të arrihet nëpërmjet veprimeve të politikave koherente dhe të përqendruara të cilat në të njëjtën kohë adresojnë kërkesën për punë, ofertën e punës dhe boshllëqet e përfshirjes sociale.

Strategjia e Punësimit dhe Aftësive Profesionale fokusohet në katër prioritetet strategjike, si më poshtë:

- A. Mbështetja e mundësive të denja të punësimit nëpërmjet politikave efektive të tregut të punës
- B. Ofrimi i arsimit dhe trajnimit profesional cilësor për të rinjtë dhe të rriturit
- C. Promovimi i përfshirjes sociale dhe kohezionit territorial
- D. Fuqizimi i qeverisjes së tregut të punës dhe sistemeve të kualifikimit.

Kushti bazë për të plotësuar mangësitë në tregun e punës është që të stimulohet kërkesa nëpërmjet politikave makroekonomike që ndihmojnë punësimin, të cilat synojnë mbështetjen e kërkesës totale dhe rritjen e investimeve produktive, pa rrezikuar qëndrueshmërinë fiskale. Rrjedhimisht, objektivi kryesor është zbutja e ndikimit të konsolidimit fiskal në tregun e punës

në periudhën afatshkurtër dhe krijimi i kushteve për rritjen e punësimit në periudhën afatmesme dhe afatgjatë (Strategjia e Punësimit dhe Aftësive Profesionale 2014-2020).

Implementimi i shërbimeve të punësimit publik në tregun e punës kryhet nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit (SHKP) krijuar nga Vendimi i Këshillit të Ministrave (VKM) “Mbi miratimin e statusit të Shërbimit Kombëtar të Punësimit” Nr. 42, datë 17.01.1998, ndryshuar me VKM Nr. 263, datë 25.05.2000, ndryshuar me VKM Nr. 17, datë 10.01.2003, dhe Urdhrin Nr. 247, datë 18.10.2006 “Mbi miratimin e strukturës dhe organogramës së Shërbimit Kombëtar të Punësimit”. Shërbimi Kombëtar i Punësimit është një shërbim publik autonom i cili synon të sigurojë shërbime dhe mbështetje financiare për punëkërkimin, duke implementuar dhe administruar me efikasitet programe dhe projekte shtetërore të parashikuara nga ligji, dhe duke zhvilluar fuqinë punëtore nëpërmjet investimit në aftësi profesionale, iniciativave të vetëpunësimit, fleksibilitetin, lëvizshmërinë e punës dhe aftësive konkurruese. SHKP i shtrin shërbimet e tij në të gjitha prefekturat e Shqipërisë nëpërmjet zyrave të punësimit.

2.3 Sistemi arsimor në Shqipëri

Që prej vitit 1997, në vijim të rekomandimeve të UNESCO-s mbi klasifikimin e shkollave dhe fushave të studimit të përkufizuara nga “ISCED -97”, Klasifikimi Ndërkombëtar, Standardet Arsimore 1997, shkollat në Shqipëri ndahen si vijon:

- Niveli 0 Parashkollor
- Niveli i 1rë Niveli i ulët i arsimit 9 vjeçar
- Niveli i 2të Niveli i lartë i arsimit 9 vjeçar
- Niveli i 3të Shkolla e mesme
- Niveli i 4t Arsimi pas shkollës së mesme, por jouniversitar
- Niveli i 5të Arsimi universitar dhe jo universitar
- Niveli i 6të Arsimi pasuniversitar, Master, Doktoraturë, etj.

Që prej viteve 2004-2005, arsimi bazë është i detyrueshëm për nxënësit, organizuar në dy nivele – 5 vite në nivelin e parë dhe 4 vite në nivelin e dytë të ulët. Arsimi i nivelit të dytë të epërm (arsimi i mesëm) përfshin shkolla të mesme të përgjithshme, profesionale dhe jo profesionale, me kohëzgjatje 3, 4 dhe 5 vjeçare. Niveli i 5të përfshin universitetet publike dhe private. Arsimi i mesëm dhe ai universitar kryesisht janë të organizuar në bazën e arsimit me kohë të plotë.

Interesi i lartë për ndjekjen e arsimit universitar imponohet nga kërkesa e lartë e specialistëve të kualifikuar dhe arsimuar në tregun e punës. Universitetet shtetërore ju përgjigjën kërkesës së lartë për regjistrime në universitet duke rritur numrin e vendeve të disponueshme. Duke parë nivelin e lartë të papunësisë së rinisë në Shqipëri, diploma e shkollës së mesme rriti shanset për të gjetur një punë, ndërkohë që në shumë sektorë zotërimi i një diplome universitare është parakusht për të pasur mundësi punësimi.

Sikundër treguar në Tabelën 4 më poshtë, numri i studentëve është rritur ndjeshëm, më shumë se trefishuar që prej vitit 2000 apo dyfishuar që prej vitit 2005.

Tabela 4: Dinamika e numrit të studentëve sipas gjinisë¹

Treguesi	2000	2005	2010	2013	2014	2015	2016	2017
Totali	40,125	63,257	122,326	172,561	173,819	160,527	146,756	139,607
Meshkuj	16,095	25,129	54,439	76,202	75,527	69,489	61,643	56,979
Femra	24,030	38,128	67,887	96,359	98,292	91,038	85,113	82,628
Përqindja Femra/Total	60%	60%	55%	56%	57%	57%	58%	59%

Burimi: INSTAT (2018)

Universitetet private nuk ekzistonin gjatë fillimit të tranzicionit dhe kishin një peshë shumë modeste deri në vitin 2005 (duke numëruar më pak se 1 000 studentë). Megjithatë, në vitet në vijim pati një rritje në krijimin e universiteteve private, si edhe në numrin e studentëve të regjistruar në këto universitete, duke kaluar 30 000 në disa vite (ose pothuajse 1/5 e numrit të përgjithshëm të studentëve). Pavarësisht kësaj rritje, universitetet publike mbeten mbizotërues.

Tabela 5: Dinamika e numrit të studenteve sipas llojit të universitetit

Treguesi	2000	2005	2010	2013	2014	2015	2016	2017
Total	40,125	63,257	122,326	172,561	173,819	160,527	146,756	139,607
Publik	40,125	62,274	98,917	139,034	142,707	136,419	121,638	115,093
Privat	-	983	23,409	33,527	31,112	24,108	25,118	24,514
Përqindja Privat/Total	0%	2%	19%	19%	18%	15%	17%	18%

Burimi: INSTAT (2018)

3. Përshkrimi i sektorit – Bujqësia, peshkimi dhe përpunimi bujqësor

3.1 Kontributi i sektorit

Bujqësia dhe prodhimi agroushqimor luajnë një rol të rëndësishëm në ekonominë shqiptare. Sektori kontribuon rreth 1/5 e PBB – gjithashtu ka qenë një nga sektorët kryesorë të punësimit. Përpunimi agroushqimor është zgjeruar ndjeshëm përgjatë 10 viteve të fundit. Të ardhurat janë rritur mesatarisht me 3 për qind dhe punësimi me 3,3 për qind në vit në fund të viteve 2000 dhe në fillim të viteve 2010. Nënsektori i përpunimit agroushqimor punëson rreth 11 300 persona në

¹ Shënim: Të dhënat korrespondojnë me vitet akademike. Për shembull, 2017 i referohet vitit akademik 2016-2017.

punë formale dhe shumë më shumë në mënyrë joformale, veçanërisht gjatë sezonit të të vjelave (nuk ka statistika të sakta). Të rinjtë përbëjnë pjesën më të madhe të fuqisë punëtore (65 përqind të këtyre punëve kryzhen nga të rinj nën 30 vjeç, ndërsa 70 përqind e tyre janë femra të reja) të cilët janë kryesisht punëtorë krahu pa profesion, të punësuar për përzgjedhjen, grupimin, përpunimin apo paketimin e produkteve. Sektori ka një ndikim të gjerë të konsiderueshëm sepse 100 000 persona janë të punësuar në mënyrë të tërthortë përgjatë zinxhirit të vlerës, veçanërisht në zonat rurale. Në përgjithësi, furrat e bukës, qumështi dhe përpunimi i mishit janë sektorët me numrin më të madh të të punësuarve. Disa nënsektorë, të tillë si përpunimi i mishit, vera, frutat dhe perimet e konservuara, peshku, etj, kanë përjetuar një rritje të ndjeshme gjatë dekadës së fundit. Sektorët e tjerë kanë mbetur në vend ose janë rritur me një ritëm më të ulët (Gerdoci, 2016).

Në peshkim punojnë afërsisht 1 000 persona – një pjesë e madhe janë të vetëpunësuar. Peshkimi dhe akuakultura janë karakterizuar nga investime të ulëta, ndaj nuk pritet të ketë ndryshime të mëdha në nivelet e punësimit në të ardhmen e afërt (Bakui, 2016).

3.2 Aftësitë profesionale që nevojiten

Në sektorin e bujqësisë, shërbimet më të kërkuara, të cilat zakonisht bëhen me kontraktorë, janë të lidhura me aktivitetet e prodhimit, të tilla si: shërbimi i ekstensionit për mbrojtjen e bimëve, praktikat agronomike, zgjedhja e varietetit, përdorimi i inputeve, shëndeti i kafshëve, insemi artificial, etj. Fermat e mëdha, në varësi të llojit të prodhimit dhe nivelit të integritetit, kanë nevojë specifike: shartimi për shembull, edhe pse punë sezonale, ka kërkesë të lartë nga shumë fermerë të mëdhenj (DSA, 2012).

Në sektorin e përpunimit agrourbues ka një nevojë të dukshme për teknologë ushqimorë (me specializime të ndryshme). Disa nën-sektorë të veçantë kanë nevojë specifike. Furrarë (bukëpjekës) të specializuar janë tejet të kërkuar në zonat urbane ndërkohë që numri i furrave që ofrojnë një shumëllojshmëri produktesh po rritet në mënyrë të qëndrueshme.

Në sektorët e bujqësisë dhe përpunimit agrourbues ka një tendencë të konsoliduar që të rekrutojnë shumicën e stafit bazuar në rrjetet familjare apo shoqërore. Për më tepër, vendndodhja luan një rol të madh në rekrutim. Shumica e të punësuarve rekrutohen lokalisht dhe disa teknikë, inxhinierë dhe staf menaxhimi rekrutohen në zonat urbane apo gjysmë urbane. Firmat më të mëdha, veçanërisht ato që ndodhen në zona urbane, përdorin kanale rekrutimi të tjera, të tilla si reklamimi në gazeta kombëtare apo zyrat e punës.

Trajnimi në punë është metoda më e zakonshme e përdorur nga operatorët për të trajnuar fuqinë e tyre punëtore, edhe pse përdoren edhe metoda të tjera. Fermerët zakonisht trajnohen nga ekspertët lokalë dhe ndërkombëtarë në kuadrin e iniciativave të ngritjes së kapaciteteve financiare nga agjencitë qeveritare apo organizata donatore. Edhe pse shumë fermerë dhe përpunues agrourbues konsiderojnë trajnimin formal si një “luks” ose shumë teorik, disa histori suksesi të metodave të mirë projektuara po ndryshojnë idenë e gabuar të pronarëve të

ndërmarrjeve, menaxherëve dhe fermerëve për sa i përket dobishmërisë së metodave të tilla (Gerdoci, 2016).

Universiteti Bujqësor i Tiranës luan një rol thelbësor në arsimimin dhe trajnimin e ekspertëve në sektorin bujqësor – pritet që roli i tij në trajnimin dhe ngritjen e kapaciteteve do të rritet.

Shumica e personave që punojnë në industrinë e peshkimit nuk janë të trajnuar dhe nuk kanë aftësitë bazë, ndërkohë që shumica e tyre nuk kanë ndjekur as arsimin e mesëm. Ekuipazhi i vetëm i trajnuar dhe kapitenët janë ata që kanë ndjekur shkollën profesionale apo Akademinë Detare. Në disa raste, kryesisht në bizneset e mëdha, zgjidhja e mungesës së fuqisë punëtore të kualifikuar është punësimi i të huajve; p.sh. egjiptianë si peshkatarë dhe italianë si kapitenë apo oficerë të lartë të anijeve (Bakui, 2016).

4. Përshkrimi i sektorit - Tregtia

4.1 Kontributi i sektorit

Tregtia është sektori i dytë më i madh pas bujqësisë në aspektin e PBB-së dhe punësimit. Tregtia me shumicë dhe pakicë është punëdhënësi më i madh në mikro bizneset (më tipike të vetëpunësuarit në bizneset shtëpiake).

4.2 Aftësitë Profesionale

Pjesa më e madhe e këtyre punëve janë të tipit kasierë pa eksperiencë apo punë të papaguara familjare, të cilat e bëjnë sektorin jo tërheqës. Sektori i tregtisë konsiston kryesisht në biznese të vogla familjare. Kjo është gati për të ndryshuar ndërkohë që zinxhirët e pakicës po hyjnë në treg. Edhe pse të ardhurat e sektorit do të rriten me shpejtësi në vitet e ardhshëm, kjo mund të mos përkthehet në më shumë punë (RISI, 2013) – në fakt zgjerimi i zinxhirëve ndërkombëtarë të pakicës duhet të rezultojë në një rënie në numrin e pakicave të vogla, pra humbje e punëve nga kjo kategori e operatorëve. “Njohuri e pamjaftueshme në kohën e rekrutimit” është arsyeja më e përzgjedhur për sa i përket mungesës së aftësive profesionale në biznese. Në veçanti kjo arsye shfaqet shumë më shpesh në sektorët e shumicës, tregtisë së pakicës dhe riparimit (si edhe prodhimi) sesa në sektorët e tjerë (SNA, 2014).

5. Përshkrimi i sektorit - Ndërtimi

5.1 Kontributi i sektorit

Ndërtimi kontribuon në pothuajse 8 përqind të PBB-së së Shqipërisë dhe rreth 7 përqind të numrit total të punësimit. Shifrat e Studimit të Fuqisë Punëtore 2014 tregojnë që në vitin 2014, 18 përqind e të punësuarve në sektorin e ndërtimit i përkisnin grupmoshës 15 – 29 vjeç, rreth 60 përqind janë deri në 35 vjeç, deri në 20 përqind janë 35 – 45 vjeç, dhe 12 – 20 përqind 50 – 60 vjeç.

Sipas SNA-së (2014), sektori i ndërtimit ka një normë rekrutimi (numri total i rekrutimit mbi numrin total të të punësuarve në sektor) të pothuajse 20 përqind. Sipas këtyre shifrave, sektori i ndërtimit zë vendin e dytë në nivel kombëtar (në aspektin e normës së rekrutimit). Profesionet më të kërkuara (sipas parashikimit) janë punëtorë, teknikë dhe inxhinierë. Është e rëndësishme të vihet në dukje që të dhënat i përkasin kryesisht bizneseve me një numër midis 5 – 19 punëtorë, të cilët nga SNA (2014) konsiderohen biznese të vogla.

5.2 Aftësitë Profesionale

Risia në teknologji dhe produkte të parashikuara nga kompanitë do të rrisin boshllëkun midis aftësive aktuale dhe atyre të kërkuara. Rreth 32 përqind e kompanive në sektorin e ndërtimit planifikuan të fusin produkte të reja, dhe 26 përqind e tyre kanë planifikuar të adoptojnë teknologji të reja. Vetëm rreth 34 përqind e kompanive që kanë planifikuar këto prurje gjithashtu raportojnë qëllimin për të punësuar punëtorë të rinj. Gjithë pjesa tjetër synojnë të mbulojnë nevojën nëpërmjet trajnimit të stafit ekzistues (SNA, 2014). Si edhe kërkuar nga Ligji, disa prej tyre, të certifikuar me standardet ISO, duhet të trajnojnë punëtorët. Ky sektor punëson më shumë individë me arsim nëntëvjeçar dhe të mesëm sesa e gjithë ekonomia (në aspektin e përqindjes), dhe më pak me nivele të larta të arsimit sesa e gjithë ekonomia. Ky përshkrim qëndron jo vetëm për grupmoshën 15-19 vjeçare, por të gjitha grupmoshat e marra në konsideratë në studim. Meqenëse pjesa më e madhe e atyre të punësuar në ndërtim janë me arsim nëntëvjeçar e të mesëm, është e arsyeshme të diskutohet se si të përmirësohen këto nivele arsimit. Ndërkohë femrat kryesisht punojnë në pozicione ku kërkohet arsimi universitar (Kasimati, 2016).

SNA (2014) raporton që arsyet kryesore të mungesës së aftësive janë:

- Mungesa e njohurive në pikën e rekrutimit
- Mungesa e trajnimit në punë
- Rekrutimi i gabuar
- Ndryshimi i shpeshtë i punës
- Mungesa e aftësive për të mësuar
- Mungesa e eksperiencës
- Mungesa e motivimit

Ndërmarrjet e ndërtimit aktualisht po përballen gjithashtu me çështje të lidhura me mjedisin dhe energjinë, duke u përpjekur që të bëhen më të gjelbra. *“Sektori aktualisht ka një mungesë të punonëtorëve të specializuar të aftë për të përmbushur sfidat e efikasitetit të burimeve të energjisë”*. (Gishti dhe Shkreli, 2015).

Aftësitë profesionale konsiderohen të jenë më të vështirat për tu gjetur. Sipas SNA-së (2014), 42 përqind e bizneseve në ndërtim (në nivel kombëtar) raportojnë një mungesë të aftësive profesionale. Boshllëqet kryesore midis aftësive të kërkuara dhe atyre të disponueshme raportohen për “punëtorë patinimi”, ”tullaxhi” dhe “inxhinier ndërtimi”. Disa profesione si: hidraulik, elektrikist, suvatues janë gjithmonë të nevojshëm dhe do të jenë të kërkuar. Industria e ndërtimit ka vende bosh (të cilët është vërtetuar që janë të vështirë për tu plotësuar) për aftësi

profesionale si hidraulik, elektrikist dhe suvatues. Në këtë industri është e qartë që nevoja për këto profesione do të vazhdojë të qëndrojë. Trajnimi në punë është një mënyrë e rëndësishme për përgatitjen e punëtorëve të aftë profesionalisht dhe aplikohet nga pjesa më e madhe e kompanive për materialet/teknologjitë e reja, duke mbajtur standardet ISO, si edhe duke trajnuar ata punëtorë që ishin të pakualifikuar në momentin e punësimit (Kasimati, 2016).

6. Përshkrimi i sektorit – Industria e nxjerrjes

6.1 Kontributi në ekonomi dhe punësimi

Industria e nxjerrjes për një kohë të gjatë ka qenë një faktor i rëndësishëm për zhvillimin ekonomik të vendit. Industria e nxjerrjes në Shqipëri përfaqësohet nga a) sektori i naftës industriale dhe b) sektori i minierave, fokusuar kryesisht në prodhimin e kromit, bakrit, hekurit, nikelit, bitumit dhe mineraleve inerte që shërbejnë si lëndë të para në industrinë e ndërtimit. Sektori i nxjerrjes përbënte pothuajse 5 përqind të PBB-së, ndërsa totali i eksporteve të sektorit kanë shkuar në 1/5 e eksporteve totale në vitet e kaluar. Aktiviteti i këtij sektori në Shqipëri është ende i fragmentizuar, duke pasur një nivel të ulët prodhimi dhe duke qenë larg standardeve të dëshiruara; kapacitetet përpunuese janë shumë të ulëta dhe ka një numër të lartë punëtorësh joformalë, duke përfshirë fëmijë.

6.2 Aftësitë Profesionale

Punët më të shpeshta (të grupuara sipas kodit ISCO) me mungesa aftësish në këtë sektor ishin Punëtorë minierash dhe të përpunimit mineral, mekanikë makinerish dhe specialistë riparimi dhe punëtorë të tjerë të zanateve të ndryshëm të lidhur me sektorin. AlbChromes asetet e të cilit përfshijnë miniera të xeherorëve të kromit, uzinat e shkrirjes dhe metalurgjikut, fabrikat e përpunimit dhe pasurimit, fabrikat e përqendrimit të kromit, dhe elementë të tjerë të infrastrukturës minerale dhe metalurgjike, përfaqëson një pjesë të madhe të ambienteve të industrisë së rëndë në Shqipëri. Sipas disa operatorëve të minierave, ka një nevojë për armator, punëtorë të eksplozivëve të minierave, për rregullat e sigurisë, etj. (Xhepa, 2016).

7. Përshkrimi i sektorit – Industria e Prodhimit (Përpunimit)

7.1 Kontributi në ekonomi dhe punësim

Industria e **prodhimit** (përpunimit (jo-ushqimore)) kontribuon me 11 përqind të PBB-së sipas vitit 2015 (INSTAT, 2016). Një nga nënsektorët më të rëndësishëm të këtij seksioni është **tekstilet** dhe **veshjet**. Ai kontribuon me pjesën më të madhe të eksporteve detare (40 përqind) dhe siguron një thithje të madhe të fuqisë punëtore. Një total prej 5 245 biznesesh drejtohen nga pronarë të huaj apo të përbashkët. Rreth 5,6 për qind e ndërmarrjeve të huaja dhe të përbashkëta punësojnë 50 e më shumë staf dhe punësojnë pothuajse $\frac{3}{4}$ e totalit të punësuar. Shumica e firmave ndodhen në Tiranë (38,4 për qind), Durrës (17,6 për qind), Korçë (9,8 përqind) dhe Fier

(9,4 për qind). Numri i personave të punësuar në sektorin tekstil dhe të këpucarisë është rreth 70 000 në total. Profili i arsimimit të personave të punësuar: 5 për qind me arsim universitar; 20 për qind me arsim të mesëm; dhe 75 për qind me arsim nëntëvjeçar. Në aspektin e përbërjes gjinore në tekstile, 95 për qind e të punësuarve në sektorin e prodhimit të veshjeve dhe këpucëve janë femra (Shehi, 2016).

Industria metalurgjike e përfaqësuar nga riciklimi i skrapit të metalit dhe prodhimi i kromit me ngjyrë. Ka potencial për këtë industri në proceset metalurgjike për trajtimin e xeherorëve të bakrit dhe nikelit. **Industria mekanike** përfaqësohet kryesisht nga ndërmarrje të vogla me 2 – 5 punëtorë që prodhojnë konstruksione metalike, prodhime alumini për ndërtim, pjesë këmbimi speciale për industri të ndryshme, etj. Zhvillimi i saj kushtëzohet nga zhvillimi i infrastrukturës dhe ndërtimit. **Industria e përpunimit të drurit** është përfshirë në prodhimin e produkteve përfundimtare (mobilje) dhe pjesa tjetër në prodhimin e materialeve drusore të sharruara, duke punësuar disa mijëra punonjës – ka eksporte të konsiderueshme të materialeve drusore gjysmë të fabrikuar. **Industria kimike** është e karakterizuar nga shumë ndërmarrje të vogla, të mesme dhe të mëdha, të cilat realizojnë produkte në fushën e kimisë si bojëra, detergjentë, polistirol, vajra, ngjitës për produktet e ndërtimit, etj. **Ekonomia krijuese** konsiderohet si një sektor ekonomik premtues me një potencial për të kontribuar në ekonominë lokale, rajonale dhe kombëtare si edhe në krijimin e vendeve të punës. Kontributi i ekonomisë krijuese në Shqipëri nuk ka kaluar 1 për qind të PBB-së gjatë viteve të fundit, e cila është shumë e ulët krahasuar me vendet e zhvilluara. Në Shqipëri sektori krijues siguron disa mijëra vende pune. Një pjesë e madhe e të punësuarve në këtë ekonomi janë artizanë (Gishti dhe Shkreli, 2015).

7.2 Aftësitë profesionale që nevojiten

Tabela 6 më poshtë jep një përshkrim të aftësive profesionale që nevojiten sipas nën sektorëve.

Tabela 6: Aftësitë profesionale që nevojiten sipas nën sektorëve

Nën sektorët e prodhimit	Aftësitë profesionale që nevojiten
Industria metalurgjike	Ka një nevojë për punëtorë të përpunimit të metalit, operatorë të paneleve të kontrollit, punëtorë të shkrirjes së metalit, vëzhgues të proceseve të shkrirjes së metalit, elektrik, etj.
Industria mekanike	Sipas gjetjeve të SNA-së 2014, puna më e shpeshtë (grupuar sipas kodit ISCO) me mungesë në aftësi në këtë sektor ishte punëtorët e metalit fletë dhe strukturorë, metal përthyes dhe saldatorë. Këto punë duket të jenë vërtetë të kërkuara në tregun e punës, veçanërisht në zhvillimin e projektit të TAP-it (Trans-Adriatic Pipeline).
Tekstilet dhe veshjet	Punëdhënësit ankohen që nuk mund të gjejnë punëtorë me aftësitë profesionale që u nevojiten si dhe punëtorë të aftë për disa procese specifike të punës, të tillë si: mekanikë për makineritë tekstile,

	mbikëqyrës prodhimi, kontrollorë cilësie, prerës, modelues dhe disenjatorë mode.
Ekonomia krijuese	Një numër i konsiderueshëm artizanësh kanë një histori familjare të të njëjtit aktivitet. Ky numër përbën më shumë se 60 përqind. Shumica e artizanëve, me disa përjashtime, nuk kanë një arsim formal në art, kulturë tradicionale apo punëdore. Shumica e produkteve konsiston në gdhendje artistike në dru, tapete dhe rrugica, qeramikë, filigramë, produkte dekorative bakri dhe argjendi, etj.

Burimi: Gishti dhe Shkreli (2015)

Në rastin e veshjeve dhe lëkurës, sipas gjetjeve të SNA-së (2014), punët më të shpeshta (të grupuara sipas kodit ISCO) me mungesa të aftësive profesionale në këtë sektor ishin operatorë të makinerisë së produkteve tekstile, gëzof dhe lëkurë, punëtorë të tregtisë së veshjeve dhe të ngjashme. Sektori i veshjes është një rast special sepse ka një potencial të madh për thithjen e fuqisë së re punëtore, veçanërisht për gratë. Një studim i vlerësimit të aftësive profesionale ishte pjesë e Projektit të Përmirësimit të Konkurrueshmërisë së Prodhuesve të Veshjeve (financuar nga USAID (si edhe cituar nga Shehi, 2016)). Ky studim tregoi që aftësitë më të kërkuara në sektor janë: modelues, stilistë, operatorë qepjeje me aftësi të shumta dhe teknike të mirëmbajtjes së makinerive.

Në aspektin e praktikave të përdorura nga firmat për të punësuar dhe trajnuar punëtorët, rezulton që ka tre kategori të firmave:

1. Firmat që praktikojnë një program të plotë trajnimi për operatorët (brenda ose jashtë firmës).
2. Firmat që praktikojnë trajnimin e operatorëve pas rekrutimit (brenda firmës).
3. Firmat që praktikojnë trajnimin e operatorëve në qendra të trajnimit profesional.

Kompanitë që kanë aftësinë të prodhojnë me efikasitet një gamë të gjerë produktesh do të jenë më të afta të mbijetojnë në këtë kohë të vështirë për industrinë. Një atribut jetësor për këto kompani do të jenë punëtorët fleksibël të trajnuar mirë dhe menaxhimi. Operatorëve u mungojnë kualifikimi dhe aftësitë profesionale, zakonisht në firmat e vogla (Shehi, 2016).

8. Përshkrimi i sektorit - Energjia

8.1 Kontributi në ekonomi dhe punësim

Sektori i energjisë është një kontribuues i rëndësishëm në ekonominë, rritjen ekonomike dhe punësimin e vendit, ose nëpërmjet kontributit të drejtpërdrejtë, ose atë indirekt, duke siguruar energjinë e nevojshme për të gjithë sektorët. Zhvillimi i sektorit të energjisë është një nga më premtuesit, si në aspektin e kërkesës së mundshme dhe asaj të vendit. Prodhimi i energjisë kryesisht dominohet nga korporata publike KESH, e cila ka në administrimin e saj hidrocentralet

e ndërtuara gjatë regjimit komunist. Transmetimi dhe shpërndarja zotërohen nga qeveria dhe janë kontribuuesit më të mëdhenj në punësim. Forma kryesore e modelit të biznesit është central energjik “ndërto dhe opero” (Xhepa, 2016).

Energjia është një nga prioritetet e zhvillimit të Qeverisë, por nuk përbën punësim intensiv për shkak të përdorimit të teknologjisë së përparuar (ETF, 2013). Rrjedhimisht numri i madh i hidrocentraleve të vegjël në punë apo që janë duke u ndërtuar punësojnë pak persona (p.sh. shumë punësojnë më pak se 10 persona). Punësimi nga industria llogaritet në rreth 2 përqind të punësimit total të sektorit privat jo bujqësor. Sektori i “elektricitetit dhe gazit” gjithashtu ka një përqindje të lartë të bizneseve që planifikojnë të investojnë në teknologji të reja dhe parashikojnë rekrutime të reja. Mungesa e kualifikimeve të stafit profesional në disa profesione tejet të kualifikuara, dhe mungesa e plotë e tyre, kërkojnë një përgjigje të përshtatshme nga sektori i arsimit, si nga institucionet e trajnimit profesional ashtu edhe universitetet.

8.2 Aftësitë Profesionale

Profilat e punës kryesohen nga inxhinierët elektrikë dhe elektrikistët profesionistë. Ky grup i profesionistëve përbën deri në 80 për qind të fuqisë së përgjithshme të punës në uzinat e mesme dhe të mëdha. Grupe të tjera profesionale përfshijnë ndër të tjera menaxherë, llogaritarë dhe financiarë. Operatorët privatë kërkojnë që shumica e profesionistëve të kenë të paktën diplomë universitare të sistemit tre vjeçar (bachelor). Në disa raste (për shembull HEC-i i Devollit), rreth 65 për qind e inxhinierëve kanë një gradë pasuniversitare (Master). E njëjta situatë është në pjesën më të madhe të kompanive private, veçanërisht në projekte të mëdha që zotërohen dhe operohen nga investitorë të huaj. Për pozicione të profilit të ulët, kompanitë punësojnë staf vetëm nga shkollat profesionale. I tillë është rasti në operatorin publik për stafin teknik të punësuar për mirëmbajtjen dhe shërbimet e klientit (Xhepa, 2016).

Ka një nevojë të theksuar për kualifikimin dhe rikualifikimin e stafit profesional, si edhe konfirmuar nga sektori privat dhe projektet e reja të cilët aplikojnë teknologji të reja. Disa profesione nuk mund të gjenden në tregun vendas, të tillë si menaxherë të shëndetit dhe sigurisë apo të standardeve të sigurisë (kjo vlen edhe për sektorët e tjerë gjithashtu). Ka një mungesë të plotë të profesionistëve në menaxhimin financiar specializuar në produktet e energjisë, ekspertë në bërjen e hartave apo sistemet GIS (Xhepa, 2016).

Në aspektin e kualifikimit të fuqisë punëtore, një studim mbi nevojat e vlerësimit të cilësisë së arsimit (ETF, 2014), nxjerr përfundimet që:

- Nivel kualifikimi i papërshtatshëm i fuqisë punëtore është një shqetësim për pothuajse të gjithë sektorët e ekonomisë.
- Humbja e aftësive profesionale për shkak të papunësisë afatgjatë është një shqetësim relativisht i lartë për sektorin e elektricitetit, gazit, etj. (si edhe pasuritë e paluajtshme). Kjo mund të lidhet me përparimet teknologjike që mund të jenë të vështira për tu ndjekur nga ta.

- Barra e lartë fiskale për sa i përket rezultateve të punësimit mund të jetë një shqetësim për sektorin e energjisë elektrike dhe gazit. Mungesat e aftësive profesionale përmenden për proceset e teknikëve të kontrollit dhe instaluesit e riparuesit e pajisjeve elektrike.

9. Përshkrimi i sektorit - Turizmi

9.1 Kontributi në ekonomi dhe punësim

Turizmi kontribuon në rreth 5 përqind të totalit të punësimit si dhe PBB-së. Shumica e firmave në këtë sektor janë sipërmarrje mikro ose të vogla (me më pak se 8 persona të punësuar) dhe sektori tregon një punësim të lartë sezonal. Punëdhënësit publikë përfshijnë rreth 7 përqind të totalit, por të gjithë pozicionet janë institucionale (të tillë si menaxherë muzeu apo arkeologë) – ndaj bizneset private përbëjnë pjesën më të madhe të punësimit në këtë sektor. Rreth 80 përqind e të gjitha bizneseve janë profile shërbimi (hoteleri, ushqim e pije, strehim) dhe pjesa tjetër janë një kombinim i agjencive të udhëtimit, shërbimeve të tjera të rezervimit, transportit dhe turizmit bujqësor (Kristo, 2016).

Punësimi në turizëm është rritur ndjeshëm nga viti në vit dhe pritet të rritet më tej me zgjerimin e tij në Shqipëri. Këtu përfshihet punësimi nga hotelet, agjentët e udhëtimit, etj, si edhe aktivitetet e restoranteve dhe industrive të kohës së lirë të mbështetura drejtpërdrejt nga turistët. Shumë biznese planifikojnë të zgjerojnë biznesin e tyre, si në përmasë edhe në gamë. Ka nevojë për punë të kualifikuar – kjo nevojë do të rritet në kontekstin e profesionalizimit të mëtejshëm të sektorit.

9.2 Aftësitë profesionale që nevojiten

Janë 5 programe të ofruara nga institucionet shqiptare të trajnimit profesional për aftësi profesionale të turizmit: 1- Kuzhinë; 2- Shërbimi i ushqimit dhe pijeve; 3- Turizmi; Receptsi; 5- Udhërrëfyes.

Sistemi aktual i arsimit dhe kurrikula e turizmit nuk i përmbushin kërkesat e cilësisë për industrinë e turizmit. Kurset universitare kryesisht janë të fokusuar në dhënien e njohurive teorike duke anashkaluar në këtë mënyrë orientimin profesional dhe nuk përmbushin nevojat e industrisë. Regjistrimi në profilet e turizmit duket më tërheqës për studentët meshkuj, ku hoteleria është dega më e preferuar, me 75 përqind të studentëve të regjistruar në të 6 profilet. Shpërndarja gjeografike e studentëve të turizmit në të gjithë vendin pasqyron cilësinë e shkollave në sistemin e institucioneve të trajnimit profesional. Tirana me shkollën e hotelierisë regjistron 27 përqind të të gjithë studentëve në shkallë kombëtare, ndjekur nga Durrësi me 19,6 përqind (Kristo, 2016).

10. Transporti dhe magazinimi

10.1 Kontributi në ekonomi dhe punësim

Transporti dhe magazinimi kanë gjeneruar 3 përqind të PBB-së kombëtare dhe 5 përqind të punësimit kombëtar. Kontributi në PBB ka hasur një tendencë të fortë negative në vitet e fundit, kryesisht ndikuar nga rënia ekonomike. Qëndrueshmëria e punësimit është e lidhur me vetëpunësimin dhe informalitetin e reduktuar në këtë sektor. Transporti tokësor dhe me tubacione ka kontributin më të lartë në aktivitetin ekonomik të sektorit. Ky sektor kryesisht është i përqendruar përreth kryeqytetit, porteve detare dhe qyteteve me pika kalimi kufitare (Agolli, 2016).

Ndërkohë që transporti rrugor dhe hekurudhor janë aktivitete të rëndësishme në industrinë e transportit, kontributi i tyre aktual dhe në të ardhmen e afërt në mundësitë e tregut të punës nuk pritet të jetë shumë i lartë.

10.2 Aftësitë Profesionale

Evoluimi i teknologjisë gjithashtu ka ndryshuar dhe transformuar punët në transport, si për shembull platformat e kompjuterizuara kanë krijuar nevojën për persona të trajnuar në këtë sektor. Këto ndryshime teknologjike kanë ndikuar krijimin e mundësive të punësimit për të rinjtë apo femrat. Punë të tilla ditët e sotme mund të jenë tërheqëse për një grup më të gjerë, duke përfshirë të rinjtë, veçanërisht në rastin e punëve të lidhura me logjistikën apo menaxhimin. Firmat që përfaqësojnë sektorin e transportit dhe magazinimit në SNA (2014) tregojnë një prirje të ulët për t'u angazhuar në programe të zhvillimit të stafit.

11. Përshkrimi i sektorit – Teknologjia e Informimit dhe Komunikimit (TIK)

11.1 Kontributi në ekonomi dhe punësim

Pesha e sektorit është në 3,3 përqind të PBB-së (Ktona dhe Karapici, 2016). Sipas Stefanllarit et al (2014) dhe Zitnikut (2012), deri në vitin 2011 tregu i TIK-ut në Shqipëri u rrit me 5,5 përqind në vit.

Në vitin 2014 partneri kryesor për importet e produkteve të TIK-ut ishte Kina, me një rritje prej 5 përqind nga viti 2013 (Stefanllari et al, 2014). Rreth 57 përqind e kompanive TIK punësojnë 1 – 10 punonjës; 38 përqind kanë punësuar 11 – 50 punonjës dhe 6 përqind janë kompani me më shumë se 50 punëtorë. Kufizimi më i madh i rritjes së biznesit dhe përditësimit në fushën e TIK-ut dhe zhvillimin e softuerëve, në veçanti, është kërkesa e dobët vendase për shërbime të tilla duke konsideruar që janë 4 000 të diplomuar në TIK që futen në tregun e punës çdo vit (Ktona dhe Karapici, 2016).

11.2 Aftësitë profesionale që nevojiten

Sipas studimit të IPSED-it (2014), pozicionet kryesore për teknikë të nivelit të mesëm kërkohen për dizejmim faqe uebi, teknikë të mirëmbajtjes së rrjetit dhe operatorë “help desk” – këto pozicione kryesisht plotësohen nga të diplomuar në shkolla profesionale apo shkolla të mesme të përgjithshme të cilët janë të pasionuar në shkencat kompjuterike dhe teknologjinë e informacionit. Ndërkohë që pozicionet e tjera si inxhinier sistemi, programues uebi, programues i bazës së të dhënave, zhvillim aplikacioni, menaxher rrjeti, IT banke, financë, etj, kryesisht plotësohen nga të diplomuar universitarë, ndjekur nga një trajnim intensiv financiarisht i mbuluar nga kompanitë e TIK (Ktona dhe Karapici, 2016). Sektori i TIK-ut është i balancuar në aspektin gjinor dhe u ofron femrave mundësi të mira për të ecur në karrierën e tyre.

12. Tiparet kryesore të rëndësishme ndër-sektoriale dhe rajonale

Duke ju referuar SNA-së (2014), pjesa kryesore e punësimit në ekonominë shqiptare është (përkrah sektorit të bujqësisë) në sektorët e prodhimit dhe shitjes me shumicë, tregtisë me pakicë dhe riparimit, ndjekur nga sektorët e ndërtimit, strehimit dhe ushqimit. Rreth 60 përqind e punësimit shqiptar është përqendruar në Rajonin Qendror, ndërsa niveli më i ulët i punësimit ndodhet në Rajonin Jugor. Sektorët e prodhimit, mbështetjes administrative dhe shërbimet e mbështetjes janë punëdhënësit më të mëdhenj në bizneset e mëdhaja, ku industria e veshjeve dhe këpucaria dhe shërbimet “Call Center” janë punëdhënësit më të mëdhenj në grupin e bizneseve të mëdhenj. Tregtia e shitjeve me shumicë e pakicë është punëdhënësi më i madh në bizneset mikro.

Bujqësia mbetet punëdhënësi më i madh në Shqipëri. Gjithashtu është sektori më joformal sepse shumica e fuqisë punëtore është e bazuar në strukturë shumë të fragmentizuar. Në zonat rurale është burimi kryesor i të ardhurave, ndërsa në zonat urbane prodhimi, tregtia dhe shërbimet janë sektorët më premtues.

Tabela vijuese përmbledh tiparet në ndërmarrjet shqiptare sipas nënsektorëve NVE 1.

Tabela 7: Struktura e shpërndarjes së ndërmarrjeve shqiptare sipas madhësisë (viti 2014)

Sektori Ekonomik		% sipas kolonës				% sipas rreshtit			
		Mikro	E vogël	Mesatare	E madhe	Mikro	E vogël	Mesatare	E madhe
B	Minat dhe guroret	0.2	1.6	3.8	4.7	1.3	14.1	31.2	53.5
C	Prodhimi	13	11.5	25.7	33.9	8.9	13.1	27.6	50.5
D	Energjia elektrike dhe gazi	1.4	0.3	0.5	6.2	8.5	3.5	5.3	82.8
E	Furnizimi me ujë, kanalizimet e ujërave të zeza, mbetjet ...			3	5.4			28.4	71.6

F	Ndërtimi	3	13.1	17.3	7.2	4.4	32.2	40.2	23.2
G	Tregtia e shumicës dhe sakicës, riparimi ...	40.7	26.8	15.4	7.2	32.4	35.7	19.3	12.6
H	Transporti dhe magazinimi	1.2	2.7	6	2.9	5.5	21.1	44.1	29.3
I	Shërbimi i strehimit dhe ushqimit	20.3	22.8	4.3	1.4	29.7	55.8	10	4.5
J	Informacion dhe komunikim	2	3	1.7	3.3	11.6	30	15.8	42.5
K	Aktivitetet financiare dhe të sigurimeve	2.1	1	0.3	9.3	8.6	6.5	2.2	82.6
L	Aktivitete të pasurive të paluajtshme		0.7	0.7			48.9	46.5	4.6
M	Profesional, shkencor dhe teknik	7.2	3.2	7.1	1.2	27.5	20.3	42.5	9.8
N	Shërbime administrative dhe mbështetëse	2.2	3.2	7	12.4	4.9	11.5	24.2	59.4
R	Art, argëtim dhe koha e lirë	0.1	1.8	2.1	3.3	0.4	22	24.5	53.1
S	Aktivitete të shërbimeve të tjera	6.5	8.2	4.9	1.7	20.6	43.2	24.5	11.8
	Totali në %	100	100	100	100	15.5	25.9	24.5	34
	Total në numra	49,651	82,926	78,341	108,820				

Burimi: SNA (2014)

Pothuajse të gjitha kompanitë adresojnë mungesën e aftësive profesionale të punonjësve ekzistues. Ndërkohë që zëvendësimi i stafit është veprimi më i përdorur për grupin e vogël, për grupin e madh është rritja e trajnimit. Megjithatë, kontraktimi i shkollave profesionale, qendrave apo universiteteve për trajnimet konsiderohet rrallëherë nga bizneset. Bizneset private rezultuan të ishin vetë ata financuesit kryesorë të trajnimit për të gjitha grupet e profesioneve. Pjesa kryesore e kompanive të mesme dhe të mëdha kanë strukturat e tyre të trajnimit dhe rreth një e treta e tyre kanë një zë të veçantë buxhetor për trajnimin.

Në ambientin aktual ekonomik të Shqipërisë, bizneset e vogla (me 5-19 punëtorë) duken të jenë formati më kërkues në aspektin e punësimit. Ky grup ka numrin më të madh të rekrutimeve të ja të pritshme, nivelin më të lartë të rekrutimeve dhe pikët më të ulëta për sa i përket nivelit të vështirësisë për të punësuar.

Aftësitë profesionale dhe eksperiencia e punës janë aftësitë/kërkesat që shpesh konsiderohen si të vështira. Nga ana tjetër e spektrit, “Njohuri shkrimi e leximi”, “Pamja e jashtme”, “Gjinia”, “Rrogë e pamjaftueshme në kompani” dhe “Kushte pune jo interesante” shumë rrallë janë një vështirësi apo një pengesë e konsiderueshme për punësimin e personave në profesionin e kërkuar.

Njohjet, të afërmit dhe miqtë dhe lajmërimet në gazeta, portale pune, faqet e internetit të kompanive, janë metodat më të përdorura të rekrutimit nga kompanitë. Ndërkohë që njohjet, të afërmit dhe miqtë janë metoda dominuese për të gjitha rajonet, ka ndryshime midis rajoneve për sa i përket pjesës relative të metodave të përdorura.

Kompanitë e studiara nga SNA (2012) raportuan që niveli i kërkuar i kompetencës profesionale dhe eksperiencës së punës është shumë i vështirë për t’u gjetur në kategorinë e specialistëve në nivelin operacional, duke theksuar qartë çfarë presin kompanitë nga të diplomuarit e programeve të arsimit të institucioneve të trajnimit profesional. *ETF 2012 Analiza e Nevojave të Aftësive Profesionale të Sektorit në Shqipëri* dha një pamje të përgjithshme mbi sektorët ekonomikë kyç dhe të situatës aktuale të aftësive dhe profesioneve në sektorë të rëndësishëm të ekonomisë. U përfshi një listë e kualifikimeve, duke u fokusuar në kualifikimet kryesore për të cilët bizneset kishin deklaruar nevojën dhe të cilët rrjedhimisht duhen ofruar nëpërmjet arsimit profesional fillestar apo trajnimit të vazhduar profesional. Studimi tregon që boshllëqet e aftësive profesionale ekzistojnë pothuajse në të gjithë bizneset e intervistuar për shumë kualifikime. Për disa nga industritë boshllëku i aftësive konsiderohet problematik jo vetëm për operimin aktual të bizneseve, por veçanërisht për të ardhmen kur teknologjitë e përparuara rrisin nivelin e kërkesave të aftësive profesionale të punonjësve. Sektorët më kritikë për sa i përket mungesës së aftësive profesionale rezultuan të jenë industria e prodhimit, ndërtimit, hotelet, baret dhe restorantet si edhe industria e shërbimit të makinave.

Për më tepër, *Raporti i vitit 2014 i Ndjeshmërisë Gjinore mbi Boshllëqet e Aftësive Profesionale në Sektorët e Përpunimit Agrorëshqimor, Teknologjisë Informatike dhe Turizmit në Shqipëri nga Instituti për Promovimin e Zhvillimit Shoqëror dhe Ekonomik (PZHSHE)*, financuar nga projekti RISI Shqipëria, mbështetur nga Zvicra, ndërmori një analizë të nevojave të sektorit privat, karakteristikat e grupeve të synuara të identifikuar si dhe ofertën dhe boshllëkun e aftësive në tre sektorë parësorë në Shqipëri. Raporti identifikoi profesionet më të nevojshme; se si kompanitë i plotësojnë këto pozicione; mospërputhjen midis kërkesave të tregut të punës dhe çfarë ofrojnë trajnuesit; cilësinë e kurrikulës së tyre dhe eksperiencën praktike të ofruar; programet e praktikës dhe se si studentët përfitojnë prej tyre, etj.

Gjetjet kryesore të *Analizës së Nevojave të Aftësive Profesionale 2014 nga NES*, ndërmarrë me mbështetjen nga projektet RISI Shqipëria dhe ILO-IPA 2010 HRD, përfshijnë:

- Niveli i papërshtatshëm i kualifikimit të fuqisë punëtore është një shqetësim për pothuajse të gjithë sektorët e ekonomisë, por është në veçanti një shqetësim i madh për tre sektorë, përfshirë “Minierat dhe guroret”, “Energjia elektrike, gazi, etj.”, si dhe “Pasuritë e paluajtshme”. Kjo provon edhe një herë përfundimet e studimeve të mëparshme që kompanitë gjithmonë e më shumë kanë një mungesë personeli me aftësi teknike apo në profesionet teknike, të cilët jo domosdoshmërisht janë profesione të preferuara nga të rinjtë. ‘Humbja e aftësive profesionale për shkak të papunësisë afatgjatë’ është një shqetësim i madh për sektorët e energjisë elektrike, gazit, etj, dhe pasurive të patundshme. Kjo mund të lidhet me përparimet teknologjike që mund të jenë të vështira për t’u ndjekur nga ata.
- ‘Rrogat e ulëta’ është një shqetësim madhor për 47 përqind të bizneseve në sektorin e “Furnizimit me ujë, kanalizimeve e ujërave të zeza, mbetjeve”. Shumë nga këto kompani janë në pronësi të njësisë të qeverisë lokale dhe kjo mund të jetë arsyeja që rrogat janë

më të ulëta sesa në kompanitë private; ‘Kultura e punës’ arrin nivelin më të lartë të shqetësimit për sektorin “Shërbimet administrative dhe të mbështetjes”; ‘Barra e lartë fiskale për sa i përket punësimit’ rezultojnë të jetë një shqetësim për sektorin e “Energjisë elektrike dhe gazit,”.

- Në kategorinë e bizneseve të mëdhenj, shumica e personelit janë të punësuar në sektorët e “Prodhimit” dhe “Shërbimeve Administrative dhe Mbështetëse”, duke përbërë 33,9 përqind dhe 12,4 përqind, përkatësisht, të numrit të përgjithshëm të punonjësve në të gjitha bizneset e mëdha. Industria e Veshjeve dhe Këpucarisë (masoneria) dhe shërbimet Call Center janë punëdhënësit më të mëdhenj në grupin e bizneseve të mëdha. Në kategorinë e mikro bizneseve shumica e personave janë të punësuar në sektorët e “Tregtisë së shumicës dhe pakicës, riparimin” dhe “Shërbimet e strehimit dhe ushqimit”, duke përbërë 40,7 përqind dhe 20,3 përqind, përkatësisht, të numrit të përgjithshëm të punonjësve. Zhvillimet e fundit tregojnë që po i jepet vëmendje e madhe industrisë së veshjeve dhe këpucarisë, e cila konsiderohet si një nga punëdhënësit më të mëdhenj në vend. Kjo industri përfiton nga fakti që forca punëtore është më konkurruese (më e lirë) se në industrinë e tjera.

Në aspektin e Rajoneve, Rajoni Jugor ka nivelin më të lartë të bizneseve që nuk janë të kënaqur me aftësitë profesionale të punëtorëve të tyre. Mungesat e Rajonit Verior janë më të lidhura me profesionet në industrinë e prodhimit, minierave dhe ndërtimit. Mungesat në Rajonin Qendror janë më të lidhura me sektorin e shërbimit, ndërsa në Rajonin Jugor janë më të lidhura me sektorët e shërbimeve dhe ndërtimit. Në aspektin e sektorëve, mungesa e aftësive të duhura profesionale të punëtorëve aktualë duket relativisht e lartë për sektorët e furnizimit me ujë, kanalizimeve të ujërave të zeza, mbetjeve si dhe minierave dhe gurore. Kamerierët, baristët, kuzhinierët, dhe stjuardesat në shumicën e rasteve nuk kanë aftësitë komunikuese ndërsa punëtorët e shitjeve nuk kanë aftësinë të punojnë në ekip. Punëtorët e ndërtimit dhe tregtive të lidhura me të (me përjashtim të elektricistëve) nuk kanë eksperiencë pune të mjaftueshme.

13. Përfundime

Papunësia është një nga sfidat kryesore social-ekonomike me të cilat përballlet shoqëria shqiptare, e cila është më e zakonshme tek të rinjtë – papunësia gjithashtu është një nga shtysat pas emigrimit në masë. Edhe pse zyrtarisht është raportuar rënie e papunësisë, niveli i papunësisë në Shqipëri (për grupmoshat 15-64 vjeç) është i lartë, veçanërisht tek të rinjtë. Arsimit nuk duket të përmirësojë shanset për punësim, duke paraqitur pyetje serioze mbi cilësinë e arsimit dhe hendekun e tij me nevojat e tregut të punës.

Tregu shqiptar i punës ka ndryshuar në mënyrë dramatike gjatë dy dekadave të fundit. Një pjesë e aftësive ekzistuese në treg u bënë të vjetra dhe nuk kërkohen më, ndërsa kërkesat për aftësi të reja kanë lindur si rezultat i zhvillimeve teknologjike dhe risive, lëvizshmërisë së forcës së punës, etj. Për më tepër, një mospërputhje e thellë midis kërkesës së aftësive profesionale nga

bizneset dhe ato që ofrohen nga punonjësit ka ndodhur në Shqipëri, kryesisht për shkak të performancës dhe strukturës së arsimit, të cilat kanë shkaktuar boshllëqe në tregun e punës.

Duke marrë në konsideratë zhvillimet e mësipërme, Qeveria e Shqipërisë (QSH) adoptoi një Strategji të Punësimit dhe Aftësive Profesionale 2014-2020 në mënyrë që të arrijë një ekonomi konkurruese dhe një shoqëri përfshirëse që janë të ndërtuara mbi: “Aftësi profesionale më të larta dhe punë më të mira për të gjitha gratë dhe burrat”. Rëndësi e madhe i jepet lidhjes midis punësimit dhe sistemit të institucioneve të trajnimit profesional duke i fokusuar veprimet e qeverisë në përballjen e kësaj sfide.

Një fuqizim i sistemit të arsimit pritet të kontribuojë në reduktimin e papunësisë, veçanërisht tek të rinjtë, gjë e cila është e rëndësishme gjithashtu në kontekstin e integritimit të Shqipërisë në BE. Shqipëria është një vend në tranzicion prioriteti kryesor i të cilit është integrimi në BE. Në qershor të vitit 2014 Shqipërisë ju dha statusi i vendit kandidat në BE, hapi i parë drejt anëtarësimit të plotë në BE. Vizioni strategjik i Qeverisë së Shqipërisë është që ta kthejë ekonominë e vendit nga prodhueshmëri e ulët, joformale dhe të varur nga importet, në një ekonomi moderne, me risi dhe tejet produktive. Prioritetet strategjike të qeverisë shprehen në Strategjinë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (SKZHI 2014-2020).

Si edhe vënë në dukje më sipër, ky studim është një analizë e përgjithshme bazuar në të dhëna dytësore. Ka pasur studime të ndryshme mbi punësimin, aftësitë profesionale për punë, etj., financiar/implementuar nga agjencitë e ndryshme – pavarësisht informacionit të dobishëm që japin, mund të vihet re mungesa e krahasueshmërisë në aspektin e shtrirjes, kohës dhe metodës së ndjekur nga këto studime.

Në mënyrë që të fuqizohen lidhjet dhe orientimi i tregut të arsimit drejt kërkesave të tregut të punës është e nevojshme të monitorohet punësimi i të diplomuarve në disiplina, sektorë dhe institucionet arsimore apo programet e studimit. Ky është gjithashtu synimi i projektit GRADUA – krijimi i një platforme për të mbushur këtë boshllëk, duke përdorur një set të kombinuar mjetesh për të mbledhur dhe përpunuar informacionin mbi pozicionin e studentëve dhe të diplomuarve në lidhje me tregun e punës.

Bibliography

Referencat kryesore

- Agolli M, 2016, "Transportation and Storage", Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC).
- Bakui R, 2016, "Aquaculture and Fishery", Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC).
- Gerdoci.B, 2016, "Agriculture and Agro-processing", Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC).
- Gishti E & Shkreli A, 2015, "Building an Albanian Qualification Framework: Demand –Side Analysis and List of Occupation", European Training Foundation.
- Imami, D., 2016, Youth Employment Promotion (report prepared for GIZ)
- Kasimati M, 2016, "Construction, Energy and Resource Efficiency Buildings", Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC).
- Kristo I, 2016, "Tourism, Culture, Hospitality and Agrotourism", Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC).
- Ktona A & Karapici A, 2016, "ICT and System Solution", Swiss Agency for Development and Cooperation(SDC).
- Shehi E, 2016, "Textile and Garment", Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC).
- Schwab, K., & Sala-i-Martin, X. (2016). The global competitiveness report 2015–2016, Geneva. In *The World Economic Forum* (Vol. 403, pp. 1-92).
- Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC), 2016, "Skills for Jobs" Report
- UNDP (2015). Human development report
- Xhepa S, 2016, "Electricity, Gas, and Renewable Energies", Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC).

Referenca të tjera relevante

- AITA Albanian ICT Association, 2016, "General Overview of Information Technology Companies in Albania", Crimson Capital & Norwegian Ministry of Foreign Affairs.
- Center for Business Technology and Leadership, 2015, "Gender –Sensitive Research on ICT Sector in Albania, Swiss Agency for Development and Cooperation(SDC).

Dhima S, Motro-Iljazi E, Shehaj A & Poisson G, 2013, “Annex11: First Subsector Analysis— Agro-processing”, Swiss Agency for Development Cooperation(SDC).

European Union, 2014, “Skill Needs Analyses”, International Labour Organisation.

European Training Foundation (ETF), 2013, Skills needs analysis survey at sector level for Albania,available at

[http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/27795DDDCBD2353DAC1257D6400322D57/\\$file/FRAM E%20Skills%202020%20Albania.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/27795DDDCBD2353DAC1257D6400322D57/$file/FRAM E%20Skills%202020%20Albania.pdf)

Foundation for the Advanced of Economics (FREN), 2012, “Labour Market and Skills in Western Balkans”, LSEE Research on South Eastern Europe.

Gedeshi, I. & Zwager, N. De, 2012, Effects of the Global Crisis on Migration and Remittances in Albania. Migration and Remittances during the Global Financial Crisis and Beyond, In Sirkeci, I., J. H. Cohen, and D. Ratha edition, World Bank, 2012.

Hackaj A, 2015, “Youth Employment trends in Albania: WHAT IS THE MARKET LOOKING FOR? “, Report for: ShtetiWeb Sherbimi Kombetar I Punesimit & Friedrich Ebert Stiftung.

Hackaj A, 2015, “Youth Employment trends in Albania: What is the market looking for?”, ShtetiWeb, Sherbimi Kombetar I Punesimit & Friedrich Ebert Stiftung.

Hackaj, A. 2015, “Youth Employment trends in Albania: What is the market looking for?”, Shteti Web, Friedrich Ebert Stiftung & Sherbimi Kombetar i Punesimit.

Ismailaga.M & Turan.G, 2010, “Labor Market Dynamics”, FDI’s.

Mendola, M., & Calogero C., 2012, "Migration and gender differences in the home labour market: Evidence from Albania." Labour Economics 19.6: 870-880.

Mihes.C, 2011, “A Comparative Overview of Informal, Employment in Albania, Bosnia and Herzegovina Moldova and Montenegro”, Addressing the problem of Undeclared Work in the Construction Sector in Albania & Addressing the Problem of Undeclared Work.

Ministry of Social Welfare and Youth, 2014, “Employment and Skills 2014-2020”, Report for: jobseekers.

Ministry of Social Welfare and Youth, 2014, “Employment Promotion Programmes in Albania: An assessment of its quality in the formulation and implementation processes”, European Union and Swiss Development Cooperation.

National Centre for Social Studies, 2015, “Needs assessment on skills and professional competencies for the profession of caregivers in residential and day care institutions as well as in domiciliary care for the elderly”, GIZ.

OECD, 2016, “Bridging Skills Gaps in South West Europe”, A Policy Handbook for OECD.

Papa A, Dhembo E, Shehaj E & Dibra S, 2016, “Skills for Jobs”, Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC).

Poisson G, Shehaj A, Motro-Iljazi E, Dhima S, 2013, “Annex 10: Sector Selection Report”, Swiss Development and Cooperation (SDC).

Risi Albania, 2014, “Gender Sensitivity Report on Skills Gap in the Agro-processing, ICT and Tourism Sectors in Albania”, funded by Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC).

Risi Albania, 2014, “Tourism sector in Albania and business constraints to growth”, funded by Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC).

Shoqata e Artizaneve Shqiptare, 2013, “Final Report: One Artisan, one new Artisanal product”, USAID.

Shoqata e Artzaneve te Punimeve Artistike te Shqiperise, Competitive Enterprises Development Project.

Stefanllari A, Dhima S, Muedini E, & Fragniere I, 2013, “Sector Selection Report”, Swiss Agency for Development and Cooperation(SDC).

Tola, A, 2015, “Workforce Development, a Mechanism for Stimulating Economic Growth in Albania”, Mediterranean Journal of Social Science.

Zela G, 2016, “Waste Management and Remediation”, Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC).