



CIKLI I TRETË I STUDIMEVE

TREGU I PUNËS PËR TË RINJTË NË VENDET NË ZHVILLIM – NJË MAKRO DHE MIKRO ANALIZË E REPUBLIKËS SË MAQEDONISË SË VERIUT

Nga:
Msc .Avni Arifi

Mentor:
Prof. Assoc. Dr. Stefan Qirici

Qershor, 2019

Abstrakt

Një ndër sfidat më të mëdha me të cilat ballafaqohen vende në zhvillim në përgjithësi dhe vendet e Ballkanit Perëndimor (BP6, që përfshin Shqipërinë, Kosovën, Maqedoninë e Veriut, Bosnjën dhe Hercegovinën, Malin e Zi dhe Sërbinë) është çështja e papunësisë së të rinjve të moshës 15-29 vjeç.

Gjetja e mekanizmave të duhur është e një rëndësie shumë të madhe në drejtim të luftimit të papunësisë tek të rinjtë është thelbësore që këto vende të lartpërmendura të mund të zgjidhin një ndër çështje që i brengos ato që nga kalimi i tyre nga ekonomia e planifikuar në ekonominë e lirë të tregut. Shifrat alarmante të papunësisë në këto vende kanë pamundësuar shfrytëzimin maksimal të kapitalit human i cili do të mundësonte edhe rritje më të lartë ekonomike të këtyre vendeve dhe tejkalim më i lehtë i tranzicionit.

Të rinjtë u gjetën në një pozitë të vështirë e cila ndikoi shumë në përfshirjen e tyre në tregun e punës dhe rritjen e papunësisë mes tyre. Në këtë drejtim ndikuan disa faktorë të natyrë ekonomike, politikave të punësimit dhe shkollimi. Një aspekt që ndikoni tek rritja e papunësisë në mesin e të rinjve ishte zgjatja e periudhës së tranzicionit të tyre nga përfundimi i shkollimit në tregun e punës. Vështirësimi i kushteve në tregun e punës bëri që të rinjtë të ballafaqohen me një periudhë tranzicioni që vazhdonte të rritet.

Viteve të fundit vërehen shenja të përmirësimit të uljes së papunësisë në mesin e të rinjve si rezultat i politikave aktive dhe pasive të cilat kanë ndërmarrë qeveritë e vendeve të Ballkanit Perëndimor, të cilat deridiku kanë dhënë rezultate. Politikat që kanë përdorur këto vende kanë qenë shumë të përafërta dhe kryesisht kishte të bëj me nxitjen e vetpunësimit përmes ndërmarrësisë, subvencionim financiar për hapje të vende të reja të punës tek kompanitë vendore, subvencionim të trajnimit, lirim nga pagesa e tatimit personal dhe kontributeve shoqërore e kështu rradhë.

LISTA E FIGURAVE

Figura 1 - Papunësia globale e të rinjve (në miliona).....	26
Figura 2 - Papunësia globale e të rinjve (në %).....	27
Figura 3 - Kohëzgjatja e tranzicionit nga kombinimi punë dhe studime	55
Figura 4 - Norma e papunësisë në Maqedoni 1991-2017	59
Figura 5 - Treguesit e tregut të punës të Republikës së Maqedonisë	60
Figura 6 - Punësimi formal karshi atij joformal.....	68
Figura 7 - Persona të rinj që janë zhvendosur nga vendi i tyre i banimit sipas vendit të jetesës paraprake	99
Figura 8 - Shpërndarja e shkollimit të kryer të të rinjve sipas të ardhurave të familjes.....	101
Figura 9 - Shpërndarja e të rinjve sipas aktiviteti ekonomik.....	103
Figura 10 - Norma e papunësisë tek të rinjtë sipas nivelit të shkollimit.....	105
Figura 11 - Papunësia tek të rinjtë sipas të ardhurave të familjes.....	107
Figura 12 - Të rinjtë e papunë sipas pengesave për gjetje të punës.....	108
Figura 13 - Të rinjtë e papunë që kanë refuzuar punë sipas arsyeve të refuzimit.....	110
Figura 14 - Punësimi i të rinjve sipas sektorëve.....	111
Figura 15 - Të rinjtë në marrëdhënie punë, e që dëshirojnë të ndryshojnë vendin e punës	112
Figura 16 - Fazat e tranzicionit sipas grupmoshës, vendbanimit dhe shkollimit	114
Figura 17 - Të rinjtë e tranzituar sipas gjinisë dhe shkollimit	118
Figura 18 - Kohëzgjatja mesatare e tranzicionit në tregun e punës nga përfundimi i shkollimit, deri në punësimin e parë stabil ose vendit të kënaqshëm të punës, sipas gjinisë dhe shkollimit (në muaj)	120
Figura 19 - % e pjesëmarrjes së politikave aktive të tregut të punës në PBB.....	136
Figura 20 - Masat aktive dhe pasive të tregut të punës në Ballkanin Perëndimor dhe Turqi	138
Figura 21 - % e shpenzimeve të politikave të tregut të punës të ndara në masa të ndryshme	139
Figura 22 - Shpenzimet publike për politikën e tregut të punës në BeH (% PBB)	141
Figura 23 - Numri i personave të përfshirë nga masat aktive të tregut të punës.....	144
Figura 24 - Shpërndarja e të rinjve joaktivë sipas pjesëmarrjes në shkollim dhe sipas gjinisë.....	166
Figura 25 - Shkaqet e moskërkimit të punës tek të rinjtë, sipas gjinisë.....	167
Figura 26 - Norma NEET në bazë të gjinisë dhe moshës.....	168
Figura 27 - Norma e punësimit joformal sipas gjinisë dhe grupmoshës.....	169
Figura 28 - Dallimi në rrogë tek të rinjtë sipas nivelit të shkollimit (raporti M/F)	170
Figura 29 - Raporti i tranzicionit nga shkollimi sipërorë mes meshkujve dhe femrave të reja	171
Figura 30 - % e të rinjve të tranzituar që nuk kanë përfunduar tranzicionin me vendin e parë të punës (aktivitete tjera)	173
Figura 31 - Përqindja e të rinjve 25-29 vjeç me tranzicion të përfunduar.....	174

LISTA E TABELAVE

Tabela 1 - Norma e pjesëmarrjes së të rinjve në forcën punëtore dhe dallimi gjinor, sipas rajoneve dhe gjinisë, periudha 1997-2017	24
Tabela 2 - Trendet e papunësisë së të rinjve të ndarë në rajone	27
Tabela 3 - Tranzicioni i të rinjve nga shkollimi në punësim, të dhëna për 33 shtete	52
Tabela 4 - Treguesit e normës aktive, papunësisë dhe punësimi (sipas gjinisë, moshës dhe arsimimit)...	62
Tabela 5 - Treguesit e normës aktive, papunësisë dhe punësimi sipas rajoneve në R.M.	64
Tabela 6 - Kohëzgjatja e papunësisë në R.M.	66
Tabela 7 - Papunësia afatgjate në R.M.	67
Tabela 8 - Papunësia sipas përkatësisë etnike në Republikën e Maqedonisë.....	69
Tabela 9 - Popullata e aftë për punë, sipas aktivitetit ekonomik dhe shkollimit.....	70
Tabela 10 - Mjetet e ndara për politikën dhe masat aktive dhe pasive nga Agjencioni për punësim	73
Tabela 11 - Mjetet e ndara për politikën dhe masat aktive dhe pasive nga MPPS	73
Tabela 12 - Struktura e popullsisë së re 15-24 vjeç, e aftë për punë sipas aktivitetit ekonomik, (në %, nga totali i popullsisë 100%)	81
Tabela 13 - Treguesit e normës aktive, papunësisë dhe punësimi tek grupmosha 15-24 vjeç	82
Tabela 14 - Popullata e aftë për punë dhe niveli i shkollimit (2015-2017)	83
Tabela 15 - Të punësuar të rinj 15-29 vjeç, me orar të plotë dhe gjysëm orar (2007-2017).....	84
Tabela 16 - Të punësuarit e rinj sipas moshës dhe shkollimit	85
Tabela 17 - Të punësuar të rinj 15-29 vjeç, sipas profesionit (2011-2017)	86
Tabela 18 - Të papunësuar të rinj 15-29 vjeç, sipas gjatësisë së papunësisë (2007-2017)	87
Tabela 19 - Të papunësuarit e rinj 15-29 vjeç, sipas përgatitjes arsimore dhe moshës.....	90
Tabela 20 – Papunësia afatgjate tek të rinjtë 15-29 vjeç, sipas moshës dhe gjinisë	91
Tabela 21 - Persona të moshës 15-19 vjeç që nuk janë të punësuar, në procesin arsimor ose trajnim	93
Tabela 22 - Punësimi formale dhe joformale tek të rinjtë (15-24 vjeç & 25-34)	94
Tabela 23 - Të punësuarit e rinj 15-29 vjeç, sipas pronësisë së subjektit.....	96
Tabela 24 - Shkollimi i të anketuarve krahasuar me prindërit e tyre	100
Tabela 25 - Fusha e parapëlqyer e studimeve e të rinjve aktual	102
Tabela 26 - Shpërndarja e NEET sipas gjinisë dhe vendodhjes (urbane/rurale).....	104
Tabela 27 -Kohëzgjatja e papunësisë tek të rinjtë	106
Tabela 28 - Të rinjtë sipas formës së kërkimit të punës	109
Tabela 29 - Fazat e tranzicionit të të rinjve dhe pjesëmarrja e tyre në to.....	113
Tabela 30 - Të rinjtë që janë në tranzicion, sipas disa karakteristikave.....	116
Tabela 31 - Të rinjtë me tranzicion të mbaruar, sipas disa karakteristikave	117
Tabela 32 - Kohëzgjatja mesatare e periudhave të tranzicionit në tregun e punës pas mbarimit të shkollimit (në muaj)	119
Tabela 33 - Pjesëmarrja në fuqinë punëtore, 15-64 vjeç.....	125
Tabela 34 - Norma e punësimi, % e popullatës aktive	126
Tabela 35 - Punësimi sipas shkollimit, % e grupmoshës 15-64 vjeç	128
Tabela 36 - Norma e papunësisë, si % e fuqisë punëtore.....	129
Tabela 37 - Norma e papunësisë sipas nivelit të shkollimit (% e 25-64 vjeçarëve)	131

Tabela 38 - Norma e papunësisë afatgjate, si % e papunësisë	133
Tabela 39 - Dokumentet mbi politikat e ndryshme të tregut të punës në vendet e Ballkanit Perëndimor	135
Tabela 40 - Pjesëmarrja e personave në masat e tregut të punës (trajnimi profesional) sipas shkollimit dhe grupmoshës	145
Tabela 41 - Masat aktive të tregut të punës sipas shkollimit dhe moshës në Kosovë	146
Tabela 42 - Shpenzimet për masat aktive në tregun e punës në Mal të Zi.....	147
Tabela 43 - Shpenzimet për masat aktive të tregut të punës sipas nivelit të shkollimit	148
Tabela 44 - Pjesëmarrja e të rinjve 15-24 vjeç në fuqinë punëtore (brenda grupit)	152
Tabela 45 - Norma e punësimit tek të rinjtë, 15-24 vjeç	153
Tabela 46 - Punësimi sipas shkollimit, % e grupmoshës 15-24 vjeç	155
Tabela 47 - Norma e papunësisë tek të rinjtë, 15-24 vjeç	157
Tabela 48 - Përqindja e të rinjve që nuk janë në punësim, shkollim apo trajnim (NEET), në totalin e të rinjve	158
Tabela 49 - Kohëzgjatja e papunësisë tek të rinjtë, 15-24 vjeç.....	158
Tabela 50 - Norma e papunësisë sipas nivelit të shkollimit (% e 15-24 vjeçarëve)	161
Tabela 51 - Pjesëmarrja e të rinjve, të rriturve në tregun e punës, 1991-2014	164
Tabela 52 - Raporti punësimi i të rinjve kundrejt punësimit të popullësisë, sipas gjinisë dhe rajonit	165
Tabela 53 - Kohëzgjatja mesatare e tranzicioni nga shkolla në vendin e parë të punës, të të tranzituarve aktual (në muaj)	172
Tabela 54 - Definimi i variablave dhe i burimit të tyre	177
Tabela 55 - Shtetet e përfshira në model	180
Tabela 56 - Rezultatet nga testimi i modeleve ekonometrike.....	186
Tabela 57 - Definimi i variablave të mikro analizës	188
Tabela 58 - Statistika deskriptive e mikro analizës	188
Tabela 59 - Rezultatet nga testimi i mikro analizës (Probit)	192
Tabela 60 - Testimi i hipotezave	193

PËRMBAJTJA

KAPITULLI I – HYRJE NË STUDIM	8
1.1. ARSYESHMËRIA E HULUMTIMIT	8
1.2. QELLIMI DHE OBJEKTIVAT E HULUMTIMIT	10
1.3. PYETJET KËRKIMORE	10
1.4. HIPOTEZAT	11
1.5. METODOLOGJIA E HULUMTIMIT	13
1.6. RËNDËSIA E PUNIMIT DHE REZULTATET E PRITURA	17
1.7. STRUKTURA E PUNIMIT.....	19
KAPITULLI II - RISHIKIM I LITERATURËS MBI TREGUN E PUNËS SË TË RINJVE.....	21
2.1. HYRJE.....	21
2.2. VËSHTRIM I PËRGJITHSHËM I PJESËMARRJES SË RINJVE NË TREGUN E PUNËS.....	21
2.3. TRANZICIONI I TË RINJVE NGA SHKOLLIM NË TREGUN E PUNËS.....	42
2.4. PËRMBLEDHJE	56
KAPITULLI 3 - NJË VËSHTRIM I PËRGJITHSHËM MBI TREGUN E PUNËS NË MAQEDONI - ME THEKS TEK TË RINJTË.....	58
3.1. HYRJE.....	58
3.2. TREGU I PUNËS NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË QË NGA PAVARËSIMI E DERI SOT	59
3.3. POLITIKAT DHE MASAT AKTIVE DHE PASIVE TË TREGUT TË PUNËS NË MAQEDONI ME THEKS TEK TË RINJTË.....	71
3.4. PARTICIPIMI I TË RINJVE NË TREGUN E PUNËS NË MAQEDONI – PAPUNËSIA DHE PUNËSIMI I TYRE	80
3.5. TRANZICIONI I TË RINJVE NGA SHKOLLIMI NË TREGUN E PUNËS NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË.....	96
3.6. PËRMBLEDHJE	121
KAPITULLI 4 - ANALIZË KRAHASIMORE E TREGUT TË PUNËS NË VENDET NË ZHVILLIM - ME THEKS TEK TË RINJTË.....	123
4.1. HYRJE.....	123
4.2. KARAKTERISTIKAT E TREGUT TË PUNËS NË VENDET NË ZHVILLIM.....	124
4.3. POLITIKAT E TREGUT TË PUNËS NË VENDET NË ZHVILLIM ME THEKS TË VEÇANTË TEK TË RINJTË	133

4.4.	TRENDET E PAPUNËSISË DHE PUNËSIMIT TEK TË RINJTË NË VENDET NË ZHVILLIM - (Rast analize vendet e Ballkanit Perëndimor).....	151
4.5.	TRANZICIONI NGA SHKOLLIMI NË PUNË I TË RINJËVE NË VENDET NË ZHVILLIM	163
4.6.	PËRMBLEDHJE	175
KAPITULI V – METODOLOGJIA E HULUMTIMIT		177
5.1	METODAT, TË DHËNAT DHE ANALIZA EMPIRIKE NË NIVEL MAKRO	177
5.2	METODAT E PËRDORURA PËR TESTIM NË MAKRO ANALIZËN.....	181
5.3	GJETJET NGA MAKRO ANALIZA EMPIRIKE	183
5.4	METODA, TË DHËNAT DHE ANALIZA EMPIRIKE NË NIVEL MIKRO	187
5.5.	METODAT E PËRDORURA PËR MIKRO ANALIZËN	189
5.6	GJETJET NGA MIKRO ANALIZA EMPIRIKE.....	190
5.7	TESTIMI I HIPOTEZAVE	193
KAPITULLI VI: KONKLUZAT DHE REKOMANDIMET		195
6.1.	KONKLUZAT DHE GJETJET	195
6.2.	REKOMANDIMET.....	201
BIBLIOGRAFIA.....		205

KAPITULLI I – HYRJE NË STUDIM

1.1. ARSYESHMËRIA E HULUMTIMIT

Njëra ndër problematikat më të mëdha me të cilat janë ballafaquar dhe ballafaqohen edhe sot e kësaj dite vendet në tranzicion apo thënë ndryshe vendet në zhvillim, është çështja e punësimit dhe papunësisë. Të dhënat edhe pse të cingura dhe problematike, përsëri hedhin në pah problemet thelbësore me të cilat ballafaqohen vendet në fjalë. Brenda kësaj, edhe më problematike paraqitet çështja e të rinjve dhe papunësie e madhe që paraqitet në mesin e tyre. Jemi dëshmitarë se në shumë vende në zhvillim norma e papunësisë tek të rinjtë është goxha e lartë dhe ajo kap shifrat e 30, 40 dhe në disa vende edhe 50% të popullatës së re (World Bank, Key Indicators of the Labor Market database).

Çështja e papunësisë tek të rinjtë ka fituar vëmendje edhe në qarqet akademike dhe hulumtuese ku përmes hulumtimeve të ndryshme japin edhe rekomandime se si të luftohet ky fenomen shqetësues. Shumica e të rinjve sot, dhe në veçanti të rinjtë në vendet në zhvillim kanë shumë vështirësi në gjetjen e një pune stabile e cila do ju gjeneroj të ardhura në nivelin mesatar të vendit. Përveç kësaj shumë të rinj kalojnë përmes një periudhë tranzicioni të gjatë dhe problematike nga shkollimi në gjetjen për herë të parë të një vend pune. Ky kalim apo tranzicion është shumë i vështirë, kompleks dhe varet nga shumë faktorë. Këto e bëjnë edhe më të vështirë kalimin e tyre në tregun e punës. Shumë autorë mes tyre edhe Cuervo & Wyn (2011) theksojnë se ky tranzicion nga shkollimi në tregun e punës dita ditës shkon duke u zgjatur dhe shkakton pasiguri më të madhe te të rinjtë.

Shumë vende mes tyre edhe Maqedonia viteve të fundit ka aplikuar politika dhe ka marrë masa të ndryshme për nxitjen e punësimit dhe në veçanti punësimit të të rinjve. Sa realisht këto politika të punësimit kanë ndikuar lehtësimin e tranzicioni të të rinjve drejt tregut të punës dhe gjetjen e një pune të denjë është për t'u diskutuar pasi edhe nuk kemi analiza të qarta si nga insitucionet që kanë menaxhuar këto politikat (Ministria e Punës dhe Politikës Sociale si dhe agjencioni për punësim në Republikën e Maqedonisë) gjithashtu dhe nga qarqet akademike.

Në vendet e në zhvillim, përfshirë këtu vendet e Ballkanit perëndimor ku bën pjesë edhe Maqedonia krijimi i vende të reja të punës është një sfidë e vështirë. Periudha e kalimit në ekonominë e tregut që karakterizohet nga një tranzicioni të stërzgjatur me probleme të shumta dhe komplekse, pati efekte shumë të mëdha në rritje e papunësisë në këto vende. Edhe pse viteve të fundit vërehet një përmirësim i gjendjes, treguesit përsëri janë demotivues (World Bank Group, 2018). Ndërsa nëse shikojmë çështjen e të rinjve, pjesëmarrjes së tyre në tregun e punës dhe sfidat me të cilët ato ballafaqohen në gjendjen e një vend të punës, atëherë shifrat janë edhe më demotivuese.

Shqetësues është edhe fakti se si trajtohet tranzicioni i të rinjve nga sistemi shkollor në tregun e punës. Shumë vende të zhvilluara kanë ndërmarrë hapa të ndryshme për të zvogëluar hendekun apo kohëzgjatjen e këtij tranzicioni duke përdorur principin e edukimit të dyfishtë, pra përderisa nxënësit ndjekin shkollimin (në veçanti atë të mesëm) ato në të njëjtën kohë ndjekin edhe trajnime formale brenda sistemit të punës praktike.

Në Republikën e Maqedonisë ekziston shumë pak literaturë e cila analizon dhe trajton çështje e të rinjve në tregun e punës. Punimi jonë do të kontribuojë për këtë qëllim. Në këtë punim të doktoraturës ne do të fokusohemi në analizën e politikave për nxitjen e punësimit tek të rinjtë dhe sa ka qenë efekti real i tyre si dhe si të rinjtë në vendet në zhvillim dhe në veçanti në Maqedoni përballojnë tranzicion nga shkollimi në tregun e punës.

Të rinjtë në Republikën e Maqedonisë ballafaqohen me shumë sfida ndërsa më thelbësorja është gjetja e një punësimi pas përfundimit të shkollimit dhe diplomimit të tyre, qoftë ai i mesëm apo i lartë. Ky punim i doktoraturës do të jap kontribut real në analizimin e faktorëve që ndikojnë tek të rinjtë në gjetjen e punës si dhe do të ofroj rekomandime bazuar në praktikën e vendeve të zhvilluara rreth asaj se çfarë duhet ndërmarrë për të zbutur papunësinë dhe rritjen e punësimit tek të rinjtë si dhe shkurtimin e periudhës së tranzicionit të të rinjve nga shkollimi në punësim.

1.2. QELLIMI DHE OBJEKTIVAT E HULUMTIMIT

Objektivat që punim i doktoraturës synon ti realizoj janë si vijon:

- Të hulumtoj aspektet teorike të tregut të punës dhe pjesëmarrjes së të rinjve në të
- Të ofroj pasqyrë rreth strukturës së tregut të punës në Maqedoni dhe në veçanti të pjesëmarrjes së të rinjve në tregun e punës
- Të analizoj politikat për nxitjen e punësimit të të rinjve dhe efektivitetin e tyre
- Të rekomandoj politikat dhe masa alternative për nxitjen e punësimit të të rinjve
- Të analizoj kërkesat e tregut të punës gjegjësisht firmave dhe sa ato janë të përshtatshme me ofertën që japin institucionet arsimore të niveleve të ndryshme
- Të analizoj faktorët që ndikojnë në tranzicionin e të rinjve nga shkollimi në tregu e punës
- Të ofroj zgjidhje konkrete për zvogëlimin e trazicionit të të rinjve nga shkollimi në punësim bazuar në praktikat më të mira.

1.3. PYETJET KËRKIMORE

Në hartimin dhe paraqitjen e pyetjeve kërkimore kemi patur parasysh faktin se po nuk pati pyetje nuk do të ketë as përgjigje. Pyetjet kërkimore kanë rëndësi thelbësore për hulumtimin pasi ato në një farë mënyre i japin hulumtimit drejtimet e shqyrtimit të të dhënave dhe analizave që do të bëhen konkretisht. Në këtë këndvështrimi mund të themi se, pyetjet e hulumtimit kanë funksion të dyfishtë: nga njëra anë, ato shprehin qëllimin e studimit dhe nga ana tjetër n'a japin drejtimin që duhet të ndjekim, na orientojnë në hapat që do të ndërmarim gjatë gjithë procesit të hulumtimit.

Në funksionin apo detyrën tonë si studiues, ne synojmë të përshkruajmë dhe të shqyrtojmë dukuritë që kemi zgjedhur të hulumtojmë. Por jo vetëm kaq, ne jemi të interesuar të kuptojmë dhe të shpjegojmë si dhe pse ekziton kjo dukuri, kjo lidhje ose marrëdhënie midis faktorëve apo

treguesve të ndryshëm ekonomiko-financiarë ose si dhe pse kuptohet ashtu siç është në realitet. Parë në këtë aspekt, pyetjet kërkimore në hulumtimin tonë për nga natyra e tyre synojnë të jenë: Pyetje zbuluese (eksploruese) ;Pyetje përshkruese; Pyetje shpjeguese; Pyetje vlerësuese (Matthews & Ross, 2010).

Në këtë kontekst, ne punimin e temes së doktoraturës do të parashtrojmë disa pyetje kërkimore, të cilat do të marrin përgjigje gjatë analizave që do të realizohen në kapitujt përkatës të punimit dhe natyrisht përgjigjet e tyre do të jepen në gjetjet e punimit, konkluzionet dhe do të pasqyrohen edhe në rekomandimet e dhena.

- I. Sa kanë ndikuar politikat për nxitjen e punësimit rritjen e punësimit dhe uljen e papunësisë tek të rinjtë ?
- II. Si është struktura aktuale e tregut të punës në Maqedoni dhe ku gjenden të rinjtë në të?
- III. Cilat janë karakteristikat e tranzicionit të të rinjëve nga shkollimi (I mesëm, I lartë) në tregun e punës?
- IV. Cilët janë faktorët që më shumti ndikojnë në këtë tranzicion?
- V. Sa i gjatë është tranzicioni i të rinjve nga përfundimi i shkollimit deri në gjetjen e vendit të pare të punës?
- VI. Sa edukimi si faktorë ndikon në uljen e kohës së këtij tranzicioni?
- VII. Cilët janë problemet me të cilët ballafaqohen të rinjtë në drejtim të punësimit - vetëpunësimit?
- VIII. Sa ambienti i përgjithshëm ekonomik nxit vetëpunësimin e të rinjve?

1.4. HIPOTEZAT

Autorë të ndryshëm definojnë hipotezën në mënyra të ndryshme. Sipas J.S. Mill, të cituar në Pandey & Mishra Pandey (2015) hipoteza përbën:

“Çdo supozim që ne bëjmë në mënyrë që të përpiqemi të nxjerrim përfundime në përputhje me faktet të cilat janë të njohura si të vërteta nën idenë se nëse përfundimet të cilat çon hipoteza janë të vërteta të njohura, vetë hipoteza ose duhet të jetë e vërtetë e plotë ose e pjesshme”

Kurse sipas Lundber, të cituar po ashtu në Pandey & Mishra Pandey (2015), hipoteza paraqet:

"Hipoteza është një përgjithësim paraprak, vlefshmëria e së cilës mbetet për t'u testuar. Në fazën e tij më elementare, hipoteza mund të jetë çdo mendim, hamendje, ide imaginative që bëhet bazë për hetime të mëtejshme”

Sipas Kothari (2004) hipoteza duhet ti posedoj këto karakteristika:

- Hipoteza duhet të jetë e qartë dhe e saktë
- Hipoteza duhet të jetë e testueshme
- Hipoteza duhet të theksojë marrëdhëniet ndërmjet variablave, nëse ndodh të jetë një hipotezë relacionale.
- Hipoteza duhet të jetë e kufizuar në fushëveprim dhe duhet të jetë specifike
- Hipoteza duhet të shprehet në terma më të thjeshtë të mundur, në mënyrë që të kuptohet lehtësisht nga të gjithë të interesuarit
- Hipoteza duhet të jetë në përputhje me faktet më të njohura
- Hipoteza duhet të jetë e përshtatshme për testim brenda një kohe të arsyeshme
- Hipoteza duhet të shpjegojë faktet që sollën nevojën për shpjegim

Në këtë disertacion të doktoraturës do të parashtrojmë këto hipoteza të mëposhtme:

H1: Egziston një lidhje pozitive midis normës së rritjes të PBB-së dhe uljes së normës së të papunësisë tek të rinjtë, pra rritja e PBB-së do të ndikoj pozitivisht në uljen e papunësisë tek të rinjtë.

H2: Ulja e normës së NEET ndikon pozitivisht në uljen e papunësisë tek të rinjtë.

H3: Rritja e regjistrimeve në shkollimin sipëror, do të ndikoj në uljen e papunësisë tek të rinjtë në afat të shkurtër

H4: Edukimi ndikon pozitivisht në uljen e periudhës së tranzicionit nga shkollimi në punësim për të rinjtë, pra punësimin e shpejtë të tyre.

H5: Gjinia është faktorë relevant në përcaktimin e kohëzgjatjes së tranzicionit nga shkollimi në punësim, ku femrat ballafaqohen me një kohëzgjatje më të madhe të këtij tranzicioni.

H6: Egziston lidhje e fuqishme midis faktorëve të tillë si: zona e vendbanimit, edukimi i prindërve, gjendja ekonomike familjare, përvoja e punës gjatë shkollimit dhe periudhës së tranzicionit e të rinjve nga shkollimi në punësim.

1.5. METODOLOGJIA E HULUMTIMIT

Për të realizuar qëllimin dhe objektivat e studimit, për t'i dhënë përgjigje pyetjeve kërkimore dhe për të verifikuar hipotezat e ngritura, studimi do të bazohet në përdorimin e metodave dhe metodologjinë shkencore, tashmë të njohura dhe të përdorura gjerësisht edhe në studime të tjera nga autorë të ndryshëm.

Studimi do të bazohet në përdorimin e metodave shkencore të cilat do të mundësojnë të zbërthehet kompleksiteti i problemeve që janë marrë si objekt studimi. Gjatë punës për studimin dhe përpunimin e të dhënave, imponohet nevoja e shfrytëzimit të metodave dhe teorive shkencore tashmë të njohura teorikisht dhe praktikisht. Kështu, në këtë drejtim, për studimin e problemeve do të shfrytëzohen ose do të përdoren metodat e njohura të tilla si:

A. Metoda e analizës dhe sintezës,

B. Metoda e induksionit dhe deduksionit,

C. Metoda krahasuese,

D. Metoda historike,

Natyrisht si më të rëndësishmet do të jetë përdorimi i **metodës së analizës dhe të sintezës**. Në bazë të këtyre metodave, të cilat do të përdoren sipas rastit dhe problemit që merret në studim, do të mund të bëjmë analiza të hollësishme dhe të arrijmë në përfundime të përgjithshme duke bërë sinteza në funksion të arritjes së qëllimit përmes dhënies së përgjigjeve të pyetjeve të kërkimit shkencor dhe vërtetimit të hipotezave.

Ndërkaq, gjatë hulumtimit dhe përpunimit të të dhënave gjen **zbatim metoda e induksionit dhe deduksionit**. Nëpërmjet metodës së induksionit prej rasteve të veçanta arrijmë në përfundime të përgjithshme dhe nëpërmjet metodës së deduksionit do të nisemi nga e përgjithshmja për të kaluar tek e veçanta që do të hulumtojmë (Matthews & Ross, 2010).

Metoda krahasuese është një ndër metodat që përdoret në çdo shkencë. Ajo ka për qëllim përcaktimin e interferencave të ndërsjellta për dukuritë që krahasohen. Bazuar në këtë metodë do të bëjmë krahasimin midis vendeve të ndryshme përse i përket situatës së tregut të punës. Përveç metodave studimore cilësore do të përdorim edhe metodat e kërkimit sasior. Për këtë qëllim do ndërtojmë dhe paraqesim një model ekonometrik nëpërmjet të cilit do të studiohet lidhja dhe ndërvlerësia midis variablave të ndryshëm ekonomike dhe do të bëhet interpretimi ekonomik i të dhënave që do të rezultojnë nga modeli (Kumar, 2011).

Gjithësesi një pjesë shumë e rëndësishme për të mos thënë kryesorja e punimit është metodologjia që do të përdoret në këtë punim të doktoraturës. Fillimisht një kapitull i veçantë do t'i kushtohet rishikimit të literaturës. Në këtë kapitull të punimit të temës së doktoraturës do të bëhet një përshkrim i literaturës që është në dispozicion e cila trajton çështjen e punësimit dhe papunësisë në përgjithësi dhe punësimit dhe papunësisë së të rinjve në veçanti nga autorë të ndryshëm specialistë të tregut të punës brenda dhe jashtë vendit. Këtu do të evidentohen arritjet teorike dhe realitetet e deritanishme si dhe problematikat e shfaqura duke paraqitur faktorët përcaktues në punësim që reduktojnë ndjeshëm papunësinë në përgjithësi dhe papunësinë e të rinjve në veçanti.

Analiza e tregut të punës do të realizohet duke u bazuar në dy metoda:

Së pari, në përdorimin e metodave statistikore ku, nëpërmjet të tërësisë së të dhënave të grumbulluara nga burime të ndryshme (të dhëna parësore dhe dytësore) do të bëjmë analizave të thellëra të të dhënave statistikore si nga pikpamja sasiore ashtu edhe nga këndvështrimi cilësor.

Arritja e qëllimit të studimit, dhënia e përgjigjeve ndaj pyetjeve kërkimore si dhe vërtetimi i hipotezave të ngritura do të varen dhe përcaktohen nga madhësia dhe saktësia e të dhënave dhe sasia dhe cilësia e informacionit të përdorur. Cilësia e studimit do të përcaktohet nga baza e të dhënave që do të grumbullojmë dhe posaçërisht sasia, vërtetësia dhe cilësia e tyre. Në grumbullimin e të dhënave do të synojmë:

Së pari, të përcaktojmë që në fillim se çfarë të dhënash sasiore dhe cilësore na nevojiten dhe sa i njohim ato;

Së dyti, të sigurohemi që të dhënat të jenë të sa më të plota dhe të sakta;

Së treti, t'i organizojmë të dhënat në atë mënyrë që të na shërbejnë në analizat që do të bëjmë për çështje të ndryshme studimi.

Më në hollësi përdorimi i metodave statistikore do të ndalet në disa aspekte kryesore:

a) do të vijojmë studimin me një analizë të thelluar statistikore të tregut të punës në Republikën e Maqedonisë në tërësi, duke u ndaluar veçanërisht tek problematika e të rinjve.

b) do të bëjmë një analizë sasiore dhe cilësore të politikave aktive dhe pasive të realizuara në tregun e punës deri tani në RM. Në vecanti do të ndalemi në analizën e mjeteve monetare që janë shpenzuar në vite për nxitjen e punësimit nga institucionet përgjegjëse në Republikën e Maqedonisë (Ministria e punës dhe politikës sociale si dhe Agjencionin për Punësim) dhe efektet e kthyeshmërisë së tyre në punësim.

c) përveç të tjerash do të bëjmë edhe një analizë krahasuese sasiore të tregut të punës midis vendeve në zhvillim dhe vendeve të zhvilluara duke u fokusuar tek të rinjtë për të parë karakteristikat për secilin shtet dhe sa ato dallohen mes veti. Kjo pjesë do të përfshijë edhe analizë të tranzicionit të të rinjve nga shkollimi në punësim.

Së dyti, në përdorimin e metodave empirike, duke paraqitur modelin ekonometrik që lidh midis tyre normen e papunësisë në rradhët e të rinjëve dhe faktorëve që ndikojnë në reduktimin e saj.

Në punimin e temës së doktoraturës përmes analizës ekonometrike, duke ndërtuar dhe paraqitur një model ekonometrik, synojmë të analizojmë impaktin e politikave dhe faktorëve që nxisin rritjen e punësimit real të popullatës dhe në veçanti tek të rinjtë në Maqedoni.

Bazë për këtë analizë do të jenë parametrat makroekonomik të tillë si: shpenzimet në programet për nxitjen e punësimit, norma e punësimit të të rinjëve, norma e papunësisë së të rinjëve, norma e pjesëmarrjes së të rinjëve në tregun e punës, PBB e përgjithshme, të dhëna këto të siguruar nga institucionet vendore dhe ndërkombëtare (BB, FMN, ILO).

Modeli ekonometrik i përdorur do të ketë formën:

$$YUR_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 YER_{it} + \alpha_2 YIR_{it} + \alpha_3 YLFP_{it} + \alpha_4 EmpR_{(15-)}_{it} + \alpha_5 UnempR_{(15-64)it} \\ + \alpha_6 PBB_{git} + \alpha_7 PBB_{pcit} + \alpha_8 GTEE_{git} + \alpha_9 NEET_{it} + \alpha_{10} GCF_{it} + \alpha_{11} WSW_{it} \\ + v_{it}$$

Gjithashtu, analizën tone ekonometrike do e zgjerojmë edhe duke analizuar të dhëna primare të siguruar nga Organizata ndërkombëtare e punës (ILO), e cila gjatë viteteve të kaluara ka realizuar hulumtim në një numër të theksuar të vendeve në tranzicion, përfshirë këtu edhe Maqedoninë, ku përmesurvejimit të të rinjëve (ILO, School-to-work-transition survey) është analizuar tranzicioni tyre nga shkollimi deri në punës.

Të dhënat të cilat ne kemi arritur ti kemi në dispozicion janë për këto vende: Armeni, Moldavi, Ukrainë, Maqedoni, Sërbi, Mal të Zi, Rusi dhe Maqedoni, ku në total kemi një mostër prej mbi 20.000 persona. Gjithashtu për krahasim do të marrim të analizojmë edhe një vend të zhvilluar evropian, Gjermaninë si një vend në të cilin norma e papunësisë së të rinjëve është në norma të ulta dhe i cili me sukses ka arritur të menaxhoj procesin e tranzicionit të të rinjëve nga shkollimi në tregun e punës.

Analiza empirike përmes modelit ekonometrik ka si qëllim kryesor që të analizojë në tërësi situatën në tregun e punës në këto vende dhe do të nxjerr në pah faktorët relevant që ndikojnë në tranzicionin e të rinjve dhe më pas analiza jonë do të fokusohet specifikisht në Republikën e Maqedonisë për të parë se cilët faktorë ndikojnë në tranzicionin e të rinjve nga shkollimi në tregun e punës.

Modeli i cili do të përdoret për analizë në këto dy raste do të jetë Probit Regresioni duke pasur parasysh natyrën e të dhënave. Për këtë qëllim do të përdoren programin softuerike STATA.

Modeli në këtë rast do të ketë formën si vijon:

$$Y(Empl) = B_0 + B_1area + B_2(age) + B_3(sex) + B_4(marital) + B_5(hhsitu) + B_6(fatheredu) + B_7(matheredu) + B_8(edulev) + B_9(fieldedu) + B_{10}(workstudy) + B_{11}(UnempSpell)$$

Gjithashtu sigurojmë edhe të dhënat për numrin e shfrytëzuesve të masave për nxitjen e punësimit, nga Agjencioni për punësim në Republikën e Maqedonisë. Sigurimi i këtyre të dhënave ka qenë një ndihmesë e madhe pasi nxjerr në pah efektin real të masave për nxitjen e punësimit dhe në veçanti të punësimit të të rinjve në RM.

1.6. RËNDËSIA E PUNIMIT DHE REZULTATET E PRITURA

Tema e zgjedhur e këtij punimi të doktoraturës është e një rëndësie të veçantë pasi trajtimi i çështjeve të punësimit dhe papunësisë së të rinjve është një nga temat të cilat kanë filluar ti japin rëndësi të veçantë edhe institucionet ndërkombëtare të tilla si Organizata ndërkombëtare e punës (ILO) dhe të tjerat por edhe qeveritë dhe institucionet e vendeve të ndryshme. Kjo edhe për faktin se trajtimi i kësaj çështje është e një rëndësie të madhe në veçanti për vendet në zhvillim por edhe për vendet e zhvilluara.

Nga literatura e konsultuar deri më tani, hasim se ekziston një numër I vogël i hulumtimeve qofshin ato disertacione apo punime shkencore, të cilat trajtojnë çështjen e papunësisë tek të rinjve dhe tranzicionin e tyre nga shkollimi në tregun e punës, në vendet në zhvillim dhe në veçanti në vendet e Ballkanit perëndimor.

Edhe pse në Republikën e Maqedonisë viteve të fundit jemi dëshmitar se qeveria ka marrë një sërë masash dhe politikash për nxitjen e punësimit, në veçanti të punësimit të të rinjve, politika të tilla si:

- kreditim për vetëpunësim të personave deri në moshën 29 vjeçare,
- kreditim të subjekteve ekonomike (ndërmarrje mikro dhe të vogla) për hapje të vendeve të punës për persona deri në moshën 29 vjeçare,
- përkrahje financiare për krijimin e vendeve të reja të punës për ndërmarrjet mikro dhe të vogla për persona nën moshën 29 vjeçare,
- programi për kompensim të kushtëzuar financiar për subvencion të punësimit të personave të kategorive të rrezikuara,

Por, deri tani nuk është bërë një analizë e ndikimit të këtyre politikave në uljen reale të punësimit dhe në përgjithësi të punësimit të të rinjve. Në temën e studimit të doktoraturës që do të paraqesim synojmë që me rezultatet e fituara nga testimet e modeleve ekonometrike të nxjerrin në pah ndikimin real të këtyre masave.

Rëndësia e punimit qëndron edhe në faktin se përveç kësaj pjese, punimi nga të dhënat primare të marra nga Organizata ndërkombëtare e punës (ILO) do të analizoj tranzicionin e të rinjve nga shkollimi në tregun e punës duke ofruar dëshmi të qartë për atë problemet me të cilët ballafaqohen të rinjtë gjatë këtij tranzicioni dhe në klasifikimin e faktorëve për të parë se cilët prej tyre ndikojnë më shumë dhe cilët më pak në tranzicionin e tyre nga shkolla në punësim.

Ky punim në përfundim të tij do të evidentojë gjetjet dhe do të nxjerrë konkluzione. Njëkohësisht do të ofrojë edhe rekomandime dhe masa për luftimin e papunësisë tek të rinjtë.

1.7. STRUKTURA E PUNIMIT

Për të realizuar qëllimin dhe objektivat e studimit, për të vërtetuar hipotezat e ngritura dhe për t'i dhënë përgjigje pyetjeve kërkimore të formulara, kemi menduar që punim i doktoraturës në strukturë të paraqitet i përbërë nga gjithsej gjashtë kapituj.

Kapitulli i parë, ofron hyrjen në disertacion. Më konkretisht kjo pjesë sqaron gjegjësisht arsyetën temë duke dhënë edhe qëllimet dhe objektivat. Më pas parashtroh pyetjet kërkimore dhe hipotezat të cilat duhet të japin përgjigje pyetjeve. Po ashtu sqarohet edhe metodologjia e përdorur përgjatë disertacionit dhe modelet e përdorura ekonometrike, për të përfunduar rezultatet e pritura nga punimi.

Kapitulli i dytë shqyrton literaturën bashkëkohore të tregut të punës së të rinjve duke u fokusuar në pjesëmarrjen e tyre në tregun e punës, punësimin dhe papunësinë e tyre, faktorët që ndikojnë në papunësinë e tyre, analizë të politikave të ndryshme të tregut të punës dhe ndikimi i tyre tek punësimi i të rinjve, tranzicioni i të rinjve nga shkollimi në tregun e punës, faktorët ndikues të këtij tranzicioni.

Kapitulli i tretë fokusohet tek tregun i punës së të rinjve në Maqedoni, duke analizuar tregun e punës në përgjithësi në Maqedoni, për të vazhduar me participimin e të rinjve në tregun e punës, trendet e punësimit dhe papunësisë së tyre, analizë të politikave aktuale të tregut të punës dhe së fundi analizë të tranzicionit të të rinjve nga shkollimi në tregun e punës.

Kapitulli i katërt analizon gjegjësisht bën krahasim mes tregjeve të punës (në veçanti të të rinjve) në disa vende në tranzicion përfshirë edhe vendet e Ballkanit perëndimor. Po ashtu këtu analizohen trendet e participimit të të rinjve në tregun e punës, ndikimi i politikave të tregut të punës në punësimin e të rinjve, tranzicioni i tyre nga shkollimi në punësim.

Kapitulli i pestë i dedikohet metodologjisë së hulumtimit, ku përmes përdorimit të modeleve ekonometrike analizojnë faktorët ndikues të punësimit të të rinje në nivel makro (PBB, politikat e punësimit, edukimi, etj) dhe në nivelin mikro (karakteristikat individuale të të rinjve).

Kapitulli i gjashtë i këtij punimi i dedikohet:

- a) gjetjeve të aspekteve të studiuara në kapitujt e vecantë të temës studimore
- b) nxjerrjes së konkluzioneve kryesore të dala nga punimi i temës së doktoraturës
- c) hapësirës për dhënien e rekomandimeve që ofrohen në këtë drejtim, duke u bazuar në gjetjet dhe konkluzionet e arritura.

KAPITULLI II - RISHIKIM I LITERATURËS MBI TREGUN E PUNËS SË TË RINJVE

2.1. HYRJE

Kapitulli i dytë i këtij punimi të doktoraturës trajton rishikimin e literaturës mbi tregun e punës së të rinjve. Pjesa e radhës së këtij punimi trajton gjegjësisht jep një vështrim të përgjithshëm të trajtimit të problemeve që kanë të bëjnë me pjesëmarrjen e të rinjve në tregun e punës. Në këtë kapitull do të trajtohet literatura aktuale e kësaj problematike, duke potencuar edhe punën e deritanishme nga hulumtues të ndryshëm. Kapitulli do të vijoj më tej me trajtimin e hulumtimeve të deritanishme nga autorë të ndryshëm në pjesën e tranzicionit të të rinjve nga shkollimi në tregun e punës gjegjësisht në gjetjen e një vendi të punës, e cila është një ndër problematikat më të theksuara me të cilat përballen të rinjtë. Në këtë kontekst potencohen edhe faktorët makro dhe mikro ekonomik që ndikojnë në këtë proces të tranzicionit, cili është ndikimi i tyre dhe sa është kohëzgjatja e këtij tranzicionit. Pjesa e fundit e këtij kapitulli bën një përmbledhje të tij.

2.2. VËSHTRIM I PËRGJITHSHËM I PJESËMARRJES SË RINJVE NË TREGUN E PUNËS

Deri para do kohe çështja e punësimit dhe papunësisë së të rinjve nuk ishte në fokus të institucioneve të ndryshme kombëtare dhe ndërkombëtare kohëve të fundit edhe për faktin se hulumtues të ndryshëm tregonin rëndësinë që ka kjo çështje në proceset makroekonomike, po i kushtohet një rëndësi të madhe pjesëmarrjes së të rinjve në tregun e punës nga të gjitha institucionet. Kjo për faktin se nga papunësia, gjegjësisht punësimi i të rinjve, varen shumë

gjëra ku në veçanti duhet theksuar qëndrueshmëria e sistemeve pensionale pasi më shumë të rinj të punësuar do të kontribuonin më shumë në sistemin pensional të vendit por veç kësaj kjo do të mundësonte një ambient socio-ekonomik të qëndrueshëm dhe stabil në tërësi (International Labour Organization, 2016).

Në këtë kontekst siç do të përmendet edhe në pjesën vijuese të këtij kapitulli, rëndësi të madhe duhet ti jepet edhe procesit të kalimit gjegjësisht tranzicionit të të rinjve nga shkollimi ose përfundimin e procesit të edukimit në tregun e punës apo gjetjen e një vend pune.

Për të patur qartësi në trajtimin e problemeve dhe interpretimin e tyre e shikojmë të domosdoshme të japim disa përkufizime të kategorive apo aspekteve që do të jenë objekt i studimit , si më poshtë vijon:

Definimi i “të rinjve”

Para se të fillojmë të analizojmë pjesëmarrjen e të rinjve në tregun e punës në përgjithësi, do të duhet të definojmë grupmoshën e cila konsiderohet e re. Institucionet ndërkombëtare si Kombet e Bashkuara, të rinjtë i përkufizojnë personat në mes moshës 15 dhe 24 vjeç. Ky përkufizim është i miratuar nga Asambleja e përgjithshme me vendimin A/36/215 dhe rezolutën 6/28, 1981 (United Nations, 1985).

Në linjë me këtë është edhe definicioni Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO). Nga ana tjetër Komisioni European në dokumentin **“Mbi indikatorët e BE-së në fushën e të rinjve”** definojnë të rinjtë si *“numri i përgjithshëm i të rinjve të grupmoshave 15-19 vjeç, 20-24 vjeç dhe 25-29 vjeç që jetojnë në vendet anëtare nga 1 janari”* (European Commission, 2011).

Pra, për dallim nga dy institucionet e lartpërmendura, kemi një dallim në definicioni ku Komisioni European si të rinj konsideron edhe grup-moshën 25-29 vjeç. Duke pasur parasysh faktin se të dhënat të cilat do i përdorim për të analizuar makro dhe mikro aspektet e tregut të punës, tek grup-mosha “të rinjtë”, përfshijnë të gjithë personat të moshës 15-29 vjeç, në këtë punim ky do të jetë pragu i “të rinjve”.

Definimi i papunësisë

Sipas Organizatës botërore të punës (ILO), papunësia nënkupton plotësimin e njërit prej këtyre kushteve (International Labor Organizations):

- Të qenit i papunë
- Momentalisht i disponueshëm për punë
- Kërkim të punës në mënyrë aktive.

Por ky përkufizim është kritikuar pasi që nuk akomodon edhe personat të cilat për momentin janë të dekurajuar të marrin pjesën në tregun e punës. Vende të ndryshme kanë përkufizime të ndryshme rreth asaj se çka paraqet papunësia, por duke pasur parasysh faktin se të dhënat që do përdoren në këtë punim në masë të madhe do merren nga Organizata Botërore e Punës, ne këtu do të përdorim këtë përkufizim të papunësisë.

Trendet globale të participimit të të rinjve në tregun e punës

Analiza dhe krahasimi i papunësisë dhe punësimit tek të rinjtë në vendet e ndryshme të botës paraqet një sfidë në vete duke pasur parasysh faktin se shtetet janë në faza të ndryshme të rritjes dhe zhvillimit të tyre ekonomik.

Shpesh herë, institucione të ndryshme që merren me këtë problematikë, nuk ofrojnë të dhëna të njëjta, pra vërehet dallim në të dhënat e tyre. Kjo ndodh pasi që shumë faktorë mund të ndikojnë në to. Prandaj, për të qenë më konkret në analizat tona përgjithësisht do të fokusohemi tek të dhënat e ofruara nga Organizata Botërore e Punës (ILO) dhe Banka Botërore (WB). Një zgjedhje e tillë na lejon jo vetëm që të bëjmë analiza por edhe të kemi një metodologji unike të llogaritjes dhe të paraqitjes së të dhënave statistikore gjë që e bën të mundur edhe krahasimin midis tyre.

Para se të fillojmë të analizojmë papunësinë tek të rinjtë dhe si janë trendet, do të ndalemi fillimisht të analizojmë trendet e pjesëmarrjes së të rinjve në tregun e punës.

Tabela 1 - Norma e pjesëmarrjes së të rinjve në forcën punëtore dhe dallimi gjinor, sipas rajoneve dhe gjinisë, periudha 1997-2017

Rajonet	Nën-rajonet	NPFP të të rinjve 1997 (%)			NPFP të të rinjve 2017 (%)			Hendeku gjinor (M/F) (p.p)	
		Gjithsej	Meshkuj	Femra	Gjithsej	Meshkuj	Femra	1997	2017
Afrika	Afrika Veriore	37.0	52.5	21.1	31.9	46.6	16.6	31.4	30.0
	Afrika Sub-Sahariane	53.9	57.3	50.6	54.3	56.9	51.6	6.7	5.3
Amerika	Amerika Latine dhe Karaibet	55.6	69.4	41.7	49.8	59.3	40.1	27.7	19.2
	Amerika Veriore	62.5	65.0	59.9	52.3	53.4	51.2	5.1	2.2
Vendet arabe		33.1	51.0	13.9	30.6	46.2	13.5	37.1	32.7
Azia dhe Pacifiku	Azia Lindore	69.7	70.0	69.4	51.4	52.6	50.0	0.6	2.6
	Azia Juglindore dhe Pacifiku	56.5	63.3	49.7	51.3	58.4	43.8	13.6	14.6
	Azia Jugore	48.2	66.2	29.0	37.2	52.9	20.1	37.2	32.8
Europa dhe Azia qendrore	Europa Veriore, Perëndimore dhe Jugore	47.7	51.6	43.6	44.4	46.7	41.9	8.0	4.8
	Europa Lindore	42.1	45.5	38.7	35.6	40.0	31.0	6.8	9.0
	Azia Qendrore dhe Perëndimore	47.5	58.3	36.6	43.3	53.6	32.4	21.7	21.2
Bota		55.0	63.5	46.2	45.7	53.7	37.1	17.3	16.6

Burimi: (International Labor Organization, 2017)

Nga të dhënat e tabelës 1 shikojmë disa tendenca jo aq shpresëdhënëse. Nëse shikojmë në rang botërore vërejmë se nga viti 1997 e deri në vitin 2017 kemi një rënie të pjesëmarrjes së të rinjve në forcën punëtore. Nëse në vitin 1997 pjesëmarrja e të rinjve ka qenë në masën e 55%, ajo në vitin 2017 është 45.7%, pra vërehet një rënie në pjesëmarrje prej rreth 10 pikë përqindje.

E njëjta gjë vërehet edhe në rrafshin gjinor, ku në vitin 1997 pjesëmarrja e meshkujve të rinj në forcën punëtore ka qenë 63.5%, ajo në vitin 2017 është 53.7%, ku po ashtu vërehet një rënie prej rreth 10 pikë përqindje. Tek femrat e reja nëse pjesëmarrja në forcën punëtore në vitin 1997 ishte 46.2%, ajo në vitin 2017 është vetëm 37.1%.

Në rrafsh të rajoneve mund të vërejmë se rajonet me rënie më të madhe të pjesëmarrjes së të rinjve në këto dy dekada janë: Amerika Veriore me rënie prej 10 pikë përqindje, Azia Lindore me rënie prej mbi 16 pikë përqindje, Azia Jugore me rënie prej 11 pikë

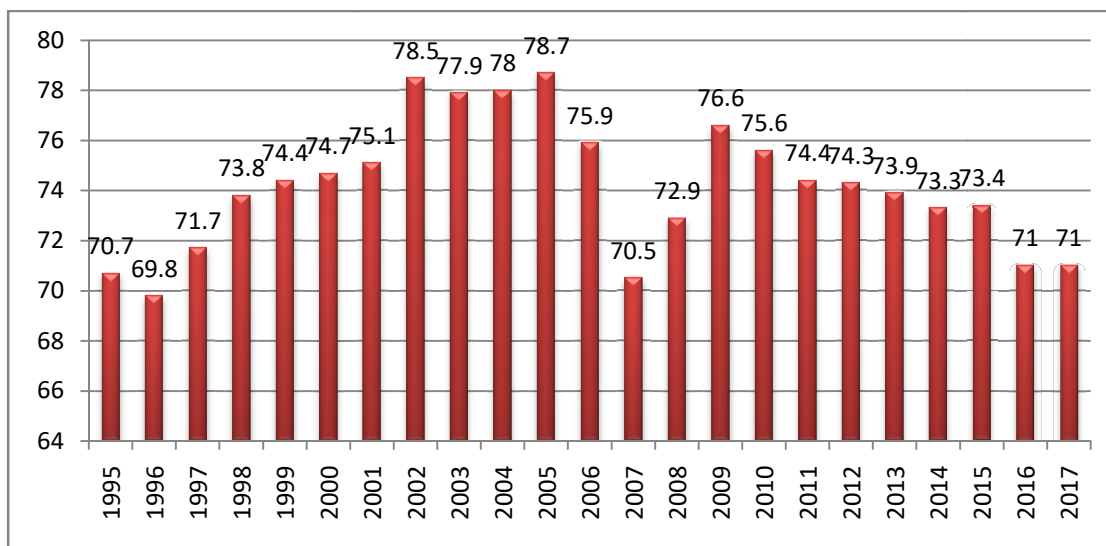
përqindje, Europa Lindore me rënie prej rreth 7 pikë përqindje. I vetmi rajon që shënon rritje të pjesëmarrjes së të rinjve në forcën punëtore është rajoni i Afrikës Sub-Sahariane, e cila në këto dy dekada ka shënuar një rritje të pjesëmarrjes prej 0.4 pikë përqindje.

Nga ana tjetër nëse shikojmë hendekun gjinor në pjesëmarrjen e meshkujve dhe femrave të reja në këto dy dekada, mund të vërejmë se ky hendek është afërsisht i njëjtë, me një ulje të vogël të këtij hendeku prej 0.7 pikë përqindje, por që ende është i lartë dhe është në masën prej 16.6%.

Trendet globale të papunësisë së të rinjve

Më lartë vërejtëm se ekziston një trend ulës së pjesëmarrjes së të rinjve në forcën punëtore. Edhe pse në periudhën në fjalë 1997-2017, popullata e re është shtuar me rreth 139 milion, pjesëmarrja e të rinjve në forcën punëtore është zvogëluar me rrejt 34.9 milion. Të dhënat rreth papunësisë së të rinjve nga ana tjetër siç mund të shihet nga figura e mëposhtme ka pasur një trend rritës deri në vitin 2005, për tu ulur deri në vitin 2008, dhe të kap tatëpjetën përsëri nga viti 2009, pas tejkalimit të krizës financiare globale. Në vitin 2017, në rrafsh global janë regjistruar diku rreth 71 milion të rinj të papunë të evidentuar. Por më shqetësues është fakti se rreth 21.8% e të rinjve nuk janë as të edukuar, të punësuar ose të trajnuar, ku femrat bëjnë pjesë me 76.9%.

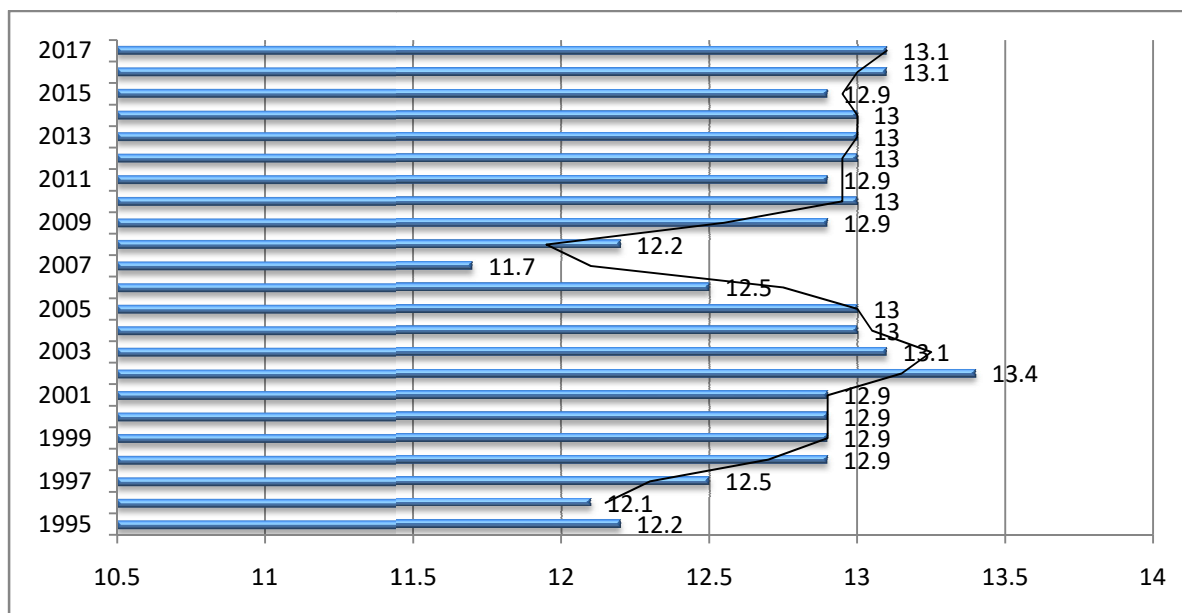
Figura 1 - Papunësia globale e të rinjve (në miliona)



Burimi: (International Labor Organization, 2017)

Ndërsa nëse analizojmë si përqindje, mund të vërejmë se në tërë periudhën në fjalë përqindja e papunësisë së të rinjve ka lëvizur rreth 11.7%-13.4%, ku përqindje më e ulët është vërejtur në vitin 2011, me një përqindje prej 11.7%, ndërsa më e madhja në vitin 2002, e cila përqindje ishte në vlerën 13.4%.

Figura 2 - Papunësia globale e të rinjve (në %)



Burimi: (International Labor Organization, 2017)

Nëse shikojmë papunësinë e të rinjve të shpërndarë në rajonet anembanë botës, tabela e mëposhtme na jep të dhënat e fundit.

Tabela 2 - Trendet e papunësisë së të rinjve të ndarë në rajone

Rajonet	Norma e papunësisë (%)			Papunësia (në milion)		
	2016	2017	2018p	2016	2017	2018p
Bota	13.0	13.1	13.1	70.7	70.9	71.1
Afrika Veriore	29.0	28.8	28.6	3.7	3.6	3.6
Afrika sub-sahariane	11.0	11.1	11.2	11.5	12.0	12.4
Amerika Latine dhe Karaibet	18.7	19.6	19.5	10.3	10.7	10.7
Amerika Veriore	10.6	10.4	11.1	2.7	2.6	2.8
Vendet arabe	30.4	30.0	29.7	2.7	2.7	2.7
Azia Lindore	10.4	10.4	10.5	10.9	10.5	10.
Azia jug-lindore dhe Pacifiku	11.7	12.0	12.2	7.0	7.2	7.3
Azia Jugore	10.9	10.9	10.9	13.8	13.9	13.9

Europa Perëndimore, Jugore dhe Veriore	19.3	18.2	17.8	4.2	4.0	3.9
Europa Lindore	17.0	15.2	14.2	1.9	1.6	1.4
Azia Qendrore dhe Perëndimore	16.9	17.5	17.4	2.1	2.2	2.2

Burimi: (International Labor Organization, 2017)

Në rang botëror papunësia e të rinjve pritet që ajo të jetë rreth normës prej 13%. Siç shihet nga tabela më lartë me normë të lartë të papunësisë ballafaqohen rajonet arabe dhe Afrika Veriore. Tek e para norma e papunësisë së të rinjve është rreth 30% ndërsa tek e dyta rreth 29%.

Rajonet tjera të cilat kanë normë të theksuar të papunësisë të të rinjve janë rajoni i Amerikës Latine dhe Karaibeve me normë prej rreth 19%, Europa Perëndimore, Jugore dhe Veriore me normë prej rreth 18%, Europa Lindore me normë prej 15% dhe Azia Qendrore dhe Perëndimore me një normë prej rreth 17%. Nga ana tjetër rajonet si aziatike kanë norma më të ulëta të papunësisë së të rinjve, ku norma e papunësisë së të rinjve është rreth 11%. Po ashtu normë më të ulët ka edhe rajoni i Amerikës Veriore me një normë rreth 11%.

Hulumtimet e deritanishme mbi të papunësinë dhe punësimin e të rinjve

Papunësia tek të rinjtë siç dihet nuk ndikon vetën tek vetë të rinjtë por ajo ka efekte negative edhe mbi tërë shoqërinë e vendit përkatës. Kjo problematikë e cila është e përmasave globale pasi që shumica e vendeve ballafaqohen me to, është një rrezik permanent për shoqëritë tona.

Në aspektin teorik dhe praktik ndikimet negative të papunësisë autorwt mund të grupohen duke i parë ato në dy këndvështirme:

1. Këndvështrimi makroekonomik
2. Këndvështrimi individual

Sa i përket aspektit makroekonomik, papunësia paraqet humbje e burimeve produktive dhe përmes humbjes së kapitalit njerëzor, ajo ngadalëson rritjen afatgjate dhe rrezikon kohezionin social (Brada, Marelli, & Signorelli, 2015).

Ndërsa nëse e shikojmë këtë në nivel të individit, papunësia mund të shkaktoj probleme shëndetësore të të rinjve dhe zhduk mirëqenien e tyre si dhe pamundëson akumulim të përvojës së punës, e cila më pas prodhon efekte negative në mundësitë për karierrë dhe të ardhurat e ardhshme. Kjo po ashtu rrit rrezikun që të rinjtë të përjashtohen nga tregu i punës për një kohë më të gjatë kohore (Bell & Blanchflower, 2011).

Si rezultat i rritjes së vazhdueshme të papunësisë tek të rinjtë, kjo kategori e shoqërisë ballafaqohet me probleme të tilla si: rritje të varfërisë, përjashtim social dhe një hendek të thelluar ekonomik nga gjeneratat më të vjetra dhe rrit rreziku e rritjes së një gjenerate të personave “të humbur” të cilët ndoshta asnjë herë nuk do të mund të hynë në tregun e punës (Scarpetta, Sonnet, & Manfredi, 2010).

Disa nga shkaqet e papunësisë së të rinjve të identifikuar janë më se vijon: pabarazia në tregun e punës, mungesa e shërbimeve ndaj të rinjve si dhe privatizimin i edukimit (European Youth Forum, 2014).

Teoritë rreth papunësisë së të rinjve është janë pjesë e teorive që shpjegojnë papunësinë (Brada, Marelli, & Signorelli, 2015). Së paku tre grupe të determinatëve të papunësisë mund të identifikohen.

Grupi i parë i shkaqeve përfshijnë kushtet makroekonomike ciklike. Lidhja mes normës së papunësisë dhe rritjes së PBB-së paraqet të ashtuquajturin ligj të Okunit, ku vërehet se ky koeficient ndryshon nga vendi dhe koha dhe arsyet për këtë janë struktura të ndryshme ekonomike dhe institucione dhe politika të ndryshme (IMF, 2010). Autorët Hutengs & Stadtmann (2014) theksojnë se vlera absolute e koeficientit të Okunit zvogëlohet për grupet më të vjetra për dallim nga ato më të rinjtë, ku ndikim më i madh i fluktuacioneve të PBB-së është parë te grupet e reja. Përveç kësaj, autorët në fjalë gjetën se norma e papunësisë tek meshkujt e rinj reagon më shumë në ndryshimet e PBB-së se sa te femrat, për faktin se meshkujt janë më shumë të punësuar në sektorët ciklik se sa femrat. Mes tjerash duhet theksuar se shumë studime theksojnë se papunësia tek të rinjtë është më e ndikuar nga ciklet

ekonomike për dallim nga papunësia e përgjithshme, kjo për faktin se të rinjtë kanë përvojë më të vogël dhe kontrata më pak të favorshme se sa të moshuarit.

Grupi i dytë i varibalave që përcaktojnë papunësinë dhe performancën e tregut të punës janë kushtet demografike, individuale, sociale dhe strukturore. Variablat demografike nuk i referohet vetëm përbërjes dhe lëvizjes natyrore të popullatës, por edhe rrjedhave të migracionit. Variablat individuale përfshijnë preferencat e punëtorëve ndërsa variablat sociale përfshijnë rolin e familjes, lidhjet me prindërit dhe barrierat e mobiliteti regional (Marrelli, Choudhry, & Signorelli, 2013).

Grupi i tretë i variblave, që është shumë i rëndësishëm janë politikat dhe institucionet, kjo për faktin se gati 2/3 e ndryshimeve të papunësisë ciklike gjatë kohës sqarohen nga ndryshimet në këto varibla. Përveç taksave të punës, përfitimet në rast punësimi, sindikatat dhe marrëveshjet kolektive, legjislacioni për mbrojtje të punësimit dhe politikat aktive të tregut të punës që ndikojnë në nivelin e përgjithshëm të papunësisë, variablat institucionale që janë specifike për papunësinë e të rinjve përfshijnë pagat minimale dhe shkalla në të cilën janë përdor kontratat kolektive.

Marrelli, Choudhry & Signorelli (2013) në studimin e tyre po ashtu, theksojnë se përveç faktorëve makroekonomik të tillë si, rritja ekonomike, liria ekonomike, reformat në tregun e punës edhe faktorë të tjerë si punësimi i pjesshëm dhe masat aktive të tregut të punës zvogëlojnë papunësinë në veçanti tek të rinjtë dhe rrisin performancën e tregut të punës.

Autorët në fjalë gjithashtu theksojnë se reformat e tregut të punës janë më të rëndësishme për zvogëlimin e papunësisë tek të rinjtë se sa në zvogëlimin e papunësisë së përgjithshme. Ato konkludojnë se për të zvogëluar papunësinë tek të rinjtë por edhe papunësinë e përgjithshme, vendet në përgjithshëm dhe ato me normë të lartë të papunësisë tek të rinjtë, duhet që:

- i. të gjenerojnë rritje më të madhe ekonomike,
- ii. të zbatojnë reforma të përshtatshme të tregut të punës.
- iii. të miratojnë politika aktive “bujare” për tregun e punës që janë të integruar me politikat pasive të nevojshme të tregut të punës.

iv. të nxisin lirinë ekonomike tek tregjet e ndryshme.

Në analizën e bërë mbi të rinjve dhe probabilitetit të tyre për punësim si dhe problemeve me të cilat ballafaqohen ato në Pakistan (Ahmad & Azim, 2010), konkluzë është se të rinjtë në Pakistan tentojnë të fillojnë shumë herët me punë dhe kjo gjë ndikon që ato të kemi probabilitet më të madh që përsëri të jenë të papunë në afat më të gjatë. Edhe në këtë analizë vërehet se femrat ballafaqohen me një papunësi më të madhe karshi meshkujve. Gjithashtu u vërejt një incidencë më e lartë e papunësisë mes të rinjve të edukuar.

Për më tepër Kolev & Saget (2005), ofrojnë evidencë nga pesë vende të Europës Juglindore ku sipas tyre edhe pas një dekade të fillimit të tranzicionit dhe rikuperimit ekonomik, në shumë vendetë këtij rajoni, punësimi i të rinjve perspektivat e punësimit për punëtorët e rinj ende mbeten të dëshpëruar.

Karakteristika individuale dhe familjare paraqesin elemente të rëndësishme në formësimin e dallimeve dhe tendencave në papunësinë e të rinjve. Në studimin e tyre që analizon papunësinë e të rinjve në Itali dhe Rusinë, ku përmes faktorëve individual dhe familjar të tillë si karakteristikat e amvisërisë, karakteristikat e rajoni, efekti kohor (për të kontrolluar kushtet makroekonomike dhe efektet e krizës).

Konkluzë e tyre është se elementi si të ardhurat e disponueshme familjare, ka efekt më të lartë negativ negativ të probabilitetit e të qenit i papunë, pra me rritjen e të ardhurave ulet probabiliteti i të qenit i papunë. Risku i papunësisë zvogëlohet me moshën e të rinjve në Rusinë dhe me statusin martesor në Itali. Efekti kohor po ashtu ishte i rëndësishëm, pasi që ato shpiejnë në rritje të riskut të papunësisë në kohë të krizave (Marelli & Vakulenko, 2014).

Autorët Eichhorst & Neder, në studimin që analizon papunësinë e të rinjve në shtetet mesdhetare (Franë, Greqi, Itali, Portugali dhe Spanjë), konkludojnë se papunësia e të rinjve në këto vende ka arritur në përmasa alarmante. Sipas tyre, tek këto vende shkalla e braktisjes së shkollës është e lartë, rikthimi në procesin arsimor i vështirë dhe shumë i ulët dhe se tranzicioni nga shkollimi në punësim është goxha problematik.

Autorët konkludojnë se arsyet për këtë gjë janë sistemi shumë i dobët i trajnimit profesional, dualizimi i tregut të punës dhe nivelizim i lartë ë pagës minimale dhe për tu tejkaluar kjo duhet të përmirësohet performanca e tregut të punës (Eichhorst & Neder, 2014).

Nga ana tjetër O'Higgins (2004), në hulumtimin e tij vëren se norma e papunësisë afat-gjate tek të rinjtë në Poloni, Hungari, Republikë Çeke dhe Sllovaki është më e madhe, por jo sa norma afat-gjate e papunësisë në mes të të moshuarve. Siç mund të vërehet, konkluzat e O'Higgins, dallojnë nga konkluzat e hulumtimeve tjera, ku theksohet se të rinjtë ballafaqohen me papunësi më të theksuar se të moshuarit.

Sipas autorëve Crowley et. al (2013) çështja e papunësisë tek të rinjtë është një ndër shqetësimet më të mëdha në shumë shtete qofshin të zhvilluara apo në zhvillim e sipër. Në rastin e Britanisë së Madhe ato propozojnë disa masa dhe programe të cilat janë aplikuar me suksese në vende tjera europiane. Sipas tyre një formë e mirë e luftimit të papunësisë së të rinjve është modeli i punës praktike të dyfishtë i përdorur në Gjermani, në të cilin disa faktorë të tillë si: përfshirja në shkallë të lartë, programe cilësore të trajnimit, një nivel i lartë i përfshirjes së korporatave apo kompanive, kualifikime të pranuar dhe investime të qëndrueshme në kërkim dhe hulumtim.

Papunësia tek të rinjtë varet nga shumë faktorë të cilët janë të ndërlidhur edhe me karakteristikat gjegjësisht specifikat e një vendi. Disa nga këto faktorë janë: shkalla e mospërputhjes së shkathtësive dhe tranzicioni nga shkolla në punë. Por përveç këtyre faktorëve, këtu ndikojnë edhe faktorë tjerë të cilët shkaktohen nga fluktuacionet ciklike, ku të rinjtë janë më të prekur prej tyre, për vetë faktin se kompanitë në raste të tilla kanë kosto më të ulëta oportune nëse largojnë nga puna të rinjtë. Përveç faktori shkathtësi, këtu ndikim të theksuar ka edhe i ashtuquajti "kurthi i përvojës", ku shkak i mungesës së përvojës të rinjtë nuk kanë shumë hapësira tek punëdhënësit (Dunsch, 2016).

Autorja Dimian (2011), në punimin që analizon tregun e punës së të rinjve në vendet e Europës Qendrore dhe Lindore, konkludon se për dy kategoritë e të rinjve (të pajisur me shkathtësi ose jo) dy faktorë kryesorë ndikojnë në papunësinë e tyre në të gjitha vendet e analizuara dhe atë: norma e papunësisë së mbetur dhe PBB për kokë banori. Sipas autores, rritja e PBB-së për 1% do të shkaktonte, ulje të papunësisë tek personat pa shkolluar prej 0.3%

dhe 0.1% tek ato me shkollim. Një faktor tjetër që ndikon në papunësinë në veçanti tek persona të pajisur me shkollim janë faktorët institucional ku theksohet se me rritjen e përfitimeve në rast papunësie, do të rrit normën e papunësisë në këtë kategori, për faktin se ata do të preferonin të përdorin këto përfitime në vend se të punojnë ndonjë punë që nuk është në nivel e tyre të shkollimit.

Papunësia në kohën e rinisë, në veçanti kur ajo zgjat shumë mund të shkaktoj efekte afatgjate përfshirë këtu edhe probleme shëndetësore. Por me kalimin e moshës, të rinjtë kanë të ngjarë që të punësohen, por se personat që nuk kanë përvojë të punës, do të vazhdojnë të kenë problem në gjetjen e një pune të denjë. Sipas autorëve Bell & Blanchflower (2010) papunësia më e madhe tek të rinjtë është tek ata që janë më pak të edukuar, minoritet, ato që kanë probleme fizike dhe mendore.

Kjo është e theksuar në vendet si Spanja, Irlanda, Kroacia, Gjermani Lindore, Hungaria, Letonia, Lituania dhe Maqedonia. Sipas tyre të rinjtë, bazuar në nivelin arsimor të tyre, që lënë shkollën në moshën 20 vjeçare e mbi kanë normë mesatare të papunësisë prej 4.7% ndërsa ato që lënë shkollën në moshë më të hershme, kanë një normë mesatare të papunësisë prej 9%. Nga ana tjetër, një rezultat tjetër dëshpërues për të rinjtë është ai se gjasat për të humbur punën në kohë të krizave është më e madhe tek ta se sa tek pjesa tjetër e popullatës (siç edhe ndodhi edhe me krizën e fundit).

Autorët Carleo & Pastore (2007), për dallim nga disa studime tjera, ndalen së analizuari hendekun e përvojës tek të rinjtë dhe si ajo ndikon në punësimin gjegjësisht papunësinë e tyre. Sipas tyre, papunësia tek të rinjtë varet nga vështirësia që kanë të rinjtë në plotësimin e këtij hendeku të përvojës. Ato identifikojnë dy faktorë kryesorë në uljen e këtij hendeku dhe atë: fleksibiliteti i tregut të punës dhe paga të ulëta hyrëse.

Por përveç këtyre faktorëve, jo pak të rëndësishëm luftimin e papunësisë së të rinjve janë sistemi arsimor dhe trajnimi, skema me përkrahje monetare pasive. Është vështirë të gjindet një formulë suksesi që do përshtatej çdokund dhe për çdokënd. Megjithatë, krahasimi i rezultateve të modeleve të ndryshme evropiane për të adresuar problemin e tranzicionit nga shkolla në punë sugjeron që papunësia e të rinjve është më e ulët:

- Me sisteme fleksibël dhe të dyfishtë arsimor, të cilat janë gjithashtu më përfshirës;
- Atje ku fleksibiliteti i tregut të punës është i ndërlidhur me nivelet gjegjësisht arritjet arsimore;
- Atje ku programet aktive të tregut të punës janë përshtatur mirë me nevojat e grupeve më të dobëta: synimi dhe vlerësimi janë të domosdoshme;
- Nëse familjet nuk mbajnë koston e plotë të papunësisë së të rinjve.

Edukimi dhe trajnimi profesional dhe punësimi i të rinjve

Një tjetër faktor i rëndësishëm që ndikon në rritjen e punësimit dhe uljen e papunësisë është edhe edukimi dhe trajnimi profesional. Bota akademike në periudhën e fundit i ka kushtuar një rëndësi të veçantë këtyre dy aspekte. Autorët Zimmermann et. al (2013) theksojnë se për të pasur një punësim dhe produktivitet tek të rinjtë përveç edukimit të përgjithshëm në shkolla nevojitet edhe edukimi dhe trajnimi profesional, gjegjësisht kombinimi i të dyjave është parakusht kryesor në këtë drejtim. Për ta edukimi dhe trajnimi profesional është thelbësor pasi lidh kompetencat e të rinjve me kërkesat e punëdhënësve.

Ato theksojnë se ekziston një avantazh i theksuar në ndërlidhjen e programeve të bazuara në punë dhe ato të bazuara në shkollë. Sipas tyre për tu realizuar ky model dyfishtë i formimit profesional nevojiten disa parakushte si vijon:

- i. Përkrahje nga punëdhënësit rreth gatishmërisë së tyre për të ofruar trajnime në mënyrë sistematike dhe certifikim të tyre.
- ii. Përkrahje nga të rinjtë dhe prindërit e tyre në pranimin e punës praktikës si një fazë ku të ardhurat janë të vogla por që kjo këmbëhet me përvetësimin e shkathtësive për të siguruar se kjo nuk është më inferiore se trajnimi akademik.
- iii. Sigurimi i shkollimit profesional, duke përfshirë financimin, një kornizë rregullative, (nga qeveria) dhe monitorim për të siguruar përshtatjen në kohë dhe rëndësitë kurrikulave të trajnimit me tregune punës.

Autori Eichhorst (2015) thekson se edukimi dhe trajnimi profesional ka te anët pozitive dhe negative të tija. Nga njëra anë kjo mundëson:

- tranzicion të lehtë të të rinjve nga shkollimi në punësim dhe u ofron punëdhënësve me punëtorë të trajnuar në kohë.
- Trajnimi i dyfishtë profesional, që paraqet kombimin të të mësuarit strukturor në vendin e punës me trajnimin në klasë, shpie në fitim të shkathtësive që janë shumë të rëndësishme për punëdhënësit në tregun e punës
- Vendet me programe të fuqishme të trajnimit profesional kanë të ngjarë që më lehtë të shmangin papunësinë tek të rinjtë edhe në kohë krizash të mëdha.

Por nga ana tjetër, ky lloj i programit ka edhe mangësitë e veta dhe atë:

- Një sistem të trajnimit të dyfishtë profesional nuk është lehtë të implementohet në masë të gjërë pasi që kërkon themele komplekse institucionale dhe kulturore
- Që një program i tillë të jetë i qëndrueshëm dhe të ketë ndikim të theksuar, duhet që në mënyrë aktive të përkrahet nga një numër i theksuar i punëdhënësve, sindikatat dhe politikbërësit, gjë që kërkon shumë kohë për tu realizuar.
- Trajnimi profesional nuk është si një ilaç i cili ndihmon në uljen e shpejtë të papunësisë tek të rinjtë.

Edukimi dhe trajnimi profesional poashtu mund të zbus tranzicionin e të rinjve nga shkollimi në punësim përmes implementimit të masave që minizojnë mospërshtatjen e shkathtësive dhe që krijojnë mundësi punësimi (UNESCO-UNEVOC , 2013). Pra kjo mund të realizohet përmes:

- Minimizimit të mospërshtatjes së shkathtësive përmes përfshirjes së sektorit privat në dizajnimin dhe ofrimin e edukimit dhe trajnimit profesional, trajnimit në vendin e punës, trajnimit për shkathtësitë e buta dhe këshillim të karierrës, pranim dhe akreditim të shkathtësive dhe përvojave të fituara jashtë shkollës
- Krijimi i mundësive për punësim – institucionet mund të luajnë rol të rëndësishëm përmes ofrimit të edukimit sipërmarrës për të përkrahur dhe nxitur vetë-punësimin

si dhe marrjen e iniciativave për të ndërtuar partneritet me sektorin privat për të promovuar mundësitë për punësim studentëve.

Procesi i edukimit dhe trajnimit të të rinjve është një ndër faktorët e rëndësishëm që ndikon pozitivisht në punësimin e tyre, rrit produktivitetin, siguron punësim më cilësor, rritje të të ardhurave dhe shumë përfitime tjera. Kjo veçanërisht është shumë e rëndësishme në këtë periudhë që jetojmë tani ku shkathtësitë e buta dhe kualifikimet profesionale janë po aq të rëndësishme në punësimin e të rinjve.

Nga analiza e bërë në disa vende të OECD-së, vërehet një korrelacion i theksuar mes rezultateve të punësimit dhe arritjeve arsimore. Norma e punësimit të të rinjve të moshës 15-29 vjeç, që kanë përfunduar shkollimin e mesëm është shumë i madh se norma e punësimit të atyre që nuk kanë pasur një diplomë të shkollës së mesme.

Sipas analizës në fjalë, të pasurit të përfunduar shkollën e mesme, ul papunësinë tek grupmosha 20-24 vjeç për 7.4 pikë përqind ndërsa tek grupmoshat 25-29, kjo përqindje është 6 pikë përqind. Por në shumë vende arsimimi jo domosdoshmërisht të ofron një vend pune (International Labour Office, 2012). Dallimi në këtë drejtim është edhe në cilësinë e arsimimi, ku vendet në zhvillim e sipër ballafaqohen me sfidën e rritjes së cilësisë së arsimimit në vendet e tyre. Rritja e cilësisë së arsimimit përveç tjera do të mundësojë edhe mundësi më të mira për të rinjtë për të gjetur një vend pune të denjë.

Një çështje e rëndësishme sa i përket arsimimit është ai i arsimit të lartë apo universitar dhe ndikimi që ka i njëjti në dhënien e mundësive më të mira të të rinjve për tu punësuar dhe për të zvogëluar tranzicionin drejt tregut të punës. Edhe këtu dy çështje janë të rëndësishme, qasja në arsimin e lartë dhe cilësia e tij. Këto dy komponentë janë thelbësorë në procesin e punësimit të të rinjve. Të rinjve duhet të ju ofrohen më shumë mundësi për të vazhduar studimet universitare por të njëjtën kohë cilësia e tyre duhet të rritur, që më pas këto të rinj të pranohen më lehtë nga tregu i punës gjegjësisht punëdhënësit. Kjo është e rëndësishme për faktin se në shumë vende në zhvillim, punëdhënësit jo rrallë herë kanë zhvlerësuar diplomat e të rinjve për shkak të cilësisë së dobët të tyre. Por edhe kjo fatkeqësisht nuk siguron punësim të sigurt për faktin se në vendet në zhvillim kërkesa për kuadro me shkathtësi të larta nuk është

edhe aq e madhe dhe në të njëjtën kohë paga që ofrohet është përtej standardeve (O'Higgins N. , 2001).

Një problematikë tjerët në këtë drejtim është edhe mospërputhja mes ofertës që japin institucionet arsimore në kuptim të përgatitjes së kuadrit të ri dhe kërkesës së tregut të punës. Një gjë e tillë shpesh përmendet nëpër rrethet biznesore dhe akademike dhe kërkon një rritje të bashkëpunimit mes institucioneve arsimore dhe tregut të punës. Realiteti tregon se egziston një “hendek” midis asaj çka studentët përftojnë si njohuri, aftësi dhe kompetenca në bankat e shkollës dhe asaj që kërkojnë realisht firmat e biznesi. Një bashkëpunim më i mirë shkollë-universitet-firma të biznesit, do të bëjë të mundur të hartohen kurrikula, programe studimi univesitare që do të çojnë në ngushtimin e vazhdueshëm të këtij hendeku (Bartlett, Uvalic, Durazzi, & Sene, 2016).

Në studimin e bërë nga Ordine & Rose (2011), ku ata analizojnë mospërputhjen arsimore dhe papunësinë në Itali. Sipas tyre, mospërputhja arsimore paraqitet si një fenomen i cili penalizon individët dhe ajo ndërlidhet me një normë më të lartë të papunësisë. Ato theksojnë se politikat duhet të ndryshohen në drejtim të dhënies së më shumë shkathtësi individuale gjatë procesit arsimor, gjë që do sjell deri tek ulja e kësaj mospërputhje.

Për të luftuar papunësinë e të rinjve, vende të ndryshme europiane dhe të tjera kanë ndërmarrë politikat të ndryshme makroekonomike, arsimore, intervenime dhe rregullime të tregut të punës. Disa nga këto politika janë si vijon (O'Higgins N. , 2010):

- Adoptim i politikave fiskale substanciale ekspansioniste
- Përkrahje të arsimit përmes financimit të bursave të studimeve dhe punë praktike.
- Zgjatja e mbulimit të përfitimeve të papunësisë që do të përfshirë punëtorët, kryesisht punëtorë të rinj, në kontrata të përkohshme ose me afat të caktuar dhe ato në që janë në praktikë.
- Kombimini i mbështetjes financiare me trajnim
- Ndihmë më të madhe gjatë kërkimit të punës

Politikat aktive dhe pasive të punësimit të të rinjve

Autorë të ndryshëm kanë analizuar ndikimi e politikave, masave dhe reformave të ndryshme të tregut të punës dhe ndikimin që ato kanë pasur në uljen e papunësisë së të rinjve, në vende të ndryshme të botës. Në këtë grup bëjnë pjesë edhe vendet europiane të cilat shpenzojnë sasi të konsiderueshme të burimeve në programet aktive të tregut të punës për të ndihmuar të rinjtë që ballafaqohen me problemet e gjetjes së një vend pune. Programet që përdoren janë nga më të ndryshmet por si më të shpeshta janë programet e trajnimeve, asistencë dhe monitorim në kërkim të një vendi të punës, subvencionim të punësimit dhe programe për punë publike.

Autorët Caliendo & Schmidl (2015) , në analizën e bërë për vendet europiane lidhur me impaktin që kanë programet e ndryshme aktive të tregut të punës arritën në disa rezultatet interesante. Sipas tyre, asistencë në kërkim të punës rezultoi të kemi efekte të theksuara pozitive në rritjen e punësimit të të rinjve në vendet europiane. Pozitivja tek këto programe është se ato nuk kanë kosto të lartë dhe kanë të ngjarë të funksionojnë në çfarëdo lloji situatash. Por një gjë negative këtu është fakti se nuk është matur aspekti i cilësisë së punës që është siguruar pra vetëm të sasisë, që është një gjë për tu diskutuar. Nga ana tjetër programet e trajnimit, të cilat janë edhe më të kushtueshme, kanë rezultate mikse. Më pak se gjysma e këtyre programeve kanë dhënë rezultate pozitive dhe pjesa tjetër apo shumica e tyre kanë qenë të rëndësishme bile kanë pasur edhe efekte negative. Së fundmi, efektet nga subvencionimi i punësimit gjegjësisht pagës dhe programeve për punë publike tregojnë rezultate negative.

Në këtë drejtim është edhe studimi i Card, Kluve & Weber (2010). Sipas tyre programet e ndryshme ndikojnë ndryshëm në punësim. Programet si asistencë në kërkim të punës ka të ngjarë të ketë ndikim pozitiv përderisa programet e punësimit të sektorit publik kanë të ngjarë të kenë më pak ndikim në këtë drejtim. Programet si trajnimet në klasë dhe në vendin e punës gjithashtu japin rezultate pozitive në afat të mesëm edhe pse në afat të shkurtër kanë të ngjarë të mos kenë aspak ndikim apo edhe ndikim negativ. Autorët në fjalë theksojnë se rëndësi në këtë drejtim kanë edhe rezultatit nga variablat që përdoren për të matur ndikimin e programeve. Ato po ashtu theksojnë se nuk programet aktive të tregut të punës nuk kanë

ndonjë rezultat të dallueshëm kur bëhet fjala për gjininë, pra ato gati njëloj ndikojnë tek të dyja gjinitë.

Autorët Kluve et. al (2016), në hulumtimin e tyre analizojnë ndikimin e programeve për punësim të të rinjve, në përmirësimin e rezultateve e tregut të punës. Sipas tyre, diku 1/3 e rezultateve të vlerësimit nga programet e punësimit të të rinjve të zbatuara në mbarë botën tregojnë një ndikim të rëndësishëm pozitiv në rezultatet e tregut të punës, qoftë ajo punësim apo të ardhura.

Në përgjithësi, programet e tilla kanë pasur më shumë ndikimi në vendet me të ardhura të mesme dhe të ulëta, për faktin se këto programe janë më të dobishme për kategoritë më të ndjeshme të popullatës (persona me shkathtësi të pakta dhe të ardhura të ulëta). Autorët po ashtu theksojnë se inovacione në dizajn dhe implementim të këtyre programeve kanë rezultate më të mira. Këtu përmenden programet të tilla si trajnimi për fitim të shkathtësive dhe ndërmarrësi apo vetëpunësim, të cilat kanë pasur efekte më të mëdha.

Në vendet si Meksikoja dhe vendet e Amerikës Latine, të rinjtë të aftë për punë, ballafaqohen me nivele të larta të papunësisë, pasigurisë dhe mbulim të limituar rreth sigurimeve shëndetësore. Mosha kur ato hynë në tregut e punës varet nga shumë faktorë të nivelit makroekonomik por edhe të atyre personal, por në përgjithësi kjo moshë është shumë e re dhe lëviz mes 16-17 vjeç, ku meshkujt iu paraprijnë femrave dhe kyçen në tregun e punës më herët. Ndër faktorët që ndikojnë në punësimin e të rinjve janë cilësia e arsimit, politikat që shënjestërojnë të rinjtë, programet që promovojnë hyrje të re në tregun e punës dhe legjislacioni i tregut të punës, strategjitë e punësimit, iniciativat për trajnim profesional (Rueda Rodríguez, 2014).

Studimi i Pastore & Guliani (2015), i cili analizon se si faktorë të ndryshëm makroekonomik dhe institucional ndikojnë në papunësinë gjegjësisht punësimin e të rinjve. Në analizën e tyre ekonometrike ato testojnë faktorët si PBB për kokë banori, nivelin e edukimit (të mesëm dhe universitar), shpenzimet në programet pasive dhe aktive të tregut të punës dhe legjislacionin e mbrojtjes sa i përket punësimit. Sipas tyre, rritja e PBB-së për kokë banori do të ul normën e papunësisë së të rinjve. Efekt të njëjtë, pra të uljes së papunësisë kanë edhe programet aktive të tregut të punës. Ndërsa për dallim nga studimet e më hershme të

përmendura, sipas këtyre autorëve niveli arsimor nuk ka ndonjë ndikim të theksuar në normën e papunësisë së të rinjve. E njëjta gjë vlen edhe për programet pasive të tregut të punës, tek të cilat po ashtu nuk vërehet të kenë ndikim në normën e papunësisë së të rinjve.

Një model tjetër është ai i Danimarkës, e cila ka shpenzuar më shumë se çdo vend tjetër i OECD-së në politikat aktive të tregut të punës. Qeveria në Danimarkës i ka dhënë prioritet edukimit mbi qasjen “së pari punë” për të rinjtë pranues të përfitimeve dhe të cilët nuk kanë përfunduar shkollimin formal. Kjo ka ulur kohëzgjatjen e pranimit të përfitimeve dhe ka vepruar për të kufizuar efektin negativ afatgjatë të ndërlidhur me papunësi afatgjate. Ato po ashtu kanë ndërtuar përvojë të theksuar mbi atë se çfarë funksionon dhe çfarë jo në terma të intervenimeve në tregun e punës.

Një përvojë tjetër e theksuar që përmendet nga autorët në fjalë është edhe rasti i Holandës. Tregu i punës së të rinjve tek ta përkrah nivele të larta të punësimit të të rinjve. Edhe pse shpesh është e koncentruar në atë që mund të quhen punë të pasigurta dhe në shumë raste të pavolitshme për shumë të rinj, këto vende të punës asistojnë në gjetjen e një pune me orar të plotë dhe ndihmon në fitim të përvojës, zhvillim të kapitalit human dhe ndërtim të rrjeteve sociale. Ato gjithashtu kanë rritur mbrojtjen në vendin e punës, të drejtën e trajnimit, paga të garantuar dhe pensione shtesë.

Sipas autorit O’Higgins (2015) , ekzistojnë studime të ndryshme të cilat kanë matur efektivitetin e politikave aktive të tregut të punës. Nga këto studime dalin në pah disa konkluzat:

- Ciklet e biznesit - ekziston pajtim i përgjithshëm se trajnimi duket të jetë më pak i dobishëm në kohët e recesionit. Programet e trajnimit u kryen më mirë kur ato u krijuan gjatë periudhave të zgjerimit ekonomik
- Shënjestërimi – evaulimet kanë gjetur rezultate dëshpëruese sa i përket impaktit të politikave të tregut të punës mbi të rinjtë në përgjithësi edhe sipas disa studimeve disa programe që kanë shënjestëruar të rinjtë e pafavorizuar duket se janë më efektive.

- Ndiurma në kërkim të punës – nga shumë studime është konkluduar se kjo formë e masave duket se ka efektivitet të madh prej disa programeve tjera të tregut të punës.
- Ndërhijret gjithëpërfshirëse – programet gjithëpërfshirëse përfshijnë kombinim të punësimit të subvencionuar, trajnimit, përkrahjes për vetë-punësim, udhëzim dhe këshillim.
- Trajnimi – në kuadër të programeve të trajnimit, si më efektive janë vërejtur të jenë programet e trajnimit në vendin e punës.
- Publik kundrejt privat – është vërejtur se programet që përfshijnë edhe sektorin privat ka të ngjarë të jenë më të suksesshme se të tjerat.
- Përfshirja e partnerëve social – të përfshirit e partnerëve social ka të ngjarë që të rrit efektivitetin e programeve. Raste të tilla ku punëdhënësit dhe organizatat e punëtorëve janë të përfshira në dizajnimin dhe implementimin e programeve aktive të tregut të punës, në ato vende programet kanë më shumë sukses, edhe pse përmasat e përfshirjes së këtyre dy kategorive dallon shumë nga vendi në vend.

Për atë se sa efektive janë programet apo politikat e ndryshme të tregut të punës, konkluzat japin autorët Caliendo, Künn & Schmidl (2011). Ato analizuan efektivitetin e politikave aktive të tregut të punës dhe ofruan këto rezultate:

- Sa i përket përmirësimit të gjasë për punësim të të rinjve të papunësuar, në përgjithësi politikat aktive kanë impakt pozitiv në rritjen e punësimit dhe në veçanti të rinjtë që janë pjesëmarrës në to.
- Masat që kanë për qëllim integrimin e të rinjve në programet e punës praktike janë më efektive në terma të pjesëmarrjes në arsim dhe ndikojnë në punësimin e të rinjve.
- Krijimi i vendeve të punës në sektorin publik duket të jetë i dëmshëm për perspektivat e punësimit afatmesëm dhe joefektiv në periudhën afatgjatë.

2.3. TRANZICIONI I TË RINJVE NGA SHKOLLIM NË TREGUN E PUNËS

Siç u përmend më lartë, çështja e papunësisë dhe punësimit të të rinjve ka fituar shumë vëmendjeve periudhën e fundit. Faktortë që ndikojnë në papunësinë e të rinjve janë të shumtë dhe kompleks. Por një element tjetër problematik në këtë aspekt është tranzicioni i të rinjve nga shkollimi në punësim apo në tregun e punës. Shumë të rinj kalojnë nëpër periudha të vështira tranzicioni deri në gjetjen e një vendi të punës të parë dhe një vendi të punës të denjë.

Sigurimi i një tranzicioni të butë drejt një vendi të punës për të rinjtë, vendos ato në një rrugë për të qenë produktiv si të moshuar dhe të arrijnë qëllimet e tyre të jetës. Në sigurimin e një tranzicioni të suksesshëm rol luajnë shumë faktorë, mes tyre: kërkesat e tregut të punës së të rinjve, shkathtësitë dhe përvoja e punës, disponueshmëria me informata nga tregu i punës dhe shërbime tjera për të përkrahur të rinjtë. Këtu rol luan edhe sigurimi i një edukimi dhe trajnimit si dhe puna gjatë studimit, të cilat lehtësojnë këtë proces (Matsumoto & Elder, 2010).

Para se të fillojmë të analizojmë trendet e tranzicionit të të rinjve dhe hulumtimet e bëra nga autorë të ndryshëm në këtë drejtim, të ndalemi të definojmë fazat e këtij tranzicioni.

Fazat e tranzicionit nga shkollimi në punë

Sipas Organizatës Botërore të Punës (International Labor Organization, 2017) ekzistojnë disa faza të tranzicionit të të rinjve nga shkollimi në punë dhe atë:

- I. **I tranzituar** – një person I ri I cili ka tranzituar është ai I cili nuk është në shkollë dhe momentalisht është I punësuar në:
 - a. Një vend pune stabil – me kontratë të shkruar ose verbale me kohëzgjatje prej së paku 12 muaj
 - b. Një vend pune me kohë të përkohshme por të kënaqshme – bazuar në kontratë të shkruar prej së paku 12 muaj dhe nuk dëshiron të ndryshoj punën ose kontratë verbale por që nuk është I sigurtë se do të mbaj punën në 12 muajt e ardhshëm dhe nuk dëshiroj të ndryshoj vendin e punës.

- c. vetëpunësim të kënaqshëm (në statusin e vetëpunësuar dhe nuk dëshiron të ndryshojë punën).
- II. **Në tranzicion** – Një person i ri ende në “tranzicion”, është ai i cili momentalisht është:
- a. Student aktiv (i punësuar ose papunësuar)
 - b. I papunësuar (jo student)
 - c. I punësuar në punë të përkohshme por të pakënaqshme - bazuar në kontratë të shkruar prej së paku 12 muaj dhe dëshiron të ndryshoj punën ose kontratë verbale por që nuk është i sigurtë se do të mbaj punën në 12 muajt e ardhshëm dhe dëshiron të ndryshoj vendin e punës.
 - d. Në vetë-punësim të pakënaqshëm (në status vetë-punësim por dëshiron të ndryshoj punën)
 - e. Joaktiv ose i jo përfshirën në procesin arsimor ose trajnim, me qëllim të kërkimit të punës më vonë.
- III. **Tranzicion i pafilluar** – Një person “tranzicioni i të cilit ende nuk ka filluar) është ai i cili momentalisht,
- a. Është në shkollë dhe është joaktiv (student joaktiv)
 - b. Joaktiv dhe nuk është i përfshirë në procesin arsimor ose trajnim (jo-student dhe joaktiv), me qëllim të mos kërkimit të punës.

Tranzicioni i të rinjve mund të analizohet në dy aspekte, makro dhe mikro (Hannan, Raffae, & Smyth, 1996). Në aspekt makro kjo ka të bëjë me marrëdhëniet mes rezultatet nga procesi edukativ dhe performancës agregate ekonomike dhe në veçanti rolin e sistemeve të edukimit/trajnimit në promovimin e rritjes ekonomike, përmirësimin e nivelit të të ardhurave dhe përmbushja e nevojave për shkathtësi. Në aspektin mikro rezultatet nga procesi i tranzicionit përgjithësisht janë parë në terma ekonomik dhe atë:

- i. Pjesëmarrja në fuqinë punëtore
- ii. Punësimi kundrejt papunësisë
- iii. Statusi profesional

- iv. Përshtatja e karakteristikave të edukimit/trajnimit me statusin profesional
- v. Pagat dhe rritja e pagave
- vi. Siguria e punësimit
- vii. Qasja në trajnimet në vendin e punës ose të sponsoruara nga punëdhënësi
- viii. Puna dhe mobiliteti në karrierë
- ix. Kënaqësia në punë

Hulumtimet e deritanishme mbi tranzicionin e të rinjve

Tranzicioni nga procesi edukativ në tregun e punës paraqet një ndër proceset më të rëndësishme dhe më problematike me të cilët ballafaqohen të rinjtë. Sfidat e parë të tyre pas mbarimit të shkollimit është gjetja e një vendi stabil të punës. Autorë dhe institucione të ndryshme kanë hulumtuar aspektin e tranzicionit të të rinjve nga shkollimi apo procesi edukativ në tregun e punës (gjetjen e një vendi të punës). Problemet, vështirësitë, sfidat dhe kohë zgjatja e këtij tranzicioni ofrojnë një pasqyrë të qartë lidhur me këtë proces.

Një rëndësi të madhe kësaj fushe i ka kushtuar edhe Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO), e cila viteve të fundit ka realizuar disa projekte në drejtim të hulumtimit të problematikave me të cilët ballafaqohen të rinjtë në tregun e punës së vendeve të tyre. Programi “Work4Youth”, është një model shembull i partneritetit publiko-privat, ku qëllimi kryesor ka qenë dhe është analiza e tregut të punës së të rinjve dhe detektimi i problemeve, sfidave me të cilat të rinjtë përballen pas mbarimit të shkollimit dhe gjatë tranzicionit të tyre në tregun e punës (International Labor Organization, 1996).

Procesi i kyçjes së të rinjve në tregun e punës është një paraqet një sfidë të vërtetë për të rinjtë, kjo edhe përkundër faktit se shumë të rinj posedojnë nivel më të lartë të edukimit nga prindërit e tyre por edhe shkathtësi nga më të ndryshme, përsëri ky proces mund të karakterizohet si një periudhë turbulente dhe e pa sigurtë për të rinjtë. Kjo veçanërisht është e theksuar pas krizës së madhe financiare dhe ekonomik të vitit 2008, ku edhe kemi rritje të theksuar të papunësisë anembanë Europës. Tani më shumë se 5 milion të rinj në Europë janë të papunë, që paraqet një normë prej rreth 20% të papunësisë së të rinjve, duhet mos përfshirë

këtu të rinjtë që vazhdojnë edukimin pikërisht shkak i mosgjetjes së një vendi të punës (Wolbers M. , 2014).

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO) ka identifikuar disa faktorë apo treguesë që shpesh paraqiten në vështirësitë që hasin të rinjtë në tranzicionin e të rinjve nga shkollimi në tregun e punës. Ato janë si vijon (International Labour Office, 2012):

- ndryshimet në normën e papunësisë së të rinjve me kalimin e kohës;
- norma e papunësisë së të rinjve në krahasim me normën e papunësisë së rritur; incidenca e papunësisë afatgjatë tek të rinjtë;
- përqindja e të rinjve që nuk janë as në arsim, as në punësim ose në trajnim (NEET);
- koha që duhet për të gjetur punë parë;
- kohëzgjatja e kalimit në një punë "standarde" pas largimit nga shkolla ose pas angazhimit në punë parë.

Procesi i tranzicionit përfshin në vete edhe një periudhë të papunësisë frikcionale gjatë kërkimit të punës nga të rinjtë. Ato gjatë kësaj periudhe janë kanë më shumë hapësira për eksperimentim pasi edhe nuk kanë shumë barë financiare mbi vete. Por ekzistojnë faktorë të tjerë që ua vështirësojnë procesin e gjetjes së punës të rinjve. Për dallim nga të moshuarit, të rinjtë kanë më pak përvojë pune dhe janë më pak atraktiv për ndërmarrjet.

Ato po ashtu janë më pak efikas se sa të moshuarit dhe shpesh ngecin në të ashtuquajturin “kurth përvoje”, ku ato nuk kanë asnjë përvojë pune për të treguar e që ju pamundëson të gjejnë punën e parë të tyre. Përveç kësaj, ato preken më shumë në rast krizash pasi janë të parët që largohen nga puna shkak i faktorëve të lartpërmendur.

Disa autorë që kanë hulumtuar këtë problematikë në Spanjë dhe vendet e BE-së (Dolado, Jansen, Felgueroso, Andrés, & Wölfl, 2013), kanë arritur në konkluzione interesante rreth tranzicionit të të rinjve nga shkollimi në punësim. Sipas tyre, kohëzgjatja e tranzicionit është më e shkurtër tek meshkujt krahasuar me femrat e reja të cilat ballafaqohen me një tranzicion më të zgjatur.

Nga ana tjetër theksohet se të pasurit nivel më të lartë të shkollimit është e lidhur ngushtë me kohëzgjatjen e tranzicionit, kështu që personat që kanë nivel më të lartë të shkollimit (në rasti konkret shkollim sipëror) si rregull përjetojnë një tranzicion më të shkurtër në mesatare për dallim nga personat që kanë shkollim më të ulët.

Një rezultat tjetër interesant që del nga analiza e autorëve të lartpërmendur është fakti se personat të cilët kanë ndërprerë studimet për të punuar (punë sezonale apo ndonjë punë tjetër të përkohshme) dhe më pas i kanë përfunduar, rezultojnë të kenë tranzicion më të shkurtër në gjetje të punës pas përfundimit të studimeve, për dallim nga personat të cilët nuk e kanë kombinuar shkollimin dhe punësimin e përkohshëm.

Por nga ana tjetër, të pasurit punë qoftë si kërkesa e programit studimor ose jashtë tij por duke mos ndërprerë studimet, nuk rezultojnë të ketë ndonjë ndikim në kohëzgjatjen e këtij tranzicionit. Nga ana tjetër autorë të tjerë (Cuervo & Wyn, 2011), theksojnë se periudha e tranzicionit nga shkolla në punë është zgjeruar dhe është bërë më e paqartë viteve të fundit.

Autorët Tiongson dhe Fares (2007), në hulumtimin e bërë për Bankën Botërore rreth papunësisë dhe tranzicionit të të rinjve në Bosnjë dhe Hercegovinë, theksojnë se femrat dhe meshkujt e rinjë ballafaqohen me pengesa të ndryshme gjatë gjetjes së një pune. Disa nga këto pengesa janë: norma e lartë e papunësisë dhe tranzicion shumë të gjatë nga shkolla në gjetjen e një pune. Ato konkludojnë se periudha fillestare e papunësisë ka disa efekte negative, të tilla si ulja e aftësisë së femrave dhe meshkujve të ti për t'u integruar në tregun e punës.

Interesante janë edhe gjetjet e autorëve Audas, Berde dhe Dolton (2005), të cilët në hulumtimin e tyre lidhur me tranzicionin e të rinjve nga shkolla në punë në Hungari, theksojnë se personat që janë të shkëlqyer në shkollë ka më shumë të ngjarë të jenë të papunë, e cila gjë është në kundërshtim me besimin se të pasurit e një niveli më të lartë të shkollimit, të siguron probabilitet më të madh për të gjetur një vend pune. Në po këtë studim, autorët konstatojnë se femrat kanë një probabilitet të jenë të papunësuar më shumë se meshkujt, edhe pse edhe pse ky efekt ndryshon me kalimin e kohës dhe se ata që ndjekin shkollat profesionale / teknike dhe kanë një përvojë joformale të punës kanë më pak të ngjarë të jenë të papunë.

Quintini et al. (2007), në hulumtimin e tyre mbi procesin e tranzicionit të të rinjve nga shkollimi në tregun e punës në vendet e OECD-së, theksojnë se edhe përkundër faktit se të

rinjtë e sotëm janë më të shkolluar nga të moshuarit, ato përsëri ballafaqohen me një normë të lartë të papunësisë në shumë vende të OECD-së. Sipas tyre kjo reflekton një shumëllojshmëri faktorësh, përfshirë këtu përqindjen e lartë të lënies së shkollës pa kualifikim bazik arsimor, mospërputhja e shkathtësive të fituara në shkollim me kërkesat e tregut të punës si dhe problemet dhe kushtet e përgjithshme të tregut të punës në funksion të tregut të punës.

Autori Wolbers (2007) hulumtoi kohëzgjatjen e tranzicionit të të rinjve nga shkollimi në punësimin duke u fokusuar tek ato që kanë përfunduar shkollimin. Konkluda e tij është se në vendet si Austria, Belgjika, Suedia, Luksemburgu dhe Finlanda, të rinjve gjejnë më shpejtë punë. Në Francë, Holandë dhe Portugali, kjo periudhë tejkalon gjashtë muajt ndërsa në vendet jugore të Europës si Spanja, Italia dhe Greqia, ato që lënë shkollimin kanë më shumë vështirësi të gjejnë punë për dallim nga vendet tjera europiane. Edhe pas një viti të lënies së shkollës, vetëm ¼ e tyre kanë arritur të gjejnë punë.

Sipas studimit të bërë në Britani të Madhe (ACEVO, 2012), theksohet se të rinjtë në Britani për dallim nga disa vende tjera europiane (Gjermania, Austria, Zvicra), ku të rinjve ju ofrohen mundësia që përmes kombinimit të edukimin dhe përvojës së punës (punës praktike), të gjejnë shpejtë punë dhe të kenë një tranzicion më të lehtë, tek ta të rinjtë nuk i kanë të njëjtat mundësi për fakti se:

- Ekziston ofertë e limituar – shumë pak të rinj ndjekin programin e punës praktike dhe shumë pak kompani e ofrojnë atë.
- Cilësi e dobët – në një raport tjetër u gjet se shumë pak kurse profesionale që janë në dispozicion për të rinjtë e moshës mbi 16 vjeç, kanë vlerë të limituar në tregun e punës dhe zgjasin shkurt, gjë që nuk ju ofron ndonjë dobi.
- Koordinimi i dobët – shumë mësues dhe profesorë në institucionet arsimore nuk e kuptojnë si duhet punën praktike dhe nuk e promovojnë tek të rinjtë ose tek prindërit e tyre. Ekziston po ashtu edhe problem koordinimi mes punëdhënësve dhe institucioneve arsimore për ta bërë më efektiv këtë program.

Autorët Mojsoka-Blazevski, Petreski dhe Bojadziev (2017), në punimin e tyre i cili analizon papunësinë e të rinjve në tre vende në tranzicion (Maqedoni, Serbi dhe Mal të Zi), konkludojnë

se personat e rinj të cilët qëndrojnë të papunë për një kohë të gjatë, kanë më pak gjasa të gjejnë punë në vijim. Ato gjithashtu detektuan se faktorë të tillë si përvoja e punës, gjinia, niveli i edukimit, gjendja financiare e amvisërisë, ndjekja e punës praktike, rezervimi i pagës dhe niveli i zhvillimit të shtetit ndikojnë në kohëzgjatje e tranzicionit të rinjve.

Nga ana tjetër autorët Bergin,, Kelly dhe McGuinness (2015), në studimin e tyre mbi tranzicionin e rinjve në Irlandë theksojnë se norma e tranzicionit nga papunësia në punës ka rënë me kalimin e kohës ndërsa është rritura norma e tranzicionit nga punësimi në papunësi. Sipas tyre edukimi është bërë faktor i rëndësishëm në daljen nga papunësia dhe parandalimin e tranzicionit në papunësim dhe se gjinia përsëri luan rol në përcaktimin e tranzicionit.

Një analizë më të thuktë të tranzicionit të rinjve nga edukimi në tregun e punës kanë bërë autorët Quintini & Manfredi (2009). Në punimi e tyre i cili fokusohet në tranzicionin e rinjve në SHBA dhe Europë, gjetën shumë ngjashmëri edhe pse përsëri ekziston dallime mes tyre. Të rinjtë në SHBA kanë të ngjarë të ndryshojnë më shpesh vendin e tyre të punës ndërsa personat joaktiv ose të papunës kanë të ngjarë të kalojnë disa periudha të shkurtra të tranzicionit nga njëra punë në tjetrën se sa një periudhë të gjatë. Periudha e tranzicionit nga shkolla në punë në SHBA është më e shkurtër.

Sipas tyre, të rinjtë në SHBA arrijnë të gjejnë punë brenda gjashtë muajve të pare nga përfundimi ose lënia e shkollimit. Në Europë, vetëm në Austri, Gjermani, Danimarkë, Irlandë dhe Britani të Madhe, kjo periudhë është më e vogël se 12 muaj. Në vendet si Spanja, Greqia , Italia të rinjve ju duhet më shumë se dy vjet që të gjejnë vendin e parë të tyre të punës. Edhe këta autorë përmendin se në vendet e Europës ku është i vendosur sistemi i punës praktike ashtu si duket, tek këto vende të rinjtë kalojnë një periudhë tranzicioni më të shkurtër. Edhe në këtë studim, faktorët individual si kualifikimet, gjinia, kombësia dhe amësia, ndikojnë në probabilitetin e shpërndarjes nga tregu i punës dhe edukimi për një periudhë të zgjatur kohore.

Autorët Hadjivassiliou, Kirchner Sala & Speckesser (2015), në analizën e bërë në 27 vendet e Bashkimit Europian duke përdorur të dhënat nga anketimi i forcës punëtore të BE-së, për të indentifikuar faktorët dhe barrierat e tranzicionit të rinjve nga shkollimi në vendin e punës dhe si këto kanë ndryshuar në vitet e fundit. Rezultatet e tyre tregojnë se faktorët si mosha e re, të qenit femër, të pasurit shkallë të ulët të edukimit paraqiten si barrierat kryesore ndërsa

nga ana tjetër të pasurit nivel më të lartë të edukimit dhe të pasurit prindër me nivel më të lartë të edukimit përmirëson këtë tranzicion tek të rinjtë.

Autorët theks të veçantë i japin faktorit të fundit, pra nivelit të edukimit të prindërve të të rinjve, ku në disa vende ndikimi i këtij faktori është në rritje e sipër. Kjo në fakt tregon se kemi rritje të pabarazisë, e cila mund të paraqet edhe masë, ku qeveria duhet të ndikoj në përmirësimin e situatës së tregut të punës së të rinjve.

Në po të njëjtë linjë me konstatimet e lartpërmendura është edhe Riphahn (2002). Sipas saj, në tranzicionin e të rinjve drejt tregut të punës përveç edukimit (që do theksohet më poshtë në këtë kapitull), faktorë tjerë ndikues është edhe niveli i edukimit apo shkollimit të prindërve dhe se një i ri ka që të dy prindërit të me nivel të lartë edukimit ballafaqohet me një tranzicion më të lehtë dhe janë në pozitë më të mirë për të ndjekur trajnime profesionale pas mbarimit të shkollimit të mesëm. Autorja mes tjerash thekson edhe se mosha është një tjetër faktor që ndikon në tranzicionin e të rinjve.

Autorët Sciulli dhe Signorelli (2011), në hulumtimin e tyre mbi tranzicionin e të rinjve drejt tregut të punës, të bërë në Universitetin e Peruxhës, theksojnë se faktorët të ndryshëm ndikojnë në tranzicionin e të rinjve me shkollim universitar. Si efekt negativ theksohet mosha kur studenti diplomon si dhe nota mesatare e tij/saj.

Por interesant janë gjetjet e tyre ku theksohet se të diplomuarit me nota më të larta, ju duhet më shumë kohë për të gjetur punë. Sipas tyre kjo mund të jetë se këta studentë fiksojnë rezervime më të larta të pagave për shkak të pritjeve më të larta për pagat dhe cilësinë e vendit të punës, gjë që zvogëlon mundësitë e tyre për punësim. Përveç kësaj autorët konkludojnë se të pasurit përvojë të punës paraprake ka ndikim pozitiv të moderuar në mundësinë për punësim dhe lehtëson gjegjësisht zvogëlon kohëzgjatjen e tranzicionit.

Një tjetër analizë të bërë rreth tranzicionit të të rinjve të bërë nga autorët Kelly et. al (2014) ato analizojnë faktorë të ndryshëm të cilët ndikojnë në tranzicionin e të rinjve dhe atë: gjinia, mosha, kombësia, niveli i edukimit, vendndodhja gjeografike dhe kohëzgjatja e mëparshme e papunësisë. Sipas tyre, faktorët si edukimi dhe kombësia janë më të rëndësishëm në gjetjen e një vendi të punës. Në veçanti, paska e kualifikime të nivelit më të lartë edukativ rrit mundësinë e tranzicionit drejt punësimit dhe ulë kohën e pritjes deri në punësim.

Në vendet më pak të zhvilluara situata e tranzicionit të të rinjve është më ndryshe. Në Etiopi, qeveria edhe pse ka ndërmarrë iniciativa për të lehtësuar procesin e tranzicionit të të rinjve nga shkollimi në punë, të tilla si, lehtësime për kreditim përmes institucioneve mikro-financiare dhe edukim dhe trajnim profesional teknik të orientuar drejt fitimit të aftësive por që nuk ka rezultuar me ndonjë progres. Por edhe këto masa nuk kanë mjaftuar pasi nevojitet më shumë për të lehtësuar këtë proces (Gebreegziabher, 2014).

Një tjetër studim që ofron të dhëna të rëndësishme rreth tranzicionit të të rinjve është ai i Manacorda et. al (2017). Autorët përdorin të dhënat e Organizatës Botërore të Punës, rreth tranzicionit të të rinjve nga shkollimi në tregun e punës, për 23 shtete me të ardhura të ulëta dhe të mesme (të dhënat e anketimit për vitin 2012 dhe 2013). Në studim përfshihen faktorë të ndryshëm mikro dhe makroekonomik.

Sipas tyre, me zgjatjen e tranzicionit ulët edhe probabiliteti i gjetjes së një vend pune, që është në vijë të drejtë me konkluzionet e nxjerra në vendet e zhvilluara. Në këto shtete koha mesatare e gjetjes së një vend pune është 27 muaj, ku prin rajoni i Lindjes së Mesme dhe Afrikës Veriore, me një kohëzgjatje prej 4 vjet e gjysëm. Nga ana tjetër tranzicioni në një punë stabile është shumë i gjatë dhe ai është diku rreth 86 muaj. Femrat edhe këtu janë në disavantazh.

Autorët konkludojnë se fermat kanë më shumë gjasa që më pak të tranzitojnë në punësim për dallim nga meshkujt. Një elemente tjetër interesant për tu analizuar është ai i të pasurit përvojë pune gjatë shkollimit. Nga rezultate e fituara rezulton se pasja e punës gjatë shkollimit shpejtëson tranzicionin, pra ul kohëzgjatjen e tij.

Nga ana tjetër në aspektin makroekonomik, autorët analizojnë faktorë të ndryshëm që ndikojnë tek tranzicioni i të rinjve. Sipas autorëve, treguesi i PBB-së për kokë banori, gjegjësisht rritja e tij deri diku ndikon në uljen e tranzicionit të të rinjve nga shkollimi në punësim. Rritja e pagës minimale dhe disponueshmëria e sigurimit në rast të papunësisë çojnë në rritje në kohëzgjatjen e tranzicionit. Gjithashtu një rritje të devijimit standard në normën e rritjes së popullsisë, rrit mesatarisht tranzicionin për rreth 17 muaj. Rezultatet e ofruara nga Manacorda et. al, nxjerrin në pah të dhëna interesante për shqyrtim pasi shënjestërojnë vendet në zhvillim e sipër.

Sipas autorit Pastore (2009), të rinjtë në Mongoli ballafaqohen me disa sfida në procesin e tranzicionit nga shkollimi në punësim gjegjësisht faktorë të ndryshëm ndikojnë në këtë proces. Njëri ndër faktorët është edhe vendbanimi gjegjësisht të rinjtë e vendeve urbane kanë vështirësi për tu punësuar dhe kanë nevojë për trajnim dhe edukim shtesë. Nga ana tjetër të rinjtë të papunësuar në vendet rurale ballafaqohen me një papunësi të zgjatur, ku procesi i tranzicionit të tyre është më i gjatë për dallim nga të rinjtë e vendeve urbane.

Një faktorë tjetër është gjinia, ku femra janë më në disavantazh nga meshkujt edhe përkundër nivelit më të lartë të shkollimit. Por për dallim nga vendet tjera, ku arsimimi profesional, paraqiteshe si përparësi dhe ulte procesin e tranzicionit, në Mongoli është e kundërta. Të rinjtë që kanë pasur diploma të arsimimit profesional kanë vështirësi në gjetjen e një vendi të punës, edhe përkundër faktit se punëdhënësit shprehin interesim për punësim të personave me përgatitje të tillë.

Siç u theksua më lartë, ky proces i tranzicionit është shumë i vështirë për të rinjtë. Një ndër faktorët që më shumti ndikon është përvoja e parë e punës, të cilët të rinjtë nuk e kanë kur i kyçen për së pari herë tregut të punës. Përveç kësaj, në linjë me konstatimet e të tjerëve është edhe konkluzioni i autorëve Berloff, Modena & Villa (2015), ku theksojnë se edhe faktorë tjerë ndikojnë tek ky tranzicioni të tillë si: gjinia, etniciteti, paaftësia, pabarazia rajonale dhe situata financiare e familjes, dallimet fillestare në shkathtësi dhe arsim, ngurtësia në anën e institucioneve të tilla si shkollat, universitetet, sistem e trajnimit, agjencionet e punësimit si dhe legjisllacioni i tregut të punës, që nuk ju ofron shkathtësitë dhe aftësitë e nevojshme të rinjve për tu përballur me tregun e punës.

Për dallim nga studimet paraprake që ofrojnë të dhëna rreth faktorëve që më së shumti ndikojnë në tranzicionin e të rinjve, autorët Piopiunik and Ryan (2012), në studimin e tyre përdorin një qasje më ndryshe, ku ato propozojnë klasifikim të politikave intervenuese për zbutjen e tranzicionit nga shkollimi në punësim dhe atë:

- Programet aktive të tregut të punës – bazuar në strategjitë afatshkurtra që kanë për qëllim përmirësimin e efijencës së tregut të punës
- Sistemi i trajnimit dhe edukimit profesional – i cili ka për qëllim të pajis të rinjtë me dije shkathtësi, aftësi dhe kompetenca, që janë të nevojshme në profesione të ndryshme

- Puna praktike – një sistem i bashkëpunimit të kompanive dhe shkollave profesionale për trajnim të të rinjve, ku ato do të fitojnë shkathtësi praktike dhe do të mësojnë drejtpërdrejt në vendin e punës.

Karakteristikat e tranzicionit të të rinjve dhe faktorët ndikues

Organizata Botërore e Punës, përmes anketimit School-To-Work-Transition, të bërë në 33 vende anembanë globit, arritën në të dhëna interesante rreth kohëzgjatjes së tranzicionit të të rinjve nga shkollimi në tregun e punës (tabela e mëposhtme).

Sipas tyre, në 33 vendet e analizuara, koha mesatare e tranzicionit ishte 13.8 muaj (14.4 muaj për femrat, 13.7 muaj për meshkujt). Ato që jetonin në vendbanime rurale, tranzicioni zgjaste 15.4 muaj, ndërsa për ato që jetonin në vendbanim urban, tranzicioni zgjaste 14.3 muaj. Tranzicioni më i gjatë u identifikua në Europën Juglindore dhe Azinë Qendrore dhe Perëndimore, me një kohë zgjatje prej 17.9 muaj.

Në shumë prej këtyre vendeve ekziston një normë e lartë e papunësisë në kategorinë 25-29 vjeç, ku në Republikën e Maqedonisë (të dhënat e anketës 2014) kishte një nivel papunësie prej 37%, në Mal të Zi norma ishte 38%, ndërsa në Serbi norma ishte 26%. Gjetja e punës së parë, pa marrë parasysh karakteristikat, zgjat diku rreth 17.2 muaj, gjatë së cilës periudhë i riu varet nga përkrahja financiare e familjes (International Labor Organization, 2017).

Tabela 3 - Tranzicioni i të rinjve nga shkollimi në punësim, të dhëna për 33 shtete

Karakteristika		Koha deri në punësimin e parë (në muaj)	Koha deri në punësimin e parë të tranzituar (në muaj)	Mosha në punësimin e parë (në muaj)	Mosha në punësimin e parë të tranzituar (në muaj)
Totali (33 vende – mesatarja për të dyja gjinitë)		11.6	13.8	19.2	19.4
Gjinia	Meshkuj	11.3	13.7	18.8	19.0
	Femra	12.5	14.4	18.6	18.8
Rajonet	Afrika Sub-Sahariane (10 shtete)	7.9	12.5	17.8	18.1

	Amerika Latine dhe Karaibet (6 shtete)	13.9	14.6	18.7	18.8
	Linda e mesme dhe Afrika Veriore (5 shtete)	12.4	13.4	19.2	19.3
	Azia dhe rajoni i Pacifikut (4 shtete)	7.6	9.6	17.7	17.6
	Europa Juglindore dhe Azia Qendrore dhe Perëndimore (8 shtete)	17.2	17.9	20.9	21.0
Grupimi sipas nivelit të të ardhurave	Të ardhura të mesme të larta	15.4	16.3	20.1	20.2
	Të ardhura të mesme të ulta	12.4	14.5	19.3	19.5
	Të ardhura të ulta	6.8	10.4	17.0	17.3
Vendbanimi	Rurale (28 shtete)	13.0	15.4	18.6	18.5
	Urbane (29 shtete)	12.0	14.3	19.6	19.8
Niveli i edukimit të përfunduar	Fillor	19.6	22.2	17.0	17.2
	I Mesëm	12.4	14.3	19.2	19.4
	I Lartë	6.5	8.5	22.1	22.3

Burimi: (International Labor Organization, 2017), (Elder & Kring, 2016)

Ndikimi i edukimit në tranzicion

Një rol të rëndësishëm në tranzicion e të rinjve nga në tregun e punës luan edukimi. Në shumë studime i është dhënë një rëndësi e veçantë kësaj çështje, ku dhe theksohet se të pasurit një nivel më të lartë të edukimit, rrit gjasat për punësim të mëhershëm dhe të pasurit e një tranzicioni më të shkurtër. Por kjo nuk është përherë kështu.

Në raportin e Komisionit Europian, i cili analizon tranzicionin e të rinjve nga institucionet e arsimit të lartë në tregun e punës në vendet e Ballkanit Perëndimor, i publikuar në vitin 2016, theksohet se të pasurit e një diplome universitare ofron përparësi në tregun e punës (Bartlett, Uvalic, Durazzi, & Sene, 2016). Norma mesatare e papunësisë për të diplomuarit nga

universitete në rajonin e Ballkanit Perëndimor është 16.2%, krahasuar me 23.9% të të gjithë fuqisë punëtore. Por nga ana tjetër nëse shikojmë normën e papunësisë së të sapodiplomuarve e cila është 37.1%, vërehet se të diplomuarit ballafaqohen me një tranzicion të vështirë nga mbarimit të studimeve universitare.

Ky tranzicion nuk ndihmohet edhe nga niveli i ulët i bashkëpunimit formal mes universiteteve dhe komunitetit të biznesit, i cili nuk është në nivelin e duhur në këtë rajon. Sipas këtij hulumtimi, të diplomuarit e punësuar aktualisht, u janë dashur së paku 9 muaj të gjejnë punën e tyre të parë. Përveç kësaj, ato kanë pasur së paku dy vende pune nga diplomimi i tyre dhe 57% e tyre kanë përjetuar së paku një periudhë të papunësisë nga hyrja në tregun e punës.

Momentalisht, të diplomuarit e papunësuar kanë përvoja më negative në këtë aspekt, ku në mesatare janë të papunësuar për një periudhë prej 1 vit e katër muaj, përderisa gjyma e tyre ka pasur një vend pune, dhe se për të gjetur atë vend punë, ju është dashur së paku 7 muaj. Këto të dhëna nuk janë edhe aq shpresëdhënëse për sa i përket tranzicionit të të rinjve në tregun e punës nga shkollimi universitar.

Këtu theksohen edhe disa faktorë të cilët vështirësojnë dhe kanë ndikim të theksuar në tranzicionin e të rinjve të diplomuar në tregun e punës dhe ato faktorë janë:

- Bashkëpunimi i kufizuar mes universiteteve dhe komunitetit të biznesit
- Mungesa e asistencës në gjetjen e punës
- Mungesa paraprake e përvojës së punës
- Pakënaqshmëria e punëdhënësve me shkathtësitë e të diplomuarve
- Boshllëku i aftësive të të diplomuarve.

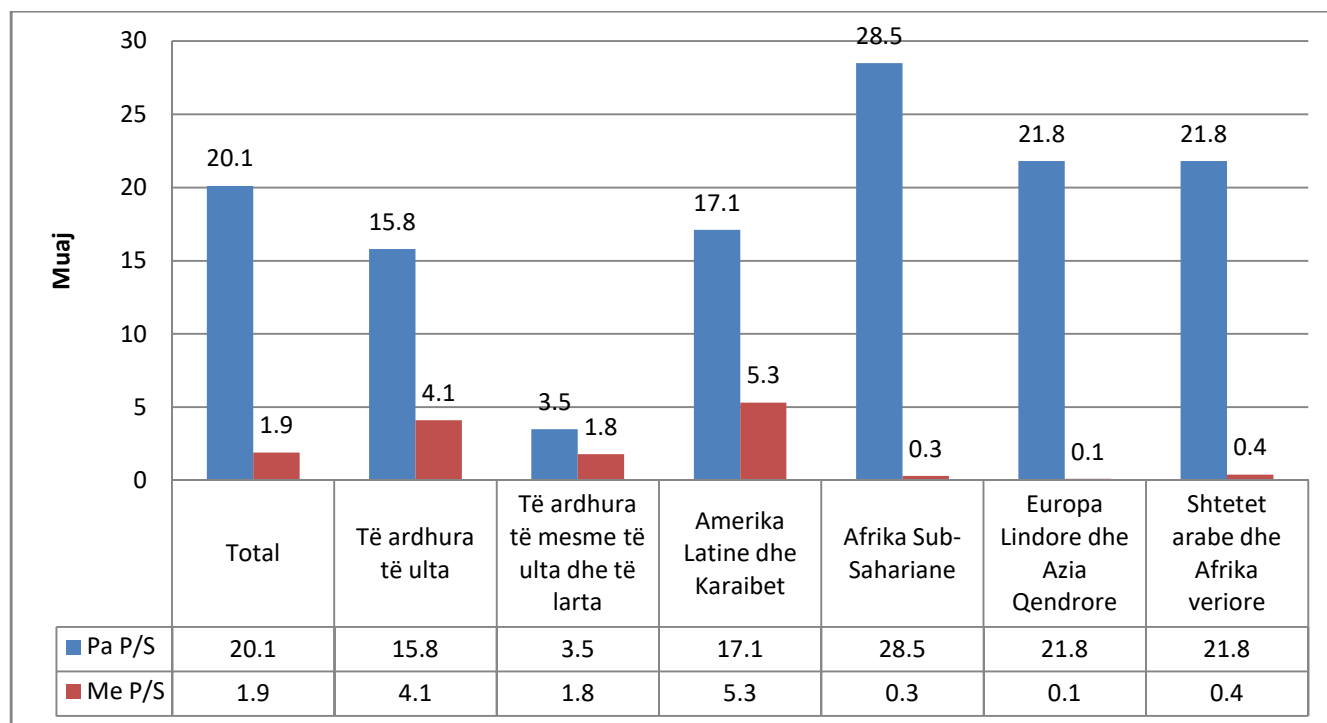
Në linjë të drejtë me konstatimet e Bartlett et. al (2016), është edhe ai i Riphahn (2002), ku thekson se në mesin e faktorëve tjerë, ai që më së shumti ndikon në tranzicionin e të rinjve është niveli i edukimit. Konkluzioni i saj është se personat që kanë nivel më të lartë të edukimit, kanë një probabilitet më të ulët të të qenit të papunës gjegjësisht të kenë një tranzicion më të lehtë.

Kombinimi punësim- studim

Një element interesant për tu studiuar në aspekt të tranzicionit të të rinjve nga shkollimi në punësim, është elementi i punësimit gjatë studimit apo i njohur ndryshe si punësim-studim (work-study). Viteve të fundit edhe vetë të rinjtë kanë filluar ta praktikojnë këtë gjë, e cila ka të ngjarë të ju ofroj mundësi më të mira punësimi pas përfundimit të shkollimit. Kjo është e përfshirë edhe politikat që trajtojnë punësimin, arsimimin, trajnimin dhe tranzicionin e të rinjve kanë filluar të përfshijnë punën dhe të mësuarit në klasë dhe në vendin e punës. Me vetë faktin se të rinjtë do vazhdojnë të bëjnë të njëjtën punë edhe pas mbarimit të studimeve, kjo nënkupton se ato nuk do të kenë fare periudhë të tranzicionit.

Nga të dhënat e disponueshme, (International Labor Organization, 2017), vërehet se ky lloj kombinimi ofron një tranzicion të shkurtër. Në mesatare, për personat që kombinonin studimin dhe punësimin, tranzicioni zgjat diku rreth 1.9 muaj, për dallim nga ato që janë në këtë kategori, ku kohëzgjatja e tranzicionit është 20.1 muaj. Tranzicioni më të gjatë në punë-studim u vërejt në rajonin e Afrikës Sub-sahariane me një kohëzgjatje prej 28.5 muaj, ndërsa më e shkurtër në Europën Lindore dhe Azinë Qendore me më pak se 1 muaj.

Figura 3 - Kohëzgjatja e tranzicionit nga kombinimi punë dhe studime



2.4. PËRMBLEDHJE

Të rinjtë si një kategori që është më e lëndueshme kur bëhet fjalë për pjesëmarrjen e tyre në tregun e punës. Trendet bashkëkohore nuk janë shumë shpresëdhënëse. Në dy dekadat e fundit vërehet një rënie e pjesëmarrjes së të rinjve në tregun e punës. Përveç kësaj papunësia tek të rinjtë është në nivele të larta, si në një pjesë të vendeve të zhvilluara por edhe më e theksuar në vendet në zhvillim. Të rinjtë janë ata që tregu i punës më vonë i absorbon në vende pune por fatkeqësisht janë të parët që largohen në raste të krizave më të theksuara, siç ishte kriza e fundit financiare e dekadës së kaluar.

Sipas literaturës bashkëkohore, faktorë të ndryshëm ndikojnë në papunësinë tek të rinjtë dhe ato grupoheshin në tre grupe dhe atë: kushtet makroekonomike ciklike në makroekonomik, kushtet demografike, individuale, sociale dhe strukturore, politikat dhe institucionet. Autorë të tjerë inkorporojnë edhe faktorë tjerë të tillë si: rritja ekonomike, liria ekonomike, reformat në tregun e punës edhe faktorë të tjerë si punësimi i pjesshëm dhe masat aktive të tregut të punës.

Shtete të ndryshme kanë implementuar programe të ndryshme qofshin ato aktive apo pasive për të luftuar tregun e punës. Në vende të ndryshme janë implementuar programe të ndryshme dhe nuk mund të thuhet se ka një formulë të përgjithshme e cila funksionon në të gjitha vendet.

Një ndër faktorët thelbësorë që ndikon tek papunësia e të rinjve është niveli arsimor i tyre por edhe trajnimin dhe edukimi profesional i tyre. Shumica e hulumtimeve të bëra theksojnë se të pasurit një nivel më të lartë të arsimimit rrit gjasat që një i ri të jetë i punësuar. Por këtu theksohet edhe rëndësia e trajnimit edhe edukimit profesional i cili mundëson përgatitje të të rinjve për tregun e punës.

Si më i suksesshmi në këtë drejtim paraqitet modeli i punës praktike të dyfishtë i përdorur në Gjermani, që ka rezultuar me një normë të ulët të papunësisë tek të rinjtë. Një

tjetër aspekt që ndikon shumë tek papunësia e të rinjve është i ashtu quajtur i hendeku i përvojës. Ulja e këtij hendeku do të rezultojë me një normë më të ulët të papunësisë tek të rinjtë.

Një element tjetër që analizohet tek ky kapitull është tranzicioni i të rinjve nga shkollimi në tregun e punës, si një ndër elementet më të rëndësishme në drejtim të uljes së papunësisë. Konkluzat e përgjithshme në këtë drejtim është se, kohëzgjatja më e shkurtër e këtij tranzicioni ul ndjeshëm papunësinë tek të rinjtë, ku si element i rëndësishëm theksohet përsëri niveli i arsimimit të të rinjve si faktorë që zbut dhe ul këtë tranzicion. Të pasurit përvojë pune gjatë studimit po ashtu ndikon në uljen e këtij tranzicioni.

Përveç kësaj në këtë tranzicion drejt një vendi të punës ndikues janë edhe faktorë tjetër si gjinia (ku femrat e reja janë në disavantazh nga meshkujt), niveli i zhvillimit të shtetit, gjendja financiare e amvisërisë. Nga autorë të ndryshëm janë identifikuar edhe faktorët që në një farë forme vështirësojnë procesin e tranzicionit të të rinjve dhe ato janë: bashkëpunimi i kufizuar mes universiteteve dhe komunitetit të biznesit, mungesa e asistencës në gjetjen e punës, mungesa paraprake e përvojës së punës, pakënaqshmëria e punëdhënësve me shkathtësitë e të diplomuarve, boshllëku i aftësive të të diplomuarve.

Kapitulli i radhës i këtij disertacioni trajton tregun e punës në Maqedoni por duke u fokusuar tek të rinjtë, ku analizon pjesëmarrjen e tyre në tregun e punës, trendet e punësimit dhe papunësisë, tranzicionin e tyre drejt gjetjes së një vendi të punës, për tu ndalur tek masat aktive dhe pasive të tregut të punës, të implementuara nga qeveria.

KAPITULLI 3 - NJË VËSHTRIM I PËRGJITHSHËM MBI TREGUN E PUNËS NË MAQEDONI - ME THEKS TEK TË RINJTË

3.1. HYRJE

Republika e Maqedonisë, që nga pavarësimi i saj nga ish Federata Jugosllave është ballafaquar me një tranzicion të rëndë ekonomik dhe politik. Gjatë gjithë kësaj periudhe vendi nuk ka arritur të ketë një zhvillim të hovshëm ekonomik si vendet tjera të pavarësuara nga ish Jugosllavia, siç janë Sllovenia dhe Kroacia. Përveç tjera menjëherë pas pavarësimit, kemi qenë dëshmitar të privatizimit të shumë ndërmarrjeve publike por i cili ishte i dështuar në çdo aspekt pasi si rezultat i këtij privatizimi, shumë ndërmarrje u mbyllën dhe shumë punëtorë mbeten të papunë dhe vështirë arritën të kyçen në tregun e punës.

Gjatë gjithë asaj periudhe Republika e Maqedonisë (siç do të shohim edhe më poshtë në këtë kapitull), u ballafaqua me norma të larta të papunësisë, e cila arriti kulmin në vitin 2004, ku norma e përgjithshme e papunësisë arriti në shifra alarmante prej 36.8% (Radvansky, Stefanik, Lichner, Weyerstrass, Domonkos, & Haluska, Labour market analysis and long-term forecast in Macedonia (FYROM) up to 2025, 2013).

Edhe pse viteve të fundit kemi rënie të normës së papunësisë, e cila tani është në një nivel më të pranueshëm prej 22.1% në tremujorin e tretë të vitit 2017 (Државен завод за статистика, 2017), ajo është përsëri e lartë. Në nivel më alarmant është norma e papunësisë së të rinjve e cila kalon shifrat e 50%-shit (Државен завод за статистика, 2017). Viteve të fundit qeveria e Republikës së Maqedonisë ka ndërmarrë një sërë masash dhe politikash (aktive dhe pasive) të tregut të punës për të ulur normën e papunësisë.

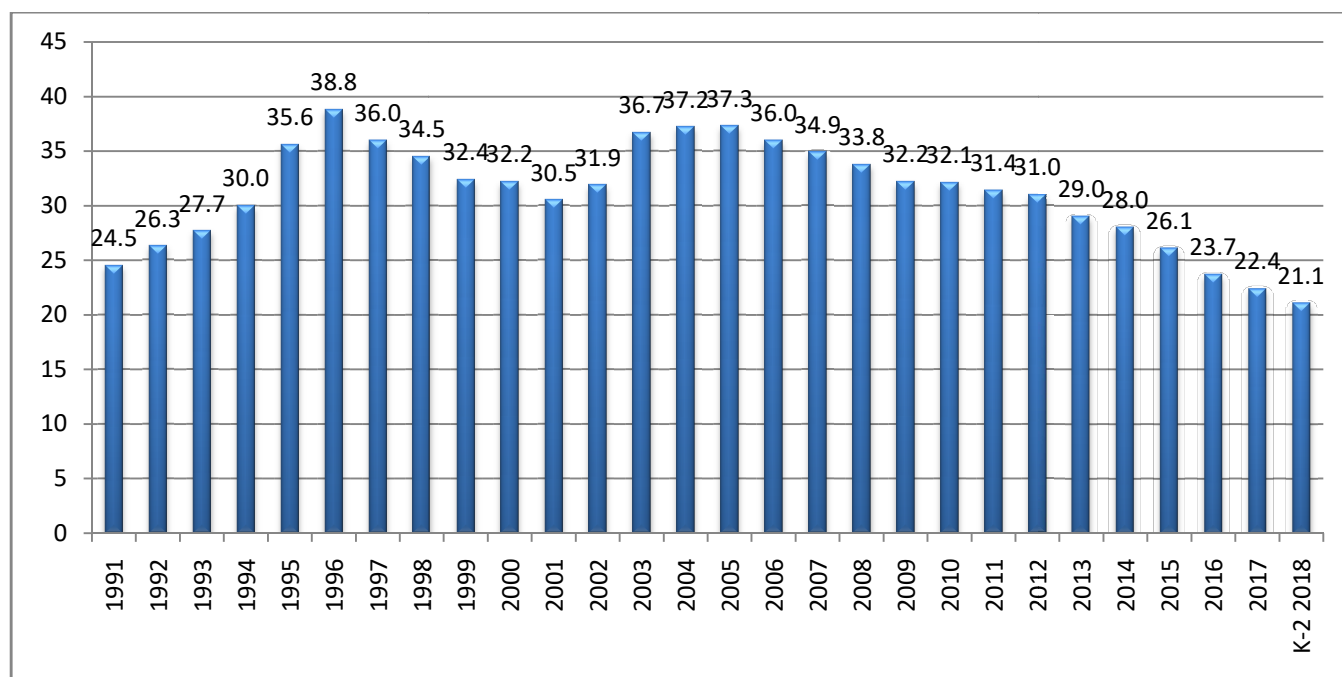
Në masë të madhe këto masa kanë qenë të dedikuara ndaj kategorisë së të rinjve si një kategori më e ndjeshme. Në këtë kapitull do të analizohet tregu i punës në Republikën e Maqedonisë nga pavarësimi i saj e deri më sot, do të analizohet politikat dhe masat aktive dhe pasive të tregut të punës të ndërmarra nga qeveritë e ndryshme (djathtiste dhe majtiste), do të analizohet participimi i të rinjve në tregun e punës në Maqedoni, për të përfunduar me tranzicionin i të rinjve nga shkollimi në punësim.

3.2. TREGU I PUNËS NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË QË NGA PAVARËSIMI E DERI SOT

Tregu i punës në Republikën e Maqedonisë, që nga pavarësimi i saj nuk ka qenë i baraspeshuar dhe jo aq i rregulluar. Në këtë drejtim, rol ka luajtur edhe mospërshtatja e duhur në sistemin e ri ekonomik të tregut të lirë, që e zuri vendin të papërgatitur. Që në fillim vendi është ballafaquar me një normë të lartë të papunësisë e cila në vitet e para nga pavarësimi, konkretisht në vitin 1991 kapte normën prej 24.5%, për të vazhduar të rritet në periudhën në vijim, e karakterizuar me privatizimin e shumë ndërmarrjeve të mëdha publike, gjë që solli edhe rritje të normës së papunësisë, duke arritur në nivelet e 38% në vitin 1996.

Më pas vijoi një periudhë e stabilizimit dhe rënies së normës në rangun 30-32% gjatë viteve 199-2002. Nga viti 2004 e këndej u vërejt një normë rritëse e papunësisë duke arritur normë maksimale në vitin 2005, prej 37.3%, nga ku shënohet një tendencë rënëse nga vitit në vit duke arritur në një nivel prej 22.1% në tremujorin e tretë të vitit 2017.

Figura 4 - Norma e papunësisë në Maqedoni 1991-2017

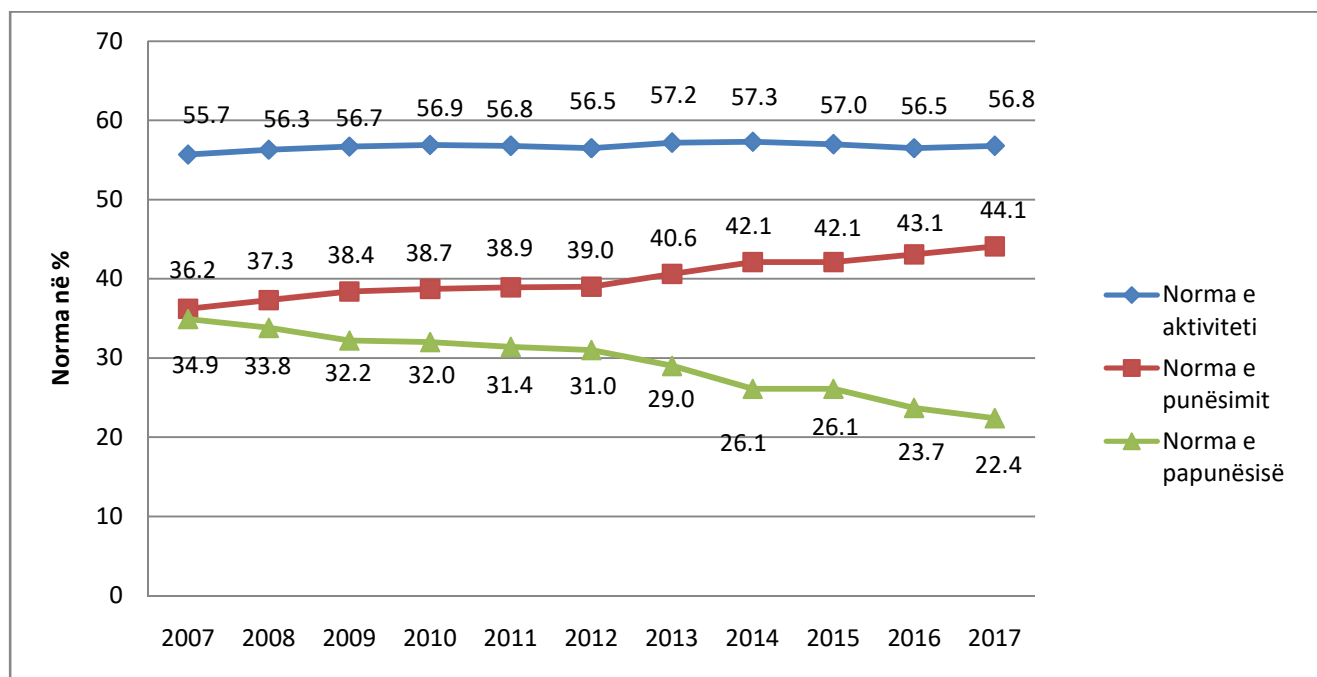


Burimi: Banka popullore e Republikës së Maqedonisë & Banka Botërore

Kjo papunësi në Republikën e Maqedonisë nuk i adresohet vetëm faktorit tranzicion por vendi barti me vete edhe një normë relativisht të lartë të papunësisë, nga pavarësimi prej Jugosllavisë së atëhershme, ku në vitin 1991 vendi kishte një normë të papunësisë prej 22.1%. Por përveç normës relativisht të bartur të papunësisë, në këtë normë të lartë të papunësisë kanë ndikuar edhe faktorë tjerë si procesi i ristrukturimit të ekonomisë së vendit pas pavarësimit, procesi i keq-menaxhuar i privatizimit, masat markoekonomike të politik-bërësve të asaj kohe ndikuan në rritjen e papunësisë dhe vazhdimin e kësaj norme të lartë edhe sot e kësaj dite (Атанасовска-Новески & Трпески, 2016).

Por si qëndron puna sa i përket çështjeve tjera që ndërlidhen me këtë aspekt, të tillë si pjesëmarrja në tregun e punës të popullatës, norma e punësimit dhe të ngjashme? Këtë më së miri e dëshmojnë raportet vjetor të Entit të Statistikave, të cilët nga viti 2007 e këndej çdo vit organizojnë Anketë të fuqisë punëtore. Andaj në vijim do të fokusohemi në analizën statistikore të këtyre parametrave që lidhen direkt me tregun e punës.

Figura 5 - Treguesit e tregut të punës të Republikës së Maqedonisë



Burimi: Anketat e fuqisë punëtore për vitet 2007-2017

Figura 5 ofron pasqyrë të qartë për disa nga aspektet më të rëndësishme të tregut të punës në Republikën e Maqedonisë për periudhën 2007-2016. Nga aty vërehet se norma e aktivitetit të popullatës ka qenë gati lineare dhe me pak ndryshime përgjatë periudhës së analizuar. Nëse në vitin 2007, norma e aktivitetit të popullatës ka qenë 55.7%, ajo në vitin 2016 është në normën prej 56.5%. Trend pozitiv vërehet te norma e punësimit e cila ka shënuar rritje brenda periudhës në fjalë dhe në total është rritur për 6.9 pikë përqind. Norma e punësimit në vitin 2007 ka qenë vetëm 36.2% , për të arritur në 43.1% në vitin 2016. Siç u shpjegua edhe më lartë, trend pozitiv ka edhe norma e papunësisë e cila ka shënuar rënie në periudhën e analizuar, ku kjo rënie është mbi 10 pikë përqind.

Treguesit e tregut të punës sipas gjinisë, moshës dhe nivelit të edukimit

Për më tepër tabela e mëposhtme, ofron të dhëna mbi tre treguesit kryesorë (norma aktive, e punësimit dhe papunësisë), të ndarë të tre aspekte dhe atë sipas gjinisë, moshës dhe nivelit të edukimit. Në aspekt të gjinisë mund të vërejmë se norma aktive apo e pjesëmarrjes në tregun e punës për periudhën 10 vjeçare të analizuar tregon se meshkujt ende marrin më shumë pjesë pra janë më aktiv për dallim nga femrat. Kjo normë tek meshkujt ka lëvizur në vlerat 67-69% kurse tek femrat rreth 44%. Sa i përket punësimit edhe pse vërehet trend pozitiv rritës tek të dyja gjinitë, femrat përsëri janë në disavantazh.

Trendi rritës i punësimit ka qenë më i theksuar tek meshkujt ku në vitin 2007 norma e punësimit ishte 44.1% kurse në vitin 2016 ajo arrin në 52.3% ndërsa tek femrat nëse norma e punësimit në vitin 2007 ka qenë 28.4%, në vitin 2016 ajo është në vlerën e 33.8%. Ndërsa tek norma e papunësisë vërehet po ashtu trend pozitiv, me rënie të normës së papunësisë tek të dyja gjinitë, por në këtë rast papunësia ka shënuar rënie më të theksuar tek femrat, ku për këtë periudhë rënia ka qenë 12.8 pikë përqind, kurse tek meshkujt papunësia shënoi rënie për afër 10%.

Një parametër tjetër i rëndësishëm i analizës së këtyre parametrave është edhe aspekti i moshës, që është edhe më i rëndësishëm për këtë punim të doktoratës. Sa i përket normës së pjesëmarrjes apo normës aktive, pjesëmarrje më të madhe ka grup-mosha 25-49, pas saj grup-

mosha 50-64 dhe së fundmi grup-mosha 15-24 ku pjesëmarrje e tyre është më e ulët dhe sillet rreth 31-34%. Grup-mosha 15-24 po ashtu ballafaqohet me normë më të lartë të papunësisë edhe pse viteve të fundit vërehet rënie e papunësisë por kjo normë ende vazhdon të jetë e lartë dhe është afër 50%. Për dallim nga kjo grup-moshë, dy grup-moshat tjera kanë norma më të ulëta të papunësisë (edhe tek këto dy grup-mosha vërehet trend pozitiv rënës), ku në vitin 2016, kemi normë të papunësisë prej 23.2% të grup-moshës 25-49 ndërsa 17.1% tek grup-mosha 50-64.

Ndërsa sa i përket normës së punësimit, përsëri grup-mosha e re (15-24) ka një normë shumë të ulët të papunësisë, ku në vitin 2007 norma e punësimit të kësaj grup-moshe ishte 15.2% ndërsa në vitin 2016 kjo normë u rrit në 16.2%. Edhe tek ky tregues dy grup-moshat tjera janë në përparësi të theksuar nga të rinjtë. Grup-mosha 25-49, në vitin 2007 kishte normë punësimi 53%, kjo normë në vitin 2016 u rrit në 61.3%.

Nga ana tjetër grup-mosha 50-64, në vitin 2007 kishte normë të punësimit 37.8% ndërsa në vitin 2016 kjo normë u rrit në 47.9%. Nga këtu vërehet qartë se të rinjtë janë në disavatazh të theksuar në të tre parametrat e përmendur dhe jo rastësisht politikat qeveritare të tregut të punës së Republikës së Maqedonisë, në mase të madhe kanë qenë të fokusuara tek të rinjtë por efekti real i tyre do të analizohet në pjesët vijuese të punimit.

Tabela 4 - Treguesit e normës aktive, papunësisë dhe punësimi (sipas gjinisë, moshës dhe arsimimit)

Viti	Gjinia		Mosha			Edukimi		
	Mashkull	Femër	15-24	25-49	50-64	Fillor ose me ulët	Mesëm	I lartë
PAPUNËSIA								
2007	34.5	35.5	57.7	32.9	28.5	42.6	35.1	20.5
2008	33.5	34.2	56.4	31.6	28.0	41.1	33.1	21.4
2009	31.8	32.8	55.1	30.3	25.9	40.5	33.1	19.3
2010	31.9	32.2	53.7	30.7	26.0	35.9	31.8	23.3
2011	31.8	30.8	55.3	29.6	26.2	37.3	32.8	22.7
2012	31.5	30.3	53.9	29.9	24.4	39.1	29.7	23.4
2013	29.0	29.0	51.9	27.7	23.2	31.1	26.6	25.7

2014	27.6	28.6	53.1	26.5	22.4	30.7	28.3	20.4
2015	26.7	25.1	47.3	25.2	20.9	29.5	26.6	19.1
2016	24.4	22.7	48.2	23.2	17.1	/	/	/
2017	22.7	21.8	46.7	21.4	16.5	/	/	/
NORMA E PUNËSIMIT								
2007	44.1	28.4	15.2	53.0	37.8	30.3	56.1	71.9
2008	45.7	28.8	15.7	54.3	39.5	32.2	58.3	73.1
2009	47.5	29.4	15.7	55.4	42.4	33.6	58.7	74.3
2010	47.5	29.8	15.4	55.7	42.6	33.4	58.4	73.9
2011	47.0	30.9	14.4	56.5	43.1	34.3	58.3	72.4
2012	47.1	30.8	15.5	55.8	42.8	32.4	57.7	71.9
2013	48.7	32.5	16.2	58.0	44.9	35.4	60.2	71.4
2014	50.1	32.4	15.2	59.5	45.6	36.9	61.2	72.4
2015	50.5	33.7	17.3	59.5	46.7	35.3	61.5	74.4
2016	52.3	33.8	16.2	61.3	47.9	33.9	63.9	74.7
2017	53.6	34.6	17.5	63.1	48.2	/	/	/
NORMA E AKTIVITETIT								
2007	67.3	44.1	35.9	79.0	52.9	36.3	69.5	80.2
2008	68.8	43.8	35.9	79.4	54.9	37.3	70.7	80.6
2009	69.6	43.7	35.0	79.5	57.2	36.8	70.0	81.3
2010	69.8	44.0	33.3	80.4	57.5	36.5	69.6	81.5
2011	68.8	44.7	32.1	80.2	58.3	36.3	68.2	80.9
2012	68.7	44.3	33.6	79.5	56.7	34.4	68.7	79.5
2013	68.5	45.8	33.6	80.2	58.5	35.5	68.8	79.6
2014	69.3	45.3	32.4	81.0	58.8	36.3	67.9	79.1
2015	68.9	44.9	32.8	79.6	59.0	/	/	/
2016	69.2	43.8	31.3	79.8	57.8	/	/	/
2017	69.3	44.3	32.8	80.3	57.8	/	/	/

Burimi: Anketat e fuqisë punëtore për vitet 2007-2017 (Enti shtetëror i statistikave).

Treguesit e tregut të punës sipas rajoneve gjeografike

Përveç treguesve të lartpërmendur, është me rëndësi të shikohet edhe një aspekt tjetër sa i përket tregut të punës gjegjësisht shpërndarja rajonale e këtyre treguesve në Maqedoni. Tabela në vijim na ofron të dhënat rreth normës aktive, papunësisë dhe punësimit në tetë rajonet gjeografike të vendit.

Nga të dhënat vërehet se në dhjetëvjeçarin e analizuar (2007-2016) rajoni i Pollogut ka një nivel më të ulët të normës aktive për dallim nga rajonet tjera (rreth 45-47%), për dallim nga rajonet tjera që kanë normë më të lartë aktive të popullatës në tregun e punës por edhe nga niveli republikan i cili sillet në normën prej 55-57%. Përveç këtij fakti, rajoni i Pollogut ballafaqohet edhe me një rritje më të ulët të normës aktive e cila për një dekadë të tërë është rritur për vetëm 2 pikë përqind, por që është afërsisht edhe mesatares së vendit por përsëri si vlerë totale është dukshëm më e vogël nga rajonet tjera.

Nga ana tjetër sa i përket normës së punësimit, përsëri rajoni i Pollogut ngel pas rajoneve tjera, ku sipas të dhënave të vitit 2016, vetëm rajoni verilindor ka normë më ulët punësimi se rajoni i Pollogut. Ndërsa nëse krahasohet me normën republikane, ky tregues është më i vogël për 9 pikë përqind. Si rajone me normë të punësimit të lartë paraqitet rajoni juglindor dhe lindor, edhe pse tek ky i fundit vërehet rënie e punësimit viteve të fundit.

Së fundmi, vetëm tek norma e papunësisë rajoni i Pollogut qëndron afër mesatares së vendit por edhe vendeve tjera. Në këtë drejtim me normë më të lartë të papunësisë ballafaqohen rajoni jugperëndimor dhe ai verilindor.

Tabela 5 - Treguesit e normës aktive, papunësisë dhe punësimi sipas rajoneve në R.M.

	Rajoni i Vardarit	Rajoni Lindor	Rajoni Jugperëndimor	Rajoni Juglindor	Rajoni i Pella-gonisë	Rajoni Verilindor	Rajoni i Shkupit	Rajoni i Pollogut	Niveli i R.M.
NORMA E AKTIVITETIT									
2007	54.4	59.3	53.2	69.7	62.3	60.4	52.9	45.2	55.7
2008	57.9	59.2	55.5	70.5	63.6	59.5	53.1	43.9	56.3
2009	58.3	59.5	55.8	69.6	63.8	56.9	54.4	46.1	56.7
2010	59.1	58.6	55.5	69.9	63.8	58.3	54.7	46.7	56.9
2011	59.7	58.2	56.7	71.0	63.9	53.7	56.1	43.9	56.8
2012	59.1	61.5	56.2	70.7	62.8	52.1	55.3	44.5	56.5
2013	60.7	61.0	56.2	69.9	64.4	54.2	55.3	46.6	57.2

2014	61.4	63.6	54.6	66.9	65.3	54.2	56.3	46.1	57.3
2015	60.7	62.5	54.9	68.4	66.3	54.0	54.4	47.1	57.0
2016	62.8	62.3	53.5	66.5	64.9	55.4	53.5	47.2	56.5
2017	61.1	58.3	54.0	67.8	64.8	53.1	55.1	49.5	56.8
NORMA E PUNËSIMIT									
2007	30.5	40.4	29.7	61.9	40.6	23.6	34.5	32.9	36.2
2008	32.7	47.4	33.7	62.3	41.6	25.0	33.3	32.3	37.3
2009	35.2	49.4	37.5	59.6	42.6	20.0	36.2	33.5	38.4
2010	37.2	49	36.5	61.9	42.4	21.7	36.7	32.3	38.7
2011	38.0	48.7	32.4	64.4	43.8	21.7	38.9	30.0	38.9
2012	37.9	50.1	32.4	60.9	46.9	24.6	38.0	29.3	39.0
2013	42.6	49.1	35.6	56.8	50.1	29.9	39.1	31.0	40.6
2014	44.5	50.8	34.7	52.9	53.1	30.3	40.0	32.0	41.2
2015	45.8	51.6	36.2	56.9	52.2	30.6	40.4	33.2	42.1
2016	49.3	52.0	35.9	57.1	52.5	32.0	41.6	34.7	43.1
2017	48.8	50.8	37.5	59.7	54.2	34.1	42.7	35.1	44.1
NORMA E PAPUNËSISË									
2007	43.9	31.8	44.2	11.1	34.8	61.0	34.7	27.2	34.9
2008	43.6	20.0	39.3	11.7	34.5	58.0	37.3	26.4	33.8
2009	39.7	17.0	32.7	14.4	33.2	64.8	33.5	27.3	32.2
2010	37.0	16.4	34.3	11.5	33.6	62.8	33.0	30.8	32.0
2011	36.4	16.4	42.8	9.3	31.4	59.6	30.7	31.8	31.4
2012	35.9	18.5	42.3	13.8	25.3	52.8	31.3	34.2	31.0
2013	29.8	19.5	36.7	18.8	22.2	44.9	29.3	33.6	29.0
2014	27.6	20.1	36.4	20.8	18.7	44.0	29.0	30.7	28.0
2015	24.5	17.5	33.9	16.7	21.1	43.2	25.7	29.6	26.1
2016	21.6	16.4	33.0	14.1	19.0	42.2	22.3	26.4	23.7
2017	20.1	12.9	30.5	12.0	16.3	35.7	22.5	29.0	22.4

Burimi: Anketat e fuqisë punëtore për vitet 2007-2017 (Enti shtetëror i statistikave).

Kohëzgjatja e papunësisë në Republikën e Maqedonisë

Një tregues tjetër i rëndësishëm kur bëhet fjalë për tregun e punës është edhe faktori kohë, pra sa është kohëzgjatja e papunësisë së popullatës. Nga të dhënat e tabelës së mëposhtme, mund të vërejmë një tregues shqetësues. Shikuar nga struktura, pjesa më e madhe të të papunëve, janë në këtë gjendje për më shumë se 4 vjet, gjegjësisht kjo kap vlerën prej 65% në vitin 2007, për tu zvogëluar shumë pak pas 10 viteve dhe për të arritur në 61.7% në vitin 2016.

Ky tregues është vërtet shqetësues pasi që tregon se pjesa më e madhe e të papunëve presin një kohë të gjatë për tu punësuar. Personat që presin punësimin deri në 1 vjet janë diku rreth 19%, ato që presin deri në dy vjet përbëjnë pak mbi 10% të numrit të përgjithshëm të të

papunëve, ndërsa ato që presin punësim nga dy e deri në tre vjet janë 8.7% nga numri i përgjithshëm.

Tabela 6 - Kohëzgjatja e papunësisë në R.M.

Kohëzgjatja e papunësisë	Vitet										
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Gjithsej	316.905	310.409	298.873	300.439	294.963	292.502	292.502	277.219	268.809	248.933	213.564
Deri në 1 muaj	2.3	3.5	3.3	3.3	3.8	3.7	3.1	3.3	3.6	4.1	5.1
2- 5 muaj	6.2	6.4	8.0	7.0	7.3	7.7	7.3	6.7	7.2	8.4	9.9
6-11 muaj	6.6	5.2	6.8	6.4	6.3	6.5	7.1	6.6	7.5	6.6	7.1
12-17 muaj	5.7	5.3	5.9	6.5	6.0	6.4	6.7	5.9	6.1	6.9	6.8
18-23 muaj	4.6	4.2	4.1	5.1	5.1	4.8	5.0	5.4	5.3	3.6	5.3
Deri në 2 vjet	0.8	0.8	0.7	0.9	0.9	0.7	1.1	0.9	0.9	0.5	0.8
Deri në 3 vjet	8.8	7.5	7.3	7.6	8.3	9.3	8.5	8.5	8.2	8.2	9.0
4 e më shumë vjet	65.0	67.1	63.8	63.2	62.2	60.9	61.2	62.7	61.2	61.7	56.0

Burimi: Anketat e fuqisë punëtore për vitet 2007-2017 (Enti shtetëror i statistikave).

Papunësia afatgjate në Republikën e Maqedonisë

Tabela në vijim na ofron një pasqyrë edhe më të qartë sa i përket papunësisë afatgjate. Sipas të dhënave të Entit të Statistikave, në tërë dekadën e analizuar vërehet se përqindja e personave të papunë për periudhë më të gjatë se 1 vjet përbëjnë mbi 80% totalin e personave të papunës edhe pse vërehet një trend rënës, ku gjatë dekadës në fjalë kjo normë është ulur për 4 pikë përqind. Shikuar në aspektin gjinor, kjo përqindje është gati e përafërt por që vërehet se trendi ulës është më i theksuar tek gjinia femërore.

Ndërsa shikuar nga prizmi i pjesëmarrjes së papunësisë afatgjate në normën e përgjithshme të fuqisë punëtore, vërehet një trend pozitiv, ku nga viti 2007 ku kjo normë ishte 29.7%, në vitin 2016 kjo arrin në 19.2%. Edhe këtu shikuar nga prizmi gjinor, trendi rënës është gati i përafërt por përsëri më i theksuar tek gjinia femërore.

Tabela 7 - Papunësia afatgjate në R.M.

Papunësisë afatgjate	Vitet										
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% e papunësisë afatgjate ¹	84.9	84.9	81.9	83.3	82.6	82.1	82.5	83.4	81.6	80.9	77.9
• Meshkuj	84.7	86.0	82.5	83.7	83.6	83.0	82.7	83.6	82.5	82.5	77.5
• Femra	85.1	83.3	80.8	82.7	81.0	80.7	82.2	83.1	80.2	78.2	78.6
Norma e papunësisë afatgjate ²	29.7	28.7	26.3	26.7	25.9	25.5	23.9	23.4	21.3	19.2	17.4
• Meshkuj	29.3	28.8	26.2	26.7	26.6	26.1	24.0	23.1	22.1	20.1	17.6
• Femra	30.3	28.5	26.5	26.7	24.9	24.5	23.8	23.8	20.1	17.8	17.2

Burimi: Anketat e fuqisë punëtore për vitet 2007-2017 (Enti shtetëror i statistikave).

Punësimi formal karshi punësimit joformal

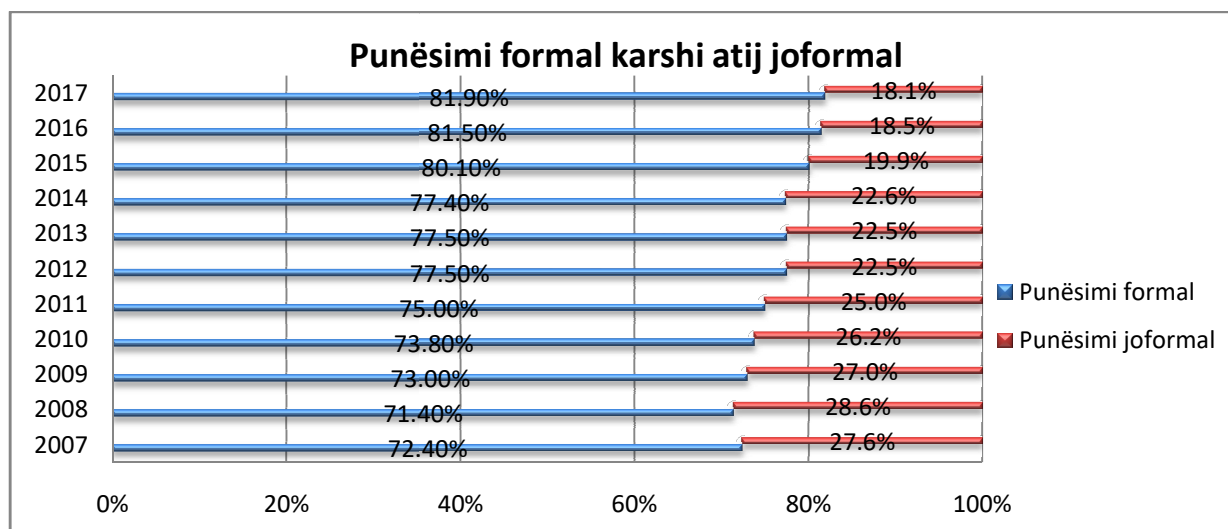
Një tjetër tregues interesant me tendenca pozitive është ai i punësimit formal karshi atij joformal. Gjatë kësaj dekada, nga të dhënat statistikore vërehet që punësimi formal shënon rritje të theksuar dhe nga ana tjetër kemi rënie në punësimin joformal. Nëse në vitin 2007, norma e punësimit formal ishte 72.4%, ajo në vitin 2016 kap vlerën e 81.5% të totalit të punësimeve.

Nga ana tjetër, vërehet rënie e theksuar e punësimit joformal, i cili në vitin 2007 ishte në vlerën e 28% ndërsa në viti 2016 kjo ulet në vetëm 19%. Faktorët që kanë ndikuar në këto trendë pozitive, kryesisht i dedikohen politikave qeveritare por edhe vetëdijesimit të punëdhënësve për të formalizuar punësimin, e cila gjë ju mundëson shfrytëzim të përfitimeve të ndryshme, për të cilat do të diskutohet në pikën e mëposhtme që ka të bëjë me politikat e punësimit.

¹% e papunësisë afatgjate – pjesëmarrja e personave të papunë për periudhe kohore më shumë se 1 vjet në totalin e personave të papunë

²Norma e papunësisë afatgjate- pjesëmarrja e personave të papunë për periudhë më të gjatë se 1 vjet në normën e përgjithshme të fuqisë punëtore

Figura 6 - Punësimi formal karshi atij joformal



Burimi: Anketat e fuqisë punëtore për vitet 2007-2017 (Enti shtetëror i statistikave).

Papunësia sipas përkatësisë etnike

Një tjetër element i rëndësishëm për analizë të papunësisë në Maqedoni është edhe ai etnik, pra papunësia e përgjithshme sipas përkatësisë etnike të të papunëve. Të dhëna të tilla fatkeqësisht nuk ofron Enti Shtetëror i Statistikave i Maqedonisë, për arsye të panjohura. Të dhëna periferike në këtë drejtim ofron Agjencioni për punësim, në raportet vjetor të punës së tyre.

Tabela në vijim ofron të dhëna për papunësinë në vend duke pasur për bazë përkatësinë etnike të të papunëve. Sipas të dhënave, nga gjithsej të papunë në vitin 2010, 63.2% kanë qenë maqedonas, 24.4% shqiptar, 4.1% turq, 4.9% rom, 0.8% serb, 0.1% vllleh, 0.2% boshnjak dhe 2.3% të tjerë. Gati e njëjta strukturë është edhe në vitin 2016, ku maqedonasit përbëjnë 62.2% të të papunëve, 25% janë shqiptarë, 3.7% turq, 5.9% vllleh e kështu me radhë.

Duhet potencuar se të dhëna tjera ku për bazë do të jetë përkatësia etnike nuk u arritën të gjinden pasi në të dhënat zyrtare të shumë institucioneve përfshi këtu edhe Entin e Statistikave, nuk e shohin të udhës të përfshijnë edhe përkatësinë etnike gjatë grumbullimit të të dhënave sa i përket normës aktive, punësimit dhe papunësisë, e të tjera.

Tabela 8 - Papunësia sipas përkatësisë etnike në Republikën e Maqedonisë

Përkatësia etnike	Vitet							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Maqedonas	63.2	64.7	68.1	80.1	67.0	66.2	62.2	62.2
Shqiptar	24.4	23.3	21.1	13.7	21.0	22.4	25.0	24.7
Turq	4.1	3.9	3.7	1.7	3.3	3.2	3.7	4.0
Rom	4.9	4.7	3.7	1.8	5.7	5.1	5.9	6.0
Serb	0.8	0.8	0.8	0.9	0.8	0.8	0.7	0.8
Vlleh	0.1	0.1	0.1	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2
Boshnjak	0.2	0.3	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3
Të tjerë	2.3	2.3	2.2	1.3	1.9	1.9	2.0	1.9

Burimi: Raportet vjetore të punës së Agjencionit për punësim (2010-2016)

Një tregues poashtu i rëndësishëm është edhe ai kategorizimit të personave të punësuar, të papunësuar dhe joaktiv sipas nivelit të shkollimit. Tabela në vijim ofron të dhënat për këto kategori.

Për periudhën 2007-2017, mund të vërehet që kemi rënie të numrit të personave të punësuar në kategoritë pa shkollim (-62%), shkollë fillore të pambaruar (-46%), shkollë e mesme trevjeçare (-11%), shkollë e lartë (-40%). Në kategorinë me shkollë fillore kemi një rënie shumë të vogël të personave të punësuar. Ndërsa rritje të punësimit është shënuar në kategoritë shkollë e mesme katërvjeçare (40%) dhe studime universitare (95%).

Në kategorinë të papunësuar kemi ulje të personave të papunë në të gjithë kategoritë përveç se në atë me studime universitare të kryera. Papunësia tek personat pa shkollim dhe me shkollim fillor të pambaruar ka shënuar rënie, poashtu edhe tek personat me shkollim fillor (-53%), shkollë e mesme trevjeçare (68%), shkollë e mesme katërvjeçare (16%) dhe shkollë e lartë (63%). Për dallim nga kategoritë tjera të shkollimit, tek persona me shkollim universitar të kryer shënohet rritje e numri të personave të papunë.

Nëse në vitin 2007, gjithsej të evidentuar ishin 23,550 persona të papunë me së paku diplomë universitare, në vitin 2017 ky numër është rritur në 42,193 persona të papunë, që

shënon rritje prej 79%. Shtimi i numrit të të diplomuarve viteve të fundit, rezulton edhe me rritje të numrit të personave të papunë me diplomë universitare.

Tek kategoria persona joaktiv, në disa kategori shënohet rrënie ndërsa në disa të tjera rritje. Tek kategoria pa shkollim kemi ulje të numrit të personave joaktiv për 51%, poashtu edhe tek kategoria pa shkollë fillore të mbaruar ku ulja është 48.48%,

Në kategoritë tjera kemi rritje të numrit të personave pasiv dhe atë: me shkollë fillore rritja është 5%, me shkollë të mesme trevjeçare rritja është 8%, tek ato me shkoll të mesme katërvjeçare rritja është 28%, tek persona me shkollë të lartë kemi rritje të numrit për 17% ndërsa tek ato me studime universitare kemi rritje të joaktivitetit për 71%, që paraqet edhe përqindjen më të madhe të rritjes së joaktivitetit nga të gjitha kategoritë e tjera. Ky tregues është shqetësues pasi që aludon në atë se personat me shkollim universitar të kryer nëse nuk gjejnë punë brenda një periudhe koher, ato dekurajohen dhe dalin nga tregu i punës.

Tabela 9 - Popullata e aftë për punë, sipas aktivitetit ekonomik dhe shkollimit

	Pa shkollim	Shkollë fillore e pambuar	Shkollë fillore	Shkollë e mesme trevjeçare	Shkollë e mesme katërvjeçare	Shkollë e lartë	Studime universitare	Gjithsej
Të punësuar								
2007	6,287	25,051	121,945	71,478	248,412	25,862	91,197	590,234
2008	4,014	26,243	136,100	74,991	256,349	24,630	86,688	609,015
2009	2,701	26,186	135,371	71,168	267,401	23,662	103,411	629,901
2010	3,764	24,490	130,115	74,959	267,477	24,656	112,395	637,855
2011	3,082	22,812	130,551	73,853	264,780	20,751	129,256	645,085
2012	3,044	21,088	120,579	72,661	276,297	19,903	136,982	650,554
2013	3,579	20,873	130,166	78,352	296,484	21,411	127,974	678,838
2014	2,800	17,470	140,296	63,043	313,005	19,471	134,103	690,188
2015	1,969	17,669	136,320	51,209	327,947	18,770	152,108	705,991
2016	3,266	14,076	121,990	65,097	329,168	16,853	173,099	723,550
2017	2,369	13,493	120,559	63,488	347,462	15,613	177,665	740,648
Të papunësuar								
2007	5,382	14,757	93,498	48,418	124,664	6,635	23,550	316,905
2008	4,572	14,172	97,650	41,500	122,206	6,233	24,077	310,409
2009	2,325	10,485	90,212	40,169	121,342	4,964	29,376	298,873
2010	3,074	10,366	87,193	39,458	122,212	5,163	32,973	300,439
2011	3,428	10,411	80,198	36,194	120,047	5,212	39,473	294,963
2012	2,844	10,287	74,581	35,727	123,686	3,763	41,614	292,502
2013	3,053	10,039	67,194	34,371	116,740	4,157	41,666	277,219

2014	3,347	8,455	64,277	25,836	122,388	4,117	40,389	268,809
2015	1,620	6,777	57,511	19,059	118,400	4,142	41,424	248,933
2016	1,974	4,177	50,907	19,549	102,851	2,497	43,092	225,049
2017	939	4,371	43,765	15,220	104,669	2,406	42,193	213,564
Joaktiv								
2007	44,782	122,113	301,801	40,719	175,780	14,039	22,262	721,496
2008	41,671	117,899	315,092	40,780	164,457	12,437	21,581	713,917
2009	33,377	111,665	314,075	43,497	170,514	14,665	22,301	710,094
2010	34,612	105,282	310,147	43,672	176,688	15,405	24,422	710,228
2011	30,609	99,515	309,477	46,050	184,769	14,906	30,840	716,166
2012	28,175	94,595	320,680	43,352	187,923	15,941	36,243	726,910
2013	25,268	86,250	315,444	52,547	186,702	17,441	32,751	716,403
2014	22,917	78,769	313,006	41,535	205,877	16,451	35,942	714,497
2015	30,451	72,055	318,190	33,080	215,738	18,242	34,030	721,735
2016	25,465	66,976	326,665	42,021	214,176	16,244	38,753	730,290
2017	22,037	62,917	317,246	44,043	224,940	16,411	38,131	725,723

Burimi: Anketat e fuqisë punëtore për vitet 2007-2017 (Enti shtetëror i statistikave)

3.3. POLITIKAT DHE MASAT AKTIVE DHE PASIVE TË TREGUT TË PUNËS NË MAQEDONI ME THEKS TEK TË RINJTË

Vitet e fundit është vërejtur një interesim i madh i qeverive vendore në nxitjen e punësimit përmes politikave dhe masave në përgjithësi, ndërsa ky interesim është më i shtuar tek mosha më e re, tek të rinjtë. Përmes planeve operative, strategjive kombëtare për punësim, planeve aksionale është munduar që të intervenohet në një segment i cili që nga pavarësimi i Maqedonisë ka qenë në parametra shqetësues. Ky nënkapitull do të trajtoj politikat dhe masat e ndryshme që kanë ndërmarrë qeveritë në këtë drejtim.

Qeveria e Republikës së Maqedonisë viteve të fundit ka ndërmarrë disa hapa duke hartuar plane dhe strategji për të luftuar papunësinë, ku disa prej tyre janë si vijon:

- Strategjia kombëtare për punësim – 2010
- Strategjia kombëtare për punësim – 2015
- Strategjia kombëtare për punësim 2016-2010
- Plani aksional për punësim të të rinjve 2015
- Plani aksional për punësim të të rinjve 2016-2020

- Plane operative për masat dhe programet për punësim dhe shërbime në tregun e punës

Për këtë qëllim edhe ishin ndarë mjete të veçanta nga buxheti qendror. Si bartës i këtyre proceseve ishte paraparë të jetë Agjencioni për punësim dhe pjesërisht Ministria e Punës dhe Politikës Sociale. Tabelat e mëposhtme ofrojnë pasqyrë rreth mjeteve të ndara nga buxheti qendror në drejtim të nxitjes së punësimit dhe atë përmes Agjencionit për punësim dhe Ministrisë për Punë dhe Politikë Sociale.

Siç mund të shihet nga tabela e mëposhtme, ku janë të pontecuarat shumatat e mjeteve të ndara nga buxheti i agjencionit për punësim në mjetet dhe masat për nxitjen e punësimit për dhjetëvjeçarin 2007-2017, mund të vërehet se kemi një shpërndarje diverse për këtë dedikim. Nëse në vitin 2007 janë ndarë vetëm rreth 1.5 milion euro (apo 1.72% e buxhetit të AP) për masat e nxitjes së punësimit, në vitin 2009 kemi një rritje enorme dhe shuma arrin në rreth 11.5 milion euro, pra rritje prej 10 milion eurosh. Më pas kemi rënie të kësaj shume në rreth 5 milion eurosh (për vitet 2010-2012), për tu rritur përsëri në tre vitet e ardhshme ku arrin në 10.1 milion euro në vitin 2015. Në vitin 2016, shënohet një rënie të ndarjes së këtyre mjeteve që pjesërisht i dedikohet edhe krizës politike që mbizotërojnë në vend. Në vitin 2017 kemi përsëri rritje të shumës së buxhetit të Agjencionit, të dedikuar në rritjen dhe nxitjen e punësimit, ku kjo shumë arrin në rreth 12.5 milion euro apo 37.35% e buxhetit të Agjencionit.

Në këtë kontekst është interesant të diskutohet edhe shpërndarja e mjeteve nga buxheti i Agjencionit. Edhe pse viteve të fundit kemi rritje të buxhetit të Agjencionit për punësim, me këtë edhe rritje të mjeteve për nxitjen e punësimit, shikuar në aspekt të pjesëmarrjes në buxhet, aspektet tjera si rrogat dhe kontributet dhe shpenzimet tjera përbëjnë rreth 63% të buxhetit të Agjencionit për punësim, që tregon se më shumë mjete shkojnë për qëllime tjera se sa për nxitjen e punësimit. Në këtë drejtim, duhet të ndërmerren masa dhe reforma për rregullim të kësaj çështje.

Tabela 10 - Mjetet e ndara për politikat dhe masat aktive dhe pasive nga Agjencioni për punësim

Viti	Buxheti baze (në MKD)	Buxheti baze (në Euro)	Mjetet per nxitje te punesimit (në MKD)	Mjetet per nxitje te punesimit (në Euro)	% nga buxheti i përgjithshëm
2017	2,054,945,000.00	33,413,739.84	767,576,000 .00	12,480,910.57	37.35%
2016	2,166,430,000.00	35,226,504.07	537,620,000.00	8,741,788.62	24.82%
2015	2,214,162,000.00	36,002,634.15	625,000,000.00	10,162,601.63	28.23%
2014	2,404,445,000.00	39,096,666.67	517,500,000.00	8,414,634.15	21.52%
2013	2,693,800,000.00	43,801,626.02	523,900,000.00	8,518,699.19	19.45%
2012	3,088,690,000.00	50,222,601.63	299,500,000.00	4,869,918.70	9.70%
2011	3,027,309,000.00	49,224,536.59	304,835,000.00	4,956,666.67	10.07%
2010	2,894,338,000.00	47,062,406.50	306,560,000.00	4,984,715.45	10.59%
2009	4,587,599,000.00	74,595,105.69	705,465,000.00	11,470,975.61	15.38%
2008	5,074,129,000.00	82,506,162.60	257,500,000.00	4,186,991.87	5.07%
2007	5,183,600,000.00	84,286,178.86	88,950,000.00	1,446,341.46	1.72%

Burimi: Buxhetet e Agjencionit për punësim për periudhën 2007-2017 (të shikohet edhe njëherë mirë).

Nga ana tjetër përveç Agjencionit për punësim, edhe Ministria e Punës dhe Politikës Sociale deri në vitet e fundit ka qenë e kyçur me masa direkte për nxitjen e punësimit. Për këtë qëllim nga buxheti i Ministrisë janë ndarë mjete, që variojnë nga 1.1 milion euro në vitin 2007, 9.7 milion euro në vitin 2009, rreth 3 milion e diç në vitet 2010-2015, për tu zvogëluar në mënyrë thelbësore në vitin 2016 dhe 2017. Nga këtu mund të vërehet tendenca e kalimit të mjeteve për këtë dedikim tek Agjencioni për punësim dhe për të përforcuar rolin e tij në luftën kundër papunësisë në vend.

Tabela 11 - Mjetet e ndara për politikat dhe masat aktive dhe pasive nga MPPS

Viti	Buxheti baze (në MKD)	Buxheti baze (në Euro)	Mjetet per nxitje te punesimit (në MKD)	Mjetet per nxitje te punesimit (në Euro)	% nga buxheti i përgjithshëm
2017	41,157,473,000.00	669,227,203.25	12,513,000.00	203,463.41	0.030%
2016	38,592,085,000.00	627,513,577.24	93,934,000.00	1,527,382.11	0.243%
2015	33,826,071,000.00	550,017,414.63	235,527,000.00	3,829,707.32	0.696%
2014	34,165,504,000.00	555,536,650.41	228,587,000.00	3,716,861.79	0.669%
2013	32,094,800,000.00	521,866,666.67	228,500,000.00	3,715,447.15	0.712%

2012	28,052,043,000.00	456,130,780.49	206,000,000.00	3,349,593.50	0.734%
2011	24,963,277,000.00	405,906,943.09	200,060,000.00	3,253,008.13	0.801%
2010	22,905,165,000.00	372,441,707.32	200,000,000.00	3,252,032.52	0.873%
2009	823,480,000.00	13,389,918.70	598,000,000.00	9,723,577.24	72.619%
2008	445,151,000.00	7,238,227.64	84,000,000.00	1,365,853.66	18.870%
2007	248,813,000.00	4,045,739.84	69,000,000.00	1,121,951.22	27.732%

Burimi: Buxhetet e R.M-së për periudhën 2007-2017

Programet dhe masat aktive /pasive të tregut të punës

Në vitet e fundit qeveritë e Republikës së Maqedonisë kanë implemetuar programe dhe masa të ndryshme aktive dhe pasive për të nxitur punësimin në përgjithësi ndërsa një pjesë e masave kanë qenë të fokusuara konkretisht tek të rinjtë. Kompetencat kryesore për këtë gjë i ka Agjencioni për Punësim, i cili edhe menaxhon me programet dhe politikat e punësimit dhe luftimit të papunësisë, të sjellura nga Qeveria e Republikës së Maqedonisë.

Shërbimet tjera të agjencionit për punësim

Në këtë drejtim përveç masave aktive janë ofruar edhe shërbime tjera për nxitjen e punësimit dhe atë: i) ndërmjetësim gjatë punësimit dhe bashkëpunimi me punëdhënësit, ii) informim dhe këshillim për punësim, iii) mbështetje aktive për kërkim të punës, orientimit profesional dhe këshillim kariere (Агенција за Вработување на Република Македонија, 2017).

i. Ndërmjetësim gjatë punësimit

Paraqet njërin prej shërbimeve që ka ofruar ky agjencion. Përmes kësaj është arritur kontakt më i afërt me punëdhënësit dhe është siguruar informacion i dorës së parë për gjendjen e tregut të punës në vend. Gjithashtu përmes këtij ndërmjetësimi është siguruar ndërlidhja e kërkesës me ofertën e tregut të punës, pra mes individëve dhe punëdhënësve.

ii. Informim dhe këshillim

Një shërbim tjetër i ofruar nga ky agjencion ka qenë edhe ai i informimit dhe këshillit të personave të papunë, që kryesisht përmes këshillit të arrihet në rritjen e shkathtësive dhe aftësive të personave të papunë, për tu përballuar me tregun e punës. Në këtë drejtim janë realizuar aktivitete të tilla si trajnime për intervistë, trajnime të ndryshme për fitim të shkathtësive shtesë, e kështu me radhë.

iii. *Mbështetje aktive për kërkim të punës, orientimit profesional dhe këshillim kariere*

Përmes kësaj masa agjencioni ka mbështetur personat që kanë qenë në kërkim aktiv të një vendi pune. Mes tjerash përmes kësaj është munduar që personave në fjalë, e në veçanti të rinje të ju ofrohet fitim të shkathtësive, aftësive dhe njohurive gjë që do ju lehtësojë kërkimin e punës dhe përshtatje me kërkesat e tregut të punës. Mes tjerash janë realizuar edhe disa projekte që përmes trajnimit të rinjtë dhe persona të tjera janë pajisur me shkathtësi të kërkuara nga tregu i punës. Po ashtu është realizuar edhe një formë tjetër e asistencës ndaj personave të papunë përmes orientimit profesional dhe këshillimit për karrierë, ku përmes punëtorive të ndryshme janë këshilluar të rinjtë për hulumtim të karrierës së tyre dhe planifikim të zhvillimit të tyre profesional. Përmes këtyre trajnimeve dhe punëtorive janë trajnuar mbi qindra persona dhe në veçanti të rinj (Агенција за Вработување на Република Македонија, 2017).

Masa aktive të tregut të punës në Republikën e Maqedonisë

Për vite me radhë, agjencioni për punësim në Republikën e Maqedonisë ka ndërmarrë masa dhe programe aktive për të luftuar papunësinë dhe për të rritur punësimin. Fokusi i veçantë i këtyre masave ka qenë në dy fusha specifike dhe atë (Агенција за Вработување на Република Македонија, 2018):

1. Masa dhe programe që shpiejnë në punësim të drejtpërdrejtë përmes nxitjes së ndërmarrësisë në hapjen e bizneseve të reja dhe stimulimin e fuqisë së tregut të punës;
2. Masa dhe programe për rritjen e shkathtësive dhe njohurive tek personat e papunë, për të qenë më konkurrues në tregun e punës.

Në vijim do të japim një përshkrim të shkurtër të këtyre masave dhe ndikimit të tyre bazuar në programet e agjencionit për punësim.

Masa dhe programe që shpiejnë në punësim të drejtpërdrejtë përmes nxitjes së ndërmarrësisë në hapjen e bizneseve të reja

Një ndër qasje kryesore që kanë pasur qeveritë e Republikës së Maqedonisë në drejtim të luftimit të papunësië ka qenë nxitja e ndërmarrësisë në përgjithësi dhe tek të rinjtë në veçanti. Në këtë drejtim një rëndësi e madhe dhe shumë të konsiderueshme e para i është kushtuar punësimit përmes hapjes së biznesit privat individual. Realizimi i këtyre masave ka qenë në formën e një shumë parash pa kthim (rreth 4000 eurosh), e cila ishte e dedikuar në blerje të pajisjeve apo materialeve të ndryshme për fillim të një biznesi.

Gjithashtu në rast të punësimit të një personi nën moshën 29 vjeçare apo mbi këtë moshë, personi apo biznesi do të subvencionoheshte edhe me një shumë shtesë (nga 1500 deri në 2500 euro). Përmes kësaj forme në vitin 2017 kanë përfituar 1084 subjekte të cilat edhe janë regjistruar dhe kryejnë veprimtarinë e tyre. Nga këto 1084 subjekte, 347 janë themeluar nga persona të rinj ndërsa 404 nga femra, që është një tregues se këto masa në shikim të parë kanë pasur ndikimin e tyre (Агенција за Вработување на Република Македонија, 2018). Gati të njëjtat parametra janë vërejtur edhe në vitin 2016, ku marrëveshje subvencionimi me mjete pa kthim është lidhur me gjithsej 1009 subjekte (Агенција за Вработување на Република Македонија, 2017).

Krijimi i start-up kompaniave

Për dallim nga vitet e kalura, në vitin 2017 në masat dhe programet ishte paraparë edhe subvencioni i bizneseve të reja për të rinjtë, të ashtu quajtura start-up. Për këtë qëllim ishin paraparë mjete nga buxheti i agjencionit në vlerë prej rreth 5,000 euro për shfrytëzues i cili do të themeloj kompaninë e tij, shumë e cila mund të dyfishohet nëse kompania krijohet në partneritet.

Të subvencionuarit e vendeve të punës

Ndër masat tjera që janë ndërmarrë nga agjencioni për punësim është edhe ai i të subvencionuarit të hapjes së vendeve të reja të punës në kompanitë ekzistuese. Në këtë drejtim, dy masa kanë qenë të dedikuara dhe atë (Агенција за Вработување на Република Македонија, 2018):

- Të përkrahurit e mikro dhe kompanive të vogla në hapjen e vendeve të reja të punës, ku kompanive ju është ofruar grant në formë të pakthyeshme në vlerë prej 92,000 denar (rreth 1,600 euro), për krijimin e një vendi të punës me kusht që duhet të mbajnë punëtorin e re së paku edhe 12 muaj tjerë. Sipas të dhënave të vitit 2017, përmes kësaj mase janë realizuar 250 vende të reja të punës, ndërsa ka pasur aplikime nga 310 kompani për 527 punësime.
- Të përkrahurit e mikro dhe kompanive të vogla në hapjen e vendeve të reja të punës për të rinj deri në moshën 29 vjeçare, ku këtyre kompanive ju është ofruar grant në formë të pakthyeshme në vlerë prej 153,750 denar (rreth 2,000 euro), për krijim të një vendi të punës për të rinjtë deri në moshën 29 vjeçare, me kusht që personi i punësuar të ngelet në punë edhe së paku 18 muaj. Gjatë vitit 2017, nga kjo masë përfituan 300 persona të cilët edhe u punësuan ndërsa numri i kompanive që kishin aplikuar ishte 397, të cilat kishin aplikuar për të hapur gjithsej 668 vende pune.
- Përkrahje e kushtëzuar në para për subvencionim të punësimit të personave me rezik social, parashikonte punësimin e personave nga kjo kategori. Në këtë program ofroreshin tre mundësi dhe atë: i) subvencionim 6 mujor të bruto rrogës atij punëdhënësi, që do punësoj person nga kjo kategori, me kusht që të mbaj në punë atë edhe për 6 muaj tjerë, ii) subvencionim 6 mujor të neto rrogës atij punëdhësi, që do punësoj person nga kjo kategori dhe lehtësim të pagesës së kontributeve shoqërore për 60 muaj, dhe iii) subvencionim 6 mujor të neto rrogës atij punëdhësi, që do të punësoj person nga kjo kategori dhe lehtësim të pagesës së kontributeve shoqërore për 36 muaj, me kusht që të mbaj atë person në punë edhe për 12 muaj tjerë.

- Projekti “Maqedonia punëson” – subvencion të punësimit, ku parashihej punësim i personave të moshës 15-58 vjeç. Me këtë projekt parashihej që punëdhënësi që punëson ndonjë person nga kjo kategori, të lirohet nga pagesa e sigurimit të detyrueshëm social dhe tatimit personal. Sipas disa të dhënave nga fillimi i projektit (në mes të vitit 2016) e deri në përfundim të vitit 2017, rezulton që nga kjo masë të kenë përfituar 5796 kompani për 9026 persona dhe atë si vijon: të moshës 16-35 vjeç ishin 5632 persona, të moshës 35-50 vjeç ishin 1531, mbi 50 vjeç ishin 1368 persona, mbi 58 vjeç ishin 3913 persona.

Masa dhe programe për rritjen e shkathtësive dhe njohurive tek personat e papunë, për të qenë më konkurrues në tregun e punës.

Përveç kategorisë së masave ku bëhej subvencionim i drejtpërdrejt për hapjen e një vendi pune, agjencioni për punësim aplikon edhe masa tjera të tërthorta përmes rritjes së shkathtësive, aftësive dhe njohurive të personave të punë. Në kuadër të këtyre masave kanë qenë masat si vijon më poshtë (Агенција за Вработување на Република Македонија, 2017).

Trajnim tek punëdhënësi me renome

Përmes kësaj mase tentohet që personave të papunë të ju ofrohet një formë e punës praktike, ku ai do mund të kryej punë reale me çka do të përfitoj shkathtësi të duhura për të konkuruar në tregun e punës. Kohëzgjatja e një trajnimit të tillë ishte 3 muaj dhe përgjithësisht ishte për kategori të personave me shkollim fillor dhe të mesëm.

Kjo masë mundësonte që personi i papunë të përfitoj një kompenzim financiar në vlerë prej 9,000 denar kurse punëdhënësi do të përfitonte 1,339 denar për çdo person që do trajnonte, ndërsa numri maksimal i personave që mund të trajnonte një punëdhënësi ishte 20. Fatkeqësisht nga të dhënat e agjencionit vërehet se interesimi i personave të papunë për këtë masë është shumë i vogël, ku në vitin 2017 gjithsej 27 persona i janë nënshtruar këtij llojit të trajnimit, prej të cilëve 13 kanë qenë persona deri në moshën 29 vjeçare.

Trajnim i vendit të punës me subvencion të punësimit

Me këtë masë tentohet që personat e papunë që kanë vështirës të kyçen në tregun e punës, të fitojnë njohuri dhe shkathtësi profesionale për nevojat e kompanive. Në përgjithësi kjo masë përfshinte personat nga kategoritë sociale. Trajnimi edhe këtu zgjat tre muaj ndërsa pas përfundimit të trajnimit për një vend pune të caktuar, punëdhënësi ishte i obliguar të punësoj personat e trajnuar për çka ai fitonte subvencion të atij punësimit në vlerë prej 19,000 denar (17,000 për personin e punësuar dhe 2,000 denar për kompaninë), si dhe shpenzimet tjera të ndërlidhura me trajnimin e realizuar.

Sipas të dhënave të agjencionit për punësim (Агенција за Вработување на Република Македонија, 2018), gjatë vitit 2017, janë nënshkruar gjithsej 346 kontrata për trajnim me aq persona, ku pas përfundimit të trajnimit, 216 persona kanë fituar kontratë punësimi të subvencionuarm nga ku 113 ishin persona deri në moshën 29 vjeçare dhe 106 ishin femra.

Trajnim për përmbushjen e kërkesave të tregut të punës

Një masë tjetër e agjencionit për punësim të Republikës së Maqedonisë, ndoshta edhe më e duhura ishte ajo e trajnimit të personave të papunë bazuar në kërkesat për shkathtësi dhe aftësi që kërkohen në tregun e punës. Kjo masë u realizua nga kompani private, odat ekonomike, persona të certifikuar dhe shkolla profesionale. Kohëzgjatja e këtij llojit të trajnimit ishte 4 muaj dhe fillimisht parashihej të marrin pjesë 130 persona. Në këtë lloj trajnimi, kompenzim financiar merrnin edhe trajnuesi (në vlerë prej 30,000 denar) dhe personi trajnuar (6,200 denar), ku pas përfundimit të tij personi i papunë fitonte certifikatë valide.

Trajnime tjera

Përveç trajnimeve të lartëpërmendura, agjencioni për punësim ka realizuar edhe lloje të tjera të trajnimeve dhe atë (Агенција за Вработување на Република Македонија, 2018):

- Trajnime për shkathtësi informative (IT) – trajnime të avancuara
- Trajnime për shoferë të kategorive C, D, E

- Trajnime për fitim të shkathtësive nga zanatet e vjetra
- Trajnime për gjuhë të huaja
- Trajnime për përdorim të kompjutorit

3.4. PARTICIPIMI I TË RINJVE NË TREGUN E PUNËS NË MAQEDONI – PAPUNËSIA DHE PUNËSIMI I TYRE

Të rinjtë, si një kategori e popullatës është dëshmuar se është shumë e ndjeshme ndaj ndryshimeve të ndryshme qofshin ato ekonomike, politike apo të tjera. Ndër të tjera pjesëmarrja e tyre në tregun e punës është shumë e rëndësishme për ekonominë e një vendi, pasi me mosha e tillë duhet të jetë ajo që jep produktivitet më të lartë me çka kjo do të përkthehej në një zhvillim ekonomik të vendit dhe mirëqenie.

Si qëndron Republika e Maqedonisë në drejtim të pjesëmarrjes së të rinjve në tregun e punës në përgjithësi dhe si janë treguesit kryesor të tregut e punës për të rinjtë, do analizohet në pjesën e mëposhtme.

Pjesëmarrja e përgjithshme të të rinjve të aftë për punë në totalin e përgjithshëm të popullatës shënon rënien në secilin vit, analizuar për periudhën 2007-2017. Nëse në vitin 2007, pjesëmarrja e të rinjve në totalin e popullatës së aftë për punë ka qenë 20%, ajo në vitin 2017 kap vlerën e 15.9%, që tregon një ulje prej 4.1 pikë përqind, që është ulje reale prej 20% dhe është një tregues shqetësues për shoqërinë në Republikën e Maqedonisë. Trend zvogëlues paraqitet vetëm tek pjesëmarrja e të rinjve në totalin e popullatës aktive, ku pjesëmarrja e tyre shënon ulje të vazhdueshme por që mund të lidhet ngusht edhe me treguesin paraprak.

Një tregues tjetër shqetësues është ai se pjesëmarrja e përgjithshme e të rinjve në fuqinë punëtore për periudhën e analizuar është zvogëluar poashtu. Nëse në vitin 2007, pjesëmarrja e tyre ishte 12.9 %, në vitin 2017 kjo përqindje arrin në 9.1%, që paraqet zvogëlim për 3.8 pikë përqind. Një tregues shqetësues është edhe ai se kemi ulje të vazhdueshme të pjesëmarrjes së të rinjve në totalin e të punësuarve.

Në vitin 2007 kjo përqindje ishte 8.4% ndërsa në vitin 2017, kjo është në nivel të 6.3%. Trend zvogëlues tregon edhe pjesëmarrja e të rinjve në totalin e të papunëve. Në vitin 2007, pjesëmarrja e tyre ishte 21.3% ndërsa në vitin 2017, kjo përqindje është ulur në 19.1%. (Enti shtetëror i statistikave, Anketat e fuqisë punëtore 2007-2017).

Të gjithë këto tregues të pjesëmarrjes së të rinjve në tregun e punës janë shqetësues për Republikën e Maqedonisë, që i adresohen mes tjerash edhe faktit se kemi një shpërngulje të theksuar të të rinjve jashtë vendit, gjë që lidhet drejtpërdrejt me performancën negative të këtyre treguesve. Por analizën tonë në këtë drejtim do e vijojmë edhe duke analizuar vetë këta tregues brenda për brenda strukturës së të rinjve, ku më shumë informata ofrohen në tabelën 12.

Tabela 12 - Struktura e popullsisë së re 15-24 vjeç, e aftë për punë sipas aktivitetit ekonomik, (në %, nga totali i popullësisë 100%)

Vitet	Popullatë e aftë për punë	Fuqia punëtore			Popullatë joaktive
		Gjithsej	Të punësuar	Të papunë	
2007	20.0	12.9	8.4	21.3	29.0
2008	19.9	12.7	8.3	21.1	29.1
2009	19.7	12.2	8.0	20.9	29.5
2010	19.4	11.3	7.7	19.0	29.9
2011	18.8	10.8	7.0	18.9	29.9
2012	18.2	10.8	7.2	18.8	27.8
2013	17.7	10.4	7.1	18.7	27.4
2014	17.5	9.9	6.4	18.7	27.7
2015	16.8	9.7	6.9	17.6	26.2
2016	16.3	9.1	6.1	18.4	25.8

2017	15.9	9.1	6.3	19.1	24.7
-------------	------	-----	-----	------	------

Burimi: Anketat e fuqisë punëtore për vitet 2007-2017 (Enti shtetëror i statistikave).

Kur analizojmë treguesit e papunësisë, punësimit dhe normës aktive të pjesëmarrjes së tyre, brenda të rinjve vërejmë që norma e punësimit të tyre brenda viteve të analizuara lëviz në margjinat e 15-16%, ka me ndonjë rënie të vogël mes disa viteve dhe rritje në ca periudha tjera. Një zvogëlim më të theksuar në këtë drejtim vërehet tek norma e papunësisë së tyre, e cila ka shënuar ulje prej 11 pikë përqind, nga 57.7% në 46.7%. Por përsëri vërehet se norma e papunësisë tek të rinjtë është shumë e theksuar, ku gati çdo i dyti i ri është i papunë. Norma e aktivitetit apo e pjesëmarrjes, poashtu shënon rënie nga viti në vit për periudhën e analizuar. Nëse në vitin 2007, norma aktive apo pjesëmarrja e tyre në tregun e punës ishte 35.9%, ajo në vitin 2017 u ul në 32.8%.

Tabela 13 - Treguesit e normës aktive, papunësisë dhe punësimit tek grupmosha 15-24 vjeç

Vitet	Papunësia	Punësimi	Norma aktivitetit
2007	57.7	15.2	35.9
2008	56.4	15.7	35.9
2009	55.1	15.7	35.0
2010	53.7	15.4	33.3
2011	55.3	14.4	32.1
2012	53.9	15.5	33.6
2013	51.9	16.2	33.6
2014	53.1	15.2	32.4
2015	47.3	17.3	32.8
2016	48.2	16.2	31.3
2017	46.7	17.5	32.8

Burimi: Anketat e fuqisë punëtore për vitet 2007-2017 (Enti shtetëror i statistikave).

Gjithsesi se e rëndësishme të shikohet edhe struktura e këtyre treguesve tek të rinjtë, ku për këtë qëllim pjesa në vijim do të analizoj këto aspekte duke marrë për bazë karakteristika tjera të të rinjve.

Një tregues i rëndësishëm në këtë drejtim është edhe identifikimi i popullatës së re, të moshës 15-24, ose 15-29 vjeç, për sa i përket aftësisë së tyre duke marrë për bazë nivelin e shkollimit të tyre. Këto janë të dhëna të reja, të cilat më parë nuk kanë qenë të disponueshme dhe të dhënat e para janë siguruar në vitin 2015. Nga këtu vërejmë se te grupmosha 15-19, popullata e re e aftë për punë, në pjesë dërmuese është vetëm me shkollim fillor, për të vijuar më pas me shkollim të mes 4 vjeçar & 3 vjeçar.

Tregues i mirë në këtë drejtim është ajo që kemi rritje të pjesëmarrjes së të rinjve që janë me shkollim të mesëm dhe uje të atyre me shkollim fillor, e që pjesërisht ka të bëjë me faktin se shkollimi i mesëm u bë i detyrueshëm vite më parë.

Në kategorinë 20-24 vjeç, shumica e të rinjve të aftë për punë janë me shkollim të mesëm 4 vjeçar, për të vijuar me ato që kanë kryer studimet universitare. Poashtu edhe në grupmoshën 25-29 vjeç gati gjysma e të rinjve të aftë për punë janë me shkollim të mesëm 4 vjeçar, por që nuk qëndrojnë larg edhe të rinjtë me studime universitare të përfunduara, që paraqesin një numër goxha të konsiderueshëm.

Tabela 14 - Popullata e aftë për punës dhe niveli i shkollimit (2015-2017)

	Pa shkollim	Shkollë fillore e pambaruar	Shkollë fillore	Shkollë e mesme trevjeçare	Shkollë e mesme katërvjeçare	Shkollë e lartë	Studime universitare	Gjithsej
Mosha 15-19 vjeç								
2015	1,146	2,617	94,378	1,684	29,767	-	-	129,592
2016	1,412	2,852	90,653	2,919	28,453	-	-	126,289
2017	498	4,255	86,310	2,051	30,005	-	-	123,120
Mosha 20-24 vjeç								
2015	2,609	1,850	16,347	4,882	110,809	604	14,948	152,049
2016	1,113	1,263	15,377	5,088	109,343	289	15,680	148,153
2017	817	1,181	11,311	5,082	109,909	361	14,550	143,213
Mosha 25-29 vjeç								
2015	2,334	1,941	26,325	5,844	72,537	1,835	50,985	161,801

2016	1,234	1,299	23,587	6,012	71,608	1,411	55,628	160,779
2017	997	2,106	20,641	6,476	72,555	1,220	55,271	159,267

Burimi: Anketat e fuqisë punëtore për vitet 2007-2017 (Enti shtetëror i statistikave).

Një tregues tjetër i rëndësishëm është ai se të rinjtë e moshës 15-29 vjeç, në pjesë të madhe janë të punësuar me orar të plotë të punës dhe kjo shënon rritje nga viti në vit për dy grupmoshat, atë të 20-24 vjeç si dhe atë 25-29 vjeç.

Tabela 15 - Të punësuar të rinj 15-29 vjeç, me orar të plotë dhe gjysëm orar (2007-2017)

Mosha	Vitet										
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Të punësuar me orar të plotë											
15-19 vjeç	8,570	8,761	7,142	6,326	6,313	4,234	4,660	3,946	5,619	3,995	4,667
20-24 vjeç	34,551	37,614	38,865	37,938	32,860	35,973	38,242	33,949	37,508	35,158	37,375
25-29 vjeç	65,455	71,416	75,371	74,498	72,695	70,827	71,652	73,822	74,741	76,498	78,552
Të punësuar me gjysëm orar											
15-19 vjeç	2,252	2,397	2,416	2,057	2,073	2,528	2,034	1,980	1,882	1,899	1,189
20-24 vjeç	4,117	2,055	2,316	2,999	3,978	4,224	2,990	4,642	3,701	3,481	3,271
25-29 vjeç	4,040	2,960	3,068	4,226	4,408	4,252	3,817	5,293	1,866	3,295	3,401

Burimi: Anketat e fuqisë punëtore për vitet 2007-2017 (Enti shtetëror i statistikave).

Tabela e mëposhtme ofron të dhënat mbi punsueshmërinë e të rinje sipas profesionit dhe nivelit të shkollimit. Nga aty vërehet se të rinjtë e moshës 15-19 vjeç, përgjithsisht janë të punësuarit me shkollim fillor dhe të mesëm të kryer. Tek grupmosha 20-24 vjeç, poashtu pjesë më e madhe e të punësuarve janë me shkollim të mesëm, e më pas me atë universitar dhe fillor. Ndërsa tek grupmosha 25-29 vjeç, përsëri gati gjysma e të punësuarve janë me shkollim mesëm por që nuk qëndrojnë larg edhe të punësuarit me shkollim universitar. Tendencë rënëse në këtë kategori të të rinjve, kanë ato me shkollim fillor.

Tabela 16 - Të punësuarit e rinj sipas moshës dhe shkollimit

	Pa shkollim	Shkollë fillore e pambaruar	Shkollë fillore	Shkollë e mesme trevjeçare dhe katërvjeçare	Shkollë e lartë	Studime universitare	Gjithsej
Mosha 15-19 vjeç							
2011	84	223	4,586	3,493	-	-	8,386
2012	116	72	3,386	3,189	-	-	6,762
2013	-	-	2,699	3,758	-	-	6,695
2014	-	-	2,443	3,149	-	-	5,926
2015	-	-	3,384	4,009	-	-	7,502
2016	-	-	1,538	4,152	-	-	5,855
2017	-	-	1,510	4,303	-	-	5,866
Mosha 20-24 vjeç							
2011	131	195	4,338	27,574	315	4,284	36,838
2012	76	316	2,940	30,425	283	6,157	40,196
2013	-	666	3,893	30,515	-	5,846	41,233
2014	-	955	5,244	28,159	-	4,142	38,591
2015	-	528	5,040	29,592	-	5,579	41,209
2016	-	-	3,383	28,777	-	5,842	38,639
2017	-	-	2,073	32,168	-	5,882	40,646
Mosha 25-29 vjeç							
2011	186	764	8,893	40,150	625	26,485	77,103
2012	55	851	6,485	39,360	542	27,786	75,079
2013	-	-	7,695	40,972	571	25,430	75,469
2014	-	942	8,147	41,821	1,387	26,444	79,114
2015	-	539	6,489	38,203	1,092	30,284	76,606
2016	-	-	5,614	42,147	598	31,075	79,793
2017	-	622	5,732	40,748	737	33,975	81,953

Burimi: Anketat e fuqisë punëtore për vitet 2011-2017 (Enti shtetëror i statistikave).

Nëse shikojmë strukturën e të punësuarve të rinj, sipas profesionit, vërejmë që në grupmoshat 15-19 vjeç, pjesa dërmuese e të punësuarve punojnë në profesione elementare, pra punë të thjeshta për të vijuar me shërbime dhe shitje.

Në grupmoshat 20-24 vjeç, pjesa më e madhe e të punësuarve janë në sektorin e shitje dhe shërbim si dhe në profesione elementare, ndërsa në përqindje më të vogël janë në zanate, vozitës dhe të ngjashëm, teknikë të përgjithshëm dhe administrator.

Në grupmoshën 25-29 vjeç, të rinjtë janë më shumë të punësuar si profesionist në lëmi të ndryshme, në sektorin e shitjes dhe shërbimeve, në profesione elementare. Ndërsa më pak si udhëheqës në sektorë të ndryshëm.

Tabela 17 - Të punësuar të rinj 15-29 vjeç, sipas profesionit (2011-2017)

	Forca e armatosura	Udhëheqës	Profesionist	Teknikë	Administratorë	Shërbime dhe shitje	Bujqësi	Zanate	Vozitës dhe ndërtues makinash	Profesione elementare
Mosha 15-19 vjeç										
2011	96	-	-	29	132	1,045	37	644	278	6,126
2012	-	26	21	30	-	915	153	696	204	4,717
2013	-	-	-	-	-	722	-	849	551	4,382
2014	-	-	-	-	-	1,045	-	516	702	3,461
2015	-	-	-	-	-	681	-	1,734	-	3,837
2016	-	-	-	-	-	1,020	-	602	-	2,860
2017	-	-	-	-	-	1,404	-	681	786	2,687
Mosha 20-24 vjeç										
2011	335	964	2,056	3,543	1,959	9,017	526	4,085	3,920	10,434
2012	509	696	3,469	4,039	1,389	10,799	239	5,602	3,790	9,664
2013	-	750	2,966	3,775	2,178	7,982	-	6,435	5,458	11,041
2014	-	-	1,887	2,135	1,722	9,211	-	5,806	5,713	10,980
2015	-	-	3,198	3,497	2,178	10,443	863	6,346	4,905	9,242
2016	534	-	2,596	3,018	2,435	10,365	732	5,348	4,732	8,466
2017	553	-	2,711	3,166	1,829	10,761	1,035	5,435	5,922	8,951
Mosha 25-29 vjeç										
2011	2,383	3,147	14,703	8,653	6,292	12,703	368	8,047	9,075	11,732
2012	1,450	2,138	16,920	8,156	4,878	16,115	580	6,737	7,587	10,518
2013	1,339	2,317	14,780	6,603	6,013	15,093	1,019	8,515	8,058	12,096
2014	988	1,692	15,364	8,088	5,683	16,573	1,531	6,643	8,583	13,968
2015	1,327	1,363	15,612	7,894	6,756	16,860	650	8,396	7,888	9,860
2016	706	1,393	17,788	8,393	5,631	18,359	1,730	10,182	8,148	7,463
2017	589	1,423	19,223	9,534	5,760	16,833	1,235	9,752	8,808	8,796

Burimi: Anketat e fuqisë punëtore për vitet 2007-2017 (Enti shtetëror i statistikave).

Një tregues poashtu i rëndësishëm për të rinjtë është edhe kohëgjatja e papunësisë së tyre, pasi ky tregues jep informata të rëndësishme në drejtim të gjendjes në të cilën gjenden të rinjtë. Kështu pra, në grupmoshën 15-19 vjeç, të rinjtë më shumë janë të papunë për periudhë 12-17 muaj dhe 6-11 muaj si dhe 2-5 muaj. Një tregues i përgjithshëm për këtë grupmoshë

është fakti se kemi tendencë rënëse të papunësisë së tyre. Nëse në vitin 2007, papunësia tek këto të rinj ishte pak mbi 18,000 të papunësuar, një dekadë më pas kemi gjithsej 8,108 të papunësuar të kësaj kategorie.

Për dallim nga grupmosha paraprake, të rinjtë të grupmoshës 20-24 vjeç, ballafaqohen me një papunësi më afat gjate. Gati gjysma e këtyre të rinjve janë të papunësuar për së paku 4 vite, që është një tregues shqetësues. Por positive në këtë rast është se papunësia e kësaj kategorie të të rinjve shënon rënie ndër vite, nëse në vitin 2007 ishte gati 20,000 të papunë, në vitin 2017 kjo shifër pak mbi 12,000 të papunë, që paraqet ulje për gati 40%. Poashtu një numër i konsiderueshëm i të rinjve janë të papunë për 3 vite radhazi, por që poashtu shënon ulje në dekadën e analizuar edhe pse ulja nuk është aq e theksuar.

Në përgjithësi edhe në këtë kategori kemi ulje të numrit të personave që presin për tu punësuar, ku në total në vitin 2007, kishte gjithsej afër 50,000 të papunë ndërsa në vitin 2017, ky numër u zvogëlua në 32,690, pra ka një ulje prej rreth 33%. Së fundmi, kategoria e të rinjve të papunë të grupmoshës, 25-29 vjeç, kishte më shumë të papunë që kohëzgjatja e papunësisë ishte 4 vjet e mbi dhe ai numër ishte më i madh se çdo kohëzgjatje tjerët.

Kjo grupmoshë, shënon ulje në periudhën e analizuar edhe atë nga 33,112 të papunë në vitin 2007, në 21,870 të papunë në vitin 2017, ku ulja efektive është rreth 33%. Për nga pesha e papunësisë, më pas vijon kohëzgjatja prej 3 vjet, 1.5-2 vjet. Edhe tek kjo grupmoshë në përgjithësi shënohet rënie e papunësisë nga 51,311 në vitin 2007, në 42,102 në vitin 2017, nga ku del që kemi ulje prej mbi 9,000 persona.

Tabela 18 - Të papunësuar të rinj 15-29 vjeç, sipas gjatësisë së papunësisë (2007-2017)

	Deri 1 muaj	2-5 muaj	6-11 muaj	12-17 muaj	18-23 muaj	2 vjet	3 vjet	4 vjet	Gjithsej
Mosha 15-19 vjeç									
2007	1,717	4,519	4,718	3,032	1,984	228	1,429	487	18,114
2008	1,894	3,745	3,295	2,774	1,264	97	919	708	14,695
2009	1,352	3,623	3,344	2,335	917	35	619	498	12,724
2010	1,394	2,313	2,980	2,695	1,243	264	913	407	12,209
2011	1,325	2,976	2,538	2,300	1,012	85	827	822	11,883
2012	1,381	2,608	2,157	1,874	921	-	307	330	9,605
2013	1,143	1,856	2,918	2,545	1,391	-	683	-	11,040

2014	542	2,004	2,959	2,008	1,685	-	502	538	10,306
2015	821	1,287	2,205	1,278	721	-	-	-	6,406
2016	776	2,136	1,821	2,230	637	-	580	-	8,380
2017	755	1,587	1,590	2,358	963	-	-	-	8,108
Mosha 20-24 vjeç									
2007	1,617	4,313	4,469	5,412	4,490	946	8,409	19,786	49,442
2008	2,268	5,270	4,409	5,222	4,476	988	8,773	19,561	50,967
2009	2,149	5,667	5,104	5,346	4,280	700	7,770	18,515	49,532
2010	2,697	4,743	4,300	4,614	4,906	831	7,743	15,070	44,903
2011	2,511	6,060	4,933	5,053	3,180	727	6,266	15,258	43,988
2012	2,256	4,440	4,812	5,752	4,277	538	8,078	15,172	45,325
2013	1,934	3,598	3,840	5,231	4,302	1,096	7,019	26,647	40,696
2014	2,156	4,153	4,623	3,950	4,400	895	6,170	13,744	40,091
2015	1,771	3,379	4,921	5,599	4,297	-	6,435	10,543	37,386
2016	1,928	3,670	2,829	4,691	2,408	-	6,370	10,860	33,072
2017	1,406	3,446	2,828	2,835	2,162	-	7,066	12,620	32,690
Mosha 25-29 vjeç									
2007	1,464	4,089	3,397	2,643	1,731	438	4,437	33,112	51,311
2008	1,580	2,690	2,997	2,446	2,002	730	3,901	33,898	50,244
2009	1,491	3,714	3,698	2,806	2,641	398	4,188	28,585	47,520
2010	1,342	3,439	4,106	3,870	2,921	460	5,627	29,503	51,268
2011	2,545	4,167	3,271	3,218	4,486	381	5,977	28,711	52,756
2012	2,020	3,865	4,681	3,115	3,899	616	6,682	28,453	53,332
2013	1,368	4,285	4,861	3,740	2,850	1,012	6,711	26,647	51,474
2014	1,965	3,997	2,366	3,514	3,449	570	5,582	29,864	51,306
2015	20,39	4,344	3,132	2,981	2,877	638	4,638	28,304	49,000
2016	1,879	4,011	3,639	3,293	1,854	-	4,386	24,062	43,422
2017	2,695	4,335	3,228	2,966	2,585	644	3,778	21,870	42,102

Burimi: Anketat e fuqisë punëtore për vitet 2007-2017 (Enti shtetëror i statistikave).

Tabela e radhës ofron të dhëna statistikore rreth papunësisë së të rinjve duke marrë për bazë përgatitjen arsimore të tyre. Trendi tek të tre kategoritë e të rinjve (15-19, 20-24, 25-29 vjeç) sa i përket papunësisë së përgjithshme shënon rënie. Tek kategoria 15-19 vjeç, në vitin 2007 kemi pasur gjithsej 18,114 persona të papunë, kurse në vitin 2017, ky numër ka rënë në 8,108 të papunë, nga ku vërehet rënie e papunësisë në një normë prej 55.4%. Edhe nëse shikojmë në bazë të kategorive të ndryshme të arsimimit, vërehet rënie tek të gjitha kategoritë. Në këtë drejtim të uljes së normës së papunësisë (së paku në aspekt statistikor), ka mund të luaj edhe ndryshimet ligjore për arsimin fillor dhe të mesëm, ku u bë e detyrueshme arsimi i mesëm për të gjithë ata që përfundojnë arsimin fillor.

Në kategorinë e të rinjve të moshës 20-24 vjeç, poashtu vërehet ulje e theksuar e papunësisë në përgjithësi. Nëse në vitin 2007, papunësia për këtë kategori të rinjsh ka qenë 49,442 persona të papunë, në vitin 2017 kemi vetëm 32,690 persona të rinj të papunë të kësaj kategorie. Shikuar në aspekt statistikor, papunësia në këtë kategori ka rënë për 33.8% që është një rënie poashtue theksuar. Por ajo që është interesante në këtë kategori moshe të të rinjve është fakti se përderisa shënohet rënie e papunësisë në gati të gjitha kategoritë e arsimit, kemi rritje të papunësisë së personave me studime universitare të kryera (deridiplomike, master, doktoraturë). Nëse në vitin 2007, kemi pasur 3,632 persona të papunë me studime universitare të kryera, në vitin 2017 kjo shifër është rritur në 6,058 persona (në periudha të ndryshme është rritur edhe deri në mbi 10,000 persona).

Pra, rritja e papunësisë në këtë kategori është për 66%, në rang kohor të një dekade. Ky është një indikator jo aq i mirë dhe mendimi parë që lind në këtë drejtim është se prodhimi i madh kuadrove nga universitetet në vend që nuk përputhen me nevojat e tregut të punës, shprehet përmes këtij indikatori, pra duke pasur rritje të papunësisë tek personat që kanë të përfunduar arsimin sipëror.

Pasqyrë të përafërt kemi edhe tek të rinjtë të moshës 25-29 vjeç. Shikuar si total, kemi rënie të papunësisë, edhe atë nga 51,311 persona të papunë në vitin 2007, në 42,102 persona të papunë në vitin 2017 (një rënie prej afër 18%). Por shikuar në aspekt të kategorive të arsimimit, gati të të gjitha kategoritë vërehet ulje e papunësisë, përveç se të persona me arsim universtar të kryer. Nëse në vitin 2007, kemi pasur 8,775 persona të papunë të moshës 25-29 vjeç, në vitin 2017 kjo shifër është rritur në 16,504 (në vite të caktuar ka tejkaluar edhe shifrat e 18,000).

Gjatë kësaj periudhe kemi rritje të papunësisë së personave me arsim universitar në normë prej 88%, që janë vërtet shifra alarmante, pasi gati është dyfishuar numri i personave të papunë. Përsëri edhe si të kategoria e mëparshme, njëra prej arsyeve duhet të jetë prodhimi i madh i kuadrove nga institucionet e arsimit të lartë, pa mos përshtatur këtë prodhim me nevojat reale të bizneseve gjegjësisht tregut të punës.

Tabela 19 - Të papunësuarit e rinj 15-29 vjeç, sipas përgatitjes arsimore dhe moshës

	Pa shkollim	Shkollë fillore e pambaruar	Shkollë fillore	Shkollë e mesme trevjeçare	Shkollë e mesme katërvjeçare	Shkollë e lartë	Studime universitare	Gjithsej
Mosha 15-19 vjeç								
2007	363	881	6,390	2,247	8,199	34	-	18,114
2008	335	943	4,966	1,759	6,674	-	-	14,695
2009	224	1,017	3,715	1,652	6,115	-	-	12,724
2010	108	729	4,411	1,332	5,630	-	-	12,209
2011	64	721	3,976	1,173	5,948	-	-	11,883
2012	474	839	2,884	1,229	4,181	-	-	9,605
2013	580	767	1,804	1,324	6,510	-	-	11,040
2014	581	1,002	1,495	843	6,385	-	-	10,306
2015	-	-	742	-	4,735	-	-	6,406
2016	-	-	1,414	814	5,619	-	-	8,380
2017	-	-	958	971	6,019	-	-	8,108
Mosha 20-24 vjeç								
2007	765	1,161	10,761	6,398	26,227	497	3,632	49,442
2008	390	1,133	10,710	6,024	27,421	137	5,154	50,967
2009	278	799	8,912	5,434	26,538	237	7,335	49,532
2010	241	746	7,788	4,468	24,699	248	6,713	44,903
2011	510	992	7,469	2,863	22,687	320	9,147	43,988
2012	340	1,013	6,268	2,998	24,294	65	10,347	45,325
2013	-	821	4,935	3,033	21,918	-	9,504	40,696
2014	-	1,1019	5,411	1,577	23,900	-	7,882	40,091
2015	-	626	3,877	1,854	23,354	-	7,135	37,386
2016	-	-	3,150	1,739	20,860	-	6,149	33,072
2017	-	560	3,414	1,333	21,234	-	6,058	32,690
Mosha 25-29 vjeç								
2007	504	1,991	12,661	5,602	20,995	782	8,775	51,311
2008	321	1,466	13,680	5,521	20,287	461	8,507	50,244
2009	268	1,113	9,779	4,977	18,753	438	12,192	47,520
2010	780	1,108	10,386	4,234	19,969	788	14,004	51,268
2011	568	711	9,696	3,672	20,989	569	16,550	52,756
2012	342	613	9,100	3,309	22,830	308	16,830	53,332
2013	626	-	7,272	3,397	21,335	-	18,240	51,474
2014	624	769	8,034	2,950	20,153	-	18,561	51,306
2015	-	721	6,820	2,354	21,400	663	16,809	49,000
2016	-	-	5,855	1,991	16,631	-	18,318	43,422
2017	-	-	4,840	1,831	18,051	-	16,504	42,102

Burimi: Anketat e fuqisë punëtore për vitet 2007-2017 (Enti shtetëror i statistikave).

Shënim: Me studime universitare të kryera nënkuptojmë studimet deridiplomike, master dhe doktoraturë

Një tregues tjetër i rëndësishëm sa i përket të rinjve është ajo se sa gjatë janë të papunë gjegjësisht papunësia afatgjate (papunësia mbi 1 vjet), sipas moshës së të rinjve. Në këtë drejtim vërejmë se lëvizjet nuk janë shumë të mëdha, ku në vitin 2010, pjesëmarrja e papunësisë së të rinjve të moshës 15-19 vjeç, në papunësinë e përgjithshme ka qenë 2.2%, ndërsa në vitin 2017, kjo përqindje është rritur në 2.5%, pra ka një rritje prej 0.3 pikëpërqind. Shikuar në aspekt gjinor, tek meshkujt e kësaj kategorie vërehet poashtu nuk vërehet ndonjë lëvizje e theksuar (nga 2.8% në vitin 2010, në 2.9% në vitin 2017), ndërsa tek femrat vërehet një lëvizje më e theksuar negative, ku në vitin 2010 papunësia e kësaj kategorie ishte 1.2%, ndërsa në vitin 2017 u rrit në 1.9%, që shënon rritje prej gati 59%.

Te grupmosha 20-24 vjeç, papunësia nga 13.2% që ka qenë në vitin 2010, është rritur në 15% në vitin 2017, pra kemi një rritje prej 1.8 pikëpërqind. Shikuar në aspektin gjinor, në këtë kategori vërehet që si te meshkujt ashtu edhe te femrat kemi rritje të papunësisë në mënyrë gati të njëtrajtshme. Brenda kësaj periudhe 8 vjeçare, pjesëmarrja e papunësisë së meshkujve është rritur për 1.8 pikëpërqind ndërsa tek femrat rritja është për 1.7 pikëpërqind.

Në grupmoshat 25-29 vjeç, kemi rritje pak më të madhe të pjesëmarrjes në papunësinë e përgjithshme. Tek kjo grupmoshë, pjesëmarrja në papunësinë e përgjithshme në vitin 2010 ka qenë 16.9% ndërsa në vitin 2017 ka arritur në 19.1%, pra shënohet një rritje prej 2.2 pikëpërqind. Në aspekt gjinor, tek meshkujt rritja është në vlerën prej 1.7 pikëpërqind ndërsa tek femrat rritja është në vlerë prej 3 pikëpërqind.

Tabela 20 – Papunësia afatgjate tek të rinjtë 15-29 vjeç, sipas moshës dhe gjinisë

Papunësisë afatgjate	Vitet							
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Mosha 15-19 vjeç	2.2	2.1	3.3	2.1	2.1	1.0	2.0	2.5
• Meshkuj	2.8	2.6	3.8	2.0	2.4	1.3	2.3	2.9
• Femra	1.2	1.3	2.4	2.3	1.8	-	1.5	1.9
Mosha 20-24 vjeç	13.2	12.5	15.5	13.7	13.0	13.4	13.5	15.0
• Meshkuj	14.2	13.1	15.5	14.7	13.9	15.1	13.9	16.0
• Femra	11.8	11.5	15.5	12.2	11.7	10.7	12.9	13.5

Mosha 25-29 vjeç	16.9	17.6	18.2	17.9	19.2	19.4	18.6	19.1
• Meshkuj	15.1	15.7	17.2	16.8	17.1	19.4	18.1	16.8
• Femra	19.6	20.6	19.9	19.3	22.3	19.5	19.5	22.9

Burimi: Anketat e fuqisë punëtore për vitet 2010-2017 (Enti shtetëror i statistikave).

Kur flasim për treguesit e pjesëmarrjes së të rinjve në tregun e punës në Republikën e Maqedonisë, shumë e rëndësishme është të shikohet edhe ajo sa është numri apo përqindja e personave të rinj që nuk janë të punësuar, apo në procesin arsimor ose në trajnim ose siç njihet në terminologjinë ndërkombëtare NEET (**Not in Education, Employment, or Training**). Ky term është relativisht i ri por që i është dhënë një rëndësi të veçantë nga organizatat ndërkombëtare dhe kombëtare gjatë përpilimit të treguesve të tregut të punës, me theks të veçantë për të rinjtë. Ky tregues është i rëndësishëm pasi që trajton të rinjtë në disa aspekte që kanë të bëjnë me papunësinë e tyre, lënien e shkollimit para kohe dhe dekurajimin për tu kyçur në tregun e punës (International Labor Organization, 2015). Norma e NEET-it matet si vijon:

Norma e NEET (%)

$$\begin{aligned}
 & \text{Numri i të rinjve} - \text{numri i të rinjve të punësuar} + \text{numri i të rinjve që nuk janë të punësuar} \\
 & \text{por që janë në proces shkollor ose trajnim} \\
 = & \frac{\quad}{\text{Numri total i të rinjve}}
 \end{aligned}$$

Verziori tjetër më i thjeshtë që është përdorur nga Organizata Botërore e Punës gjatë hulumtimit SWTS, ka qenë si vijon: jo-studentë të papunë + jo-studentë joaktiv/populacioni i të rinjve. Pavarësisht formës së matjes rëndësia e këtij treguesi është e madhe. Ky tregues fokusohet në grupmoshën e të rinjve 15-19 vjeç të cilët realisht duhet të jenë në proces shkollor.

Por si qëndron Republika e Maqedonisë në këtë drejtim? Enti shtetëror i statistikave këtë tregues ka filluar ta mat nga viti 2013 e këndej. Nga të dhënat zyrtare të ESHS-së, mund të vërejmë se shikuar në aspekt gjinor, femrat kanë probabilitet më të madh që të jenë në kategorinë NEET. Tendecat janë rritëse tek gjinia femërore. Nëse në vitin 2013, pjesëmarrja e femrave në NEET, ka qenë 12.3%, në vitin 2017 kjo vlerë është rritur për afër 25%, dhe ka

arritur në 15.3%. Nëse shikojmë përbërjen e kësaj përqindje p.sh. për vitin 2017, vërehet se të papunësuarat janë 3.8% ndërsa joaktive janë 11.5%. Në përgjithsi tendenca është rritëse në drejtim të mos qenit aspak aktiv, pra jashtë sistemit që është një gjë shqetësuese.

Nëse shikojmë tek meshkujt, aty do të vërejmë se kemi një pjesëmarrje relativisht konstante. Në vitin 2013, kishin gjithsej 12.9% meshkuj në NEET, ndërsa në vitin 2017 kjo përqindje është rritur në 13.2%. Shikuar në aspekt përmbajtësor nuk vërehet ndonjë lëvizje e theksuar, ku në vitin 2017, nga 13.2%, 9.1% ishin të papunësuar kurse 4.1% joaktiv. Shqetësues këtu mund të jetë fakti se edhe tek meshkujt vërehet rritja në mospjesëmarrjen e tyre në tregun e punës, pra pasiviteti i tyre.

Tabela 21 - Persona të moshës 15-19 vjeç që nuk janë të punësuar, në procesin arsimor ose trajnim

	Vitet				
	2013	2014	2015	2016	2017
Meshkuj gjithsej	12.9	12.5	11.1	13.3	13.2
• Të papunësuar	9.9	9.3	6.0	8.7	9.1
• Joaktiv	3.0	3.2	5.1	4.6	4.1
Femra gjithsej	12.3	14.5	12.7	11.0	15.3
• Të papunësuar	5.3	5.6	3.2	3.7	3.8
• Joaktiv	7.0	8.9	9.5	7.7	11.5

Burimi: Anketat e fuqisë punëtore për vitet 2013-2017 (Enti shtetëror i statistikave).

Përveç faktit se sa të rinjtë janë të punësuar, me rëndësi është edhe ajo se nëse punsimi i tyre është formal apo joformal, e cila gjë tregon shumë. Ky tregues do të analizohet përmes dy treguesve, të cilët ishin në dispozicion nga të dhënat e Entit Shtetëror të Statistikave. Nga të dhënat që ofron tabela e mëposhtme, mund të vërejmë trend pozitiv në rritjen e punësimit formal në përgjithësi, ku në vitin 2010, ESHS ka regjistruar gjithsej 24,027 persona të moshës 15-24 vjeç, si të punësuar me punësim formal, ndërsa në vitin 2017, ky numër është rritur për rreth 34%, dhe ka arritur në 32,185 persona. E njëjta pasqyrë vërehet edhe kur bëhet krahasim

mes meshkujve dhe femrave, ku mund të shihet rritje e punësimit formal. Por ajo që është diku dekurajuese është fakti se punësimi formal është rritur më shumë tek meshkujt se sa tek femrat. Për periudhën në fjalë, punësimi formal te meshkujt e grupmoshës 15-24 vjeç është rritur për rreth 48%, ndërsa punësimi formal i femrave të së njejtës grupmoshë është rritur për vetëm 13%. Nga këto të dhëna mund të konkludohet se femrat ende kanë më shumë vështirësi në tregun e punës dhe se një pjesë e mirë e tyre kanë statusin e të punësuarit joformal. Ashtu siç është rritur punësimi formal, ashtu është zvogëluar punësimi joformal. Punësimi joformal shënon rënie për afër 32.5% në përgjithësi ndërsa shikuar në aspekt gjinor, tek meshkujt kjo rënie është 35% ndërsa tek femrat 33% .

Përshkak se Enti i Shtetëror i Statistikave të Republikës së Maqedonisë, tek ky tregues nuk kishte ndarje të saktë sipas moshës, u pa e rrugës që të përfshihet edhe kategoria 25-34 vjeç, edhe pse tek kjo kategori përfshihen edhe persona të rritur (nëse shikohet klasifikimi moshave). Gjithsesi, u pa rrugës që të pasqyrohet trendi që mbizotron edhe tek kjo kategori që përfshin edhe një pjesë të të rinjve të moshës 25-29 vjeç.

Edhe tek kjo grupmoshë vërehet rritje e punësimit formal (20.8%) dhe ulje e punësimit joformal (30%). Shikuar në aspekt gjinor poashtu shënohet rritje e punësimit formal, ku te meshkujt ka rritje të punësimit formal prej 22%, ndërsa tek femrat 19%. Reciprokisht, shënohet rënie në punësimin joformal, ku tek meshkujt rënia është për 16% kurse tek femrat 52%.

Tabela 22 - Punësimi formale dhe joformale tek të rinjtë (15-24 vjeç & 25-34)

	Punësi mi i përgjith shëm	Meshkuj	Femra	Punësim formal i përgjiths hëm	Meshkuj	Femra	Punësim i joformal i përgjith ëm	Meshkuj	Femra
Mosha 15-24 vjeç									
2011	45,225	28,692	16,533	24,027	14,374	9,653	21,198	14,318	6,880
2012	46,959	28,308	18,651	27,329	15,802	11,526	19,630	12,505	7,125
2013	47,927	28,846	19,082	27,172	16,601	10,571	20,755	12,244	8,511
2014	44,517	28,553	15,963	24,277	14,846	9,431	20,240	13,707	6,532
2015	48,711	29,242	19,469	29,909	16,517	13,391	18,802	12,724	6,078
2016	44,493	28,814	15,679	29,038	17,998	11,040	15,455	10,816	4,640
2017	46,512	31,002	15,509	32,185	21,268	10,917	14,327	9,734	4,592

Mosha 25-34 vjeç									
2011	168,917	97,593	71,324	129,284	72,377	56,907	39,633	25,216	14,417
2012	169,239	98,238	71,000	136,195	78,332	57,863	33,044	19,906	13,137
2013	171,662	99,527	72,134	137,313	77,147	60,166	34,348	22,380	11,969
2014	174,963	106,106	68,857	137,533	79,547	57,987	37,430	26,559	10,871
2015	176,361	102,659	73,702	148,775	83,193	65,583	27,586	19,466	8,119
2016	183,644	107,045	76,598	157,540	87,012	70,528	26,104	20,034	6,070
2017	184,092	109,286	74,807	156,267	88,298	67,969	27,826	20,988	6,838

Burimi: Anketat e fuqisë punëtore për vitet 2011-2017 (Enti shtetëror i statistikave).

Në drejtim të matjes së punësimit të të rinjve, e rëndësishme është fakti se ku këta të rinj punësohen. Të dhënat e siguruar nga ESHS-së, dhe të prezantuara më poshtë japin pasqyrë të punësimit të të rinjve të moshës 15-29 vjeç, duke pare pronësinë e subjektit ku i riu është punësuar. Tek grupmosha 15-19 vjeç, vërehet se pjesa më e madhe e punësimit është në sektorin privat (mbi 95%), por mungojnë të dhëna në rreth punësimit në sektorë tjerë (përgjithsisht shtetëror por edhe të tjerë).

Në grupmoshën 20-24 vjeç, pjesa më e madhe e të rinjve janë të punësuar në sektorin privat (65%, në vitin 2017), por ajo që mund të jetë shqetësues është fakti se shënohet rënie e punësimit të të rinjve në sektorin privat, ku nga viti 2011 e deri në vitin 2017, ky numër është zvogëluar për 27.5%, ndërsa është rritur punësimi në subjekte të kategorizuara si të tjera, edhe atë gati 3 herë. I njëjti trend vërehet edhe tek grupmoshat 25-29 vjeç, ku shënohet rënie në punësimin në, privat për rreth 32%, ndërsa rritje të punësimit në sektorët tjerë për rreth 65%.

Ky tregues është shqetësues por nuk është për tu habitur, duke pasur parasysh se politikat e qeverisë së kaluar ishte në drejtim të rritjes së punësimit në sektorin shtetëror, ku edhe preferencat e të rinjve ndryshuan duke kërkuar një punë në sektorin shtetëror dhe jo në atë privat. Si dukuri kjo gjë është shqetësuese dhe qeveritë që vijnë duhet të punojnë më shumë në drejtim të nxitjes së punësimit në sektorin privat e në veçanti të të rinjve, të cilët janë boshti kurizor i një shoqërie.

Tabela 23 - Të punësuarit e rinj 15-29 vjeç, sipas pronësisë së subjektit

	Vitet						
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Mosha 15-19 vjeç	8,368	6,762	6,695	5,926	7,502	5,855	5,866
• Private	8,202	6,762	6,603	5,877	7,414	5,736	5,665
• Tjetër ³	184	/	/	/	/	/	/
Mosha 20-24 vjeç	36,838	40,196	41,233	38,591	41,209	38,639	37,033
• Private	33,502	36,191	38,024	35,603	37,458	35,076	24,259
• Tjetër	3,337	4,005	3,208	2,988	3,751	3,563	12,775
Mosha 25-29 vjeç	77,103	75,079	75,469	79,114	76,606	79,793	67,899
• Private	61,197	61,047	62,112	67,021	61,935	65,810	41,595
• Tjetër	15,903	14,032	13,357	12,094	14,671	13,983	26,304

Burimi: Anketat e fuqisë punëtore për vitet 2011-2017 (Enti shtetëror i statistikave).

3.5. TRANZICIONI I TË RINJVE NGA SHKOLLIMI NË TREGUN E PUNËS NË REPUBLIKËN E MAQEDONISË

Të dhënat e Entit Shtetëror të Statistikave të Republikës së Maqedonisë (Државен завод за статистика, 2015), tregojnë se ekziston një trend rritës të regjistrimeve dhe diplomeve të personave në shkollimin universitar. Por fatkeqësia në këtë drejtim është se ky trend rritës nuk është efektuar edhe në tregun e punës, me fjalë të tjera është krijuar hendek apo disproporcion më i madh në këtë drejtim. Sot, si kurrë më parë kemi një numër shumë të madh të të rinjve që vazhdojnë shkollimin universtar por krijimi i këtyre vende të punës nga vetë tregu i punës nuk është i njëjtë. Në drejtim të pasjes së një mospërputhje të theksuar të shkathtësive dhe aftësive, siç u përmend edhe më lartë kanë ndikuar edhe faktorë tjerë të tranzicionit të vendit.

³ Me të tjera ESHS i referohet subjekteve të përziera, kolektive, shtetërore, të pacaktuara.

Një ndër arsyt tjera që përmenden dhe që shkakton këtë mospërputhje është fakti se të rinjtë në Maqedoni parapëlqejnë më shumë shkencat shoqërore kundrejt atyre teknike dhe inxhinjerike. Kjo theksohet në raportet e Entit të Statistikave por edhe të Agjencionit për Punësim. Sa për ilustrim, sipas të dhënave të Agjencionit për punësim të Republikës së Maqedonisë për vitin 2017 (Агенција за Вработување на Република Македонија, 2018), papunësia sipas profilit të personave me shkollim universtar tregon se më shumë të papunë janë juristët, ekonomistët, personat me studimet pedagogjike të kryera, profesorë të gjuhë shqipe dhe maqedone, punëtorë social të diplomuar, inxhinjer të bujqësisë, maqinerisë e kështu me rradhë ndërsa nga ato me shkollim të mesëm të kryer më shumë të papunë janë gjimnazistët, teknik ekonomik, teknik maqinerik, teknik bujqësor, motër medicinale (teknik medicinal, teknik konfeksioni, shitës, kuzhinjer, kamarier e kështu me rradhë. Këto tregues ndikojnë që të ç'ekuilibrojnë tregun e punës, në veçanti anën e ofertës.

Faktorë tjerë që poashtu ndikojnë në këtë drejtim është disponueshmëria e vendeve të punës, pra ana e kërkesës. Sipas disa të dhënave zyrtare, më shumë vende të lira pune vërehet në sektorët si prodhimi dhe shërbimet dhe atë më shumë me shkollim të mesëm të kryer (Atanasovska, Angjelkovska, & Davalos, 2016). Nga kjo vërehet se ekziston një jobarazpeshë mes asaj që është kërkesë e tregut të punës dhe ofertë. Vetë fakti kemi këtë jobarazpeshë, ka efekte tek të rinjtë të cilët diplomojnë, ku ato ose do të detyrohen të pranojnë punën nën shkathtësitë që kanë fituar ose të presin deri në punësimin në profesionin që kanë marrë nga shkollimi universitar (Petreski & Tumanoska, 2016). Por pamundësia për të përfshirë në kohë të rinjtë në tregun e punës, ndikon negativisht tek ta personalisht por edhe tek vendi pasi që nuk arrin të shfrytëzoj potencialin më të mirë që i mundëson vendit edhe rritje të ekonomisë. Nëse koha e kalimit të tyre nga shkollimi deri në punësimin e pare zgjatet, atëherë ato do të ndjehen të dekurajuar dhe me mundësi që të largohen nga tregu i punës ose të kërkojnë zgjidhje në largim nga vendi, për të cilën gjë jemi dëshmitar viteve të fundit (Топузовска Латковиќ, Борота Поповска, & Старова, 2016).

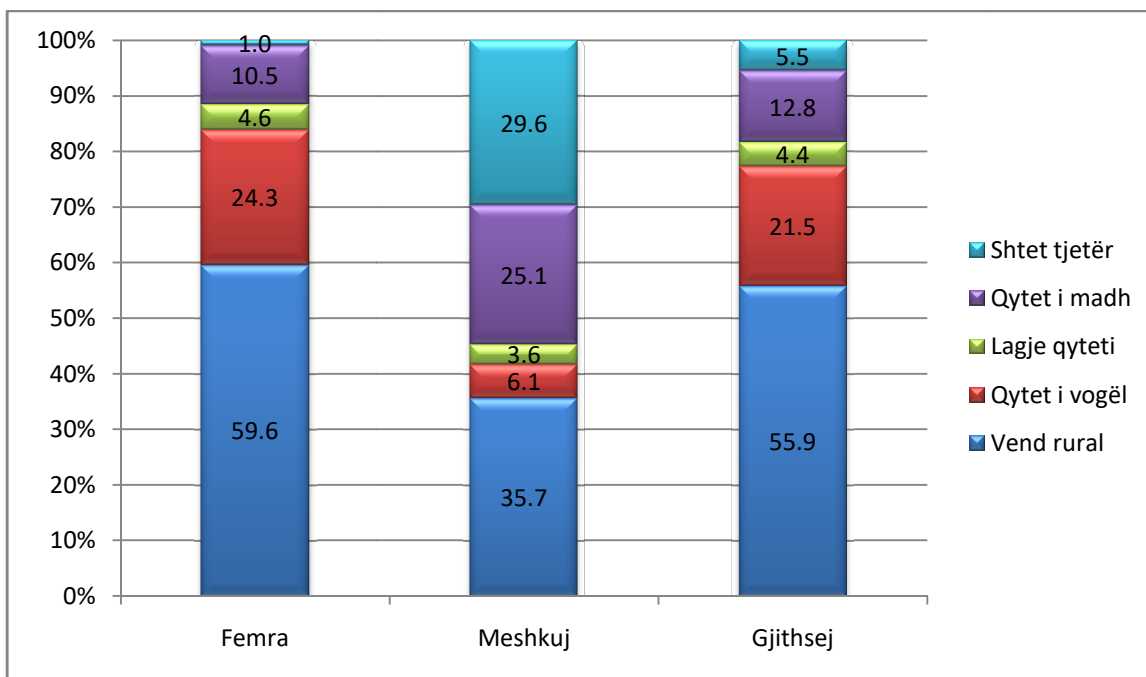
Në vendet në zhvillim e sipër, apo siç ndryshe i quajmë vende në tranzicion siç është edhe Republika e Maqedonisë, shumë pak dihet për këtë proces shumë të rëndësishëm të kalimit të të rinjve nga shkollimi në tregun e punës. Në këtë proces ndikojnë faktorë të

ndryshëm ekonomik, institucional, kulturor dhe të ngjashëm. Por janë edhe faktorët tjerë të tillë si synimet në karrierë, bërja e intershipit apo kërkesat për rroga të volitshme që ndikojnë në këtë proces të tranzicionit apo të kalimit të të rinjve në tregun e punës (Petreski, Mojsoska-Blazevski, & Bergolo, 2016).

Kjo pjesë do ti dedikohet pikërisht këtij fenomeni shumë të rëndësishëm të tranzicionit të të rinjve nga shkollimi në tregun e punës. Të dhënat statistikore të analizuara më poshtë për Republikën e Maqedonisë janë marrë nga anketimi nga Organizata Botërore e Punës (ILO), i quajtur “Anketimi i tranzicionit nga shkollimi në punësim” (School-to-Work Transition Survey). Ky anketim për së pari herë ka filluar të bëhet në vitin 2003 dhe prej atëherë e këndeje vazhdon, duke bërë anketime më së shumti në vendet në zhvillim. Në Republikën e Maqedonisë për së pari herë ky anketim është bërë në vitin 2012 ndërsa është përsëritur në vitin 2014-2015. Këtu ne më së shumti do të ndalemi së analizuar aspekte të ndryshme të probleme që kanë të rinjtë në këtë proces, duke shfrytëzuar të dhënat e vitit 2014-2015.

Një tregues i rëndësishëm në drejtim të matjes së tranzicionit të të rinjve është edhe ai se si është zhvendosja e tyre nga vendbanimi fillesar. Sipas të dhënave të ofruara në figurën e mëposhtme, rezulton që në Republikën e Maqedonisë, pjesa më e madhe e personave që zhvendosen janë nga vendbanim rural (55.9%), për të vijuar me zhvendosje nga qytet më i vogël (21.5%), e kështu me rradhë. Shikuar në aspekt gjinor, femrat janë ato që më së shumti zhvendosen nga vendbanimet e tyre rurale, në kërkim të një mundësie më të mirë për tu punësuar ndërsa tek meshkujt kemi një diversifikim më të madh.

Figura 7 - Persona të rinj që janë zhvendosur nga vendi i tyre i banimit sipas vendit të jetesës paraprake



Burimi: STWS Macedonia, 2014

Jo rrallë here, niveli i shkollimit të prindërve ndikon në mundësinë për punësim të të rinjve. Për atë e rëndësishme është krahasimi i nivelit të shkollimit të prindërve me ato të të rinjve. Tabela në vijim ofron të dhënat mbi këtë tregues. Shikuar në përgjithësi, 47.5% e të rinjve të anketuar, kanë nivel të njëjtë të shkollimi me babin e tyre, 11.3% kanë nivel të shkollimit më të lartë se babai i tyre ndërsa 41.2% nivel më të ulët se babai i tyre. Krahasuar me nënën, 54% kanë nivel më të lartë se nëna e tyre, 6.9% kanë nivel më të ulët se nëna e tyre ndërsa 39.2% kanë nivelin e njëjtë të shkollimit sikur nëna e tyre.

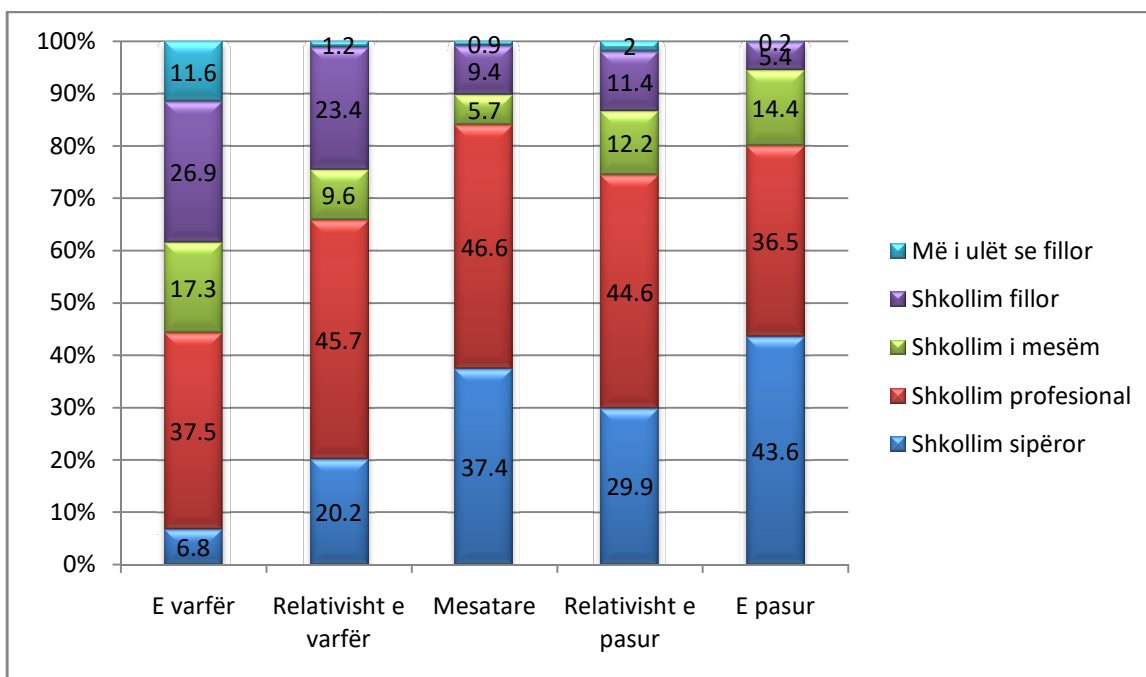
Tabela 24 - Shkollimi i të anketuarve krahasuar me prindërit e tyre

Niveli më i lartë i shkollimit të të riut	Krahasuar me babin			Krahasuar me nënën		
	Niveli i njëjtë	Babai ka nivel më të ulët	Babai ka nivel më të lartë	Niveli i njëjtë	Nëna ka nivel më të ulët	Nëna ka nivel më të lartë
Aspak ose nivel më i ulët se shkollimi fillor	46.2	0.0	53.8	58.2	0.0	41.8
Shkollim fillor	75.2	7.6	17.1	75.5	14.8	6.7
Shkollim i mesëm	14.3	40.7	45.1	10.8	63.1	26.1
Shkollim profesional	59.0	36.7	4.3	46.4	49.9	3.7
Universitar ose postdiplomik	57.3	42.7	0.0	57.8	50.3	0.0
Gjithsej	47.5	41.2	11.3	39.2	54.0	6.9

Burimi: STWS Macedonia, 2014

Poashtu i rëndësishëm në këtë drejtim është edhe fakti se të rinjtë e shkolluar nga çfarë familjesh vijnë, shikuar këtu aspektin e të ardhurave të familjes, pasi dashur apo mos dashur, gjendje ekonomike e amviserisë në një masë ndikon edhe në mundësinë për punësim të të rinjve, që do tregohet edhe më poshtë. Por tash për tash, të analizojmë këtë tregues. Figura e mëposhtme tregon se amviseritë që konsiderohen të varfëra, të rinjtë përgjithësisht arrijnë deri në shkollim të mesëm (37.5% profesional i mesëm, 17.3% i mesëm, 26.9% fillor), duke pasur parasysh se gjendja ekonomike ndikon në vazhdimin apo mosvazhdimin e shkollimit universitar. Ashtu siç përmirësohet gjendja ekonomike e familjes, ashtu kemi edhe rritje të shkollimit të të rinjve. Tek familjes mesatare dominon shkollimi i mesëm (46.6%) dhe ai universitar (37.4%), që rrit edhe probabilitetin që i riu të punësohet dhe të në parim të ketë kalim më të lehtë drejt tregut të punës. Situata e njëjtë është edhe tek familjes relativisht të pasura ndërsa tek ato të pasura, mbisundon fakti se gjendja e mirë ekonomike, u lejon atyre që të dërgojnë të rinjtë e tyre në nivele më të larta të shkollimit, ku 43.6% e të rinjve që ishin nga familje të pasura kishin kryer shkollim universitar.

Figura 8 - Shpërndarja e shkollimit të kryer të të rinjve sipas të ardhurave të familjes



Burimi: STWS Macedonia, 2014

Sa i përket preferencave të të rinjve për shkollim, siç u përmend edhe më lartë, mbisundon parapëlqimi i tyre për shkencat shoqërore. Siç mund të shihet edhe nga tabela e mëposhtme, 30.2% parapëlqejnë shkencat shoqërore, ekonomi dhe drejtësi, 6.5% shkenca shoqërore dhe art, 6.9% programe të përgjithshme shkollimi dhe më pak interesim kanë për shkencat ekzakte dhe shëndetësore. Vetëm 14.1% parapëlqejnë shkencat natyrore, matemaikë dhe shkencat kompjuterike dhe 12.7% shëndetësi dhe mbrojtje sociale. Ky tregon përforcon atë që u tha më lartë, rreth parapëlqimeve të të rinjve për studim dhe se si kjo ndikon në distorsim të anës së kërkesë dhe ofertës së tregun të punës, për faktin se kërkesat nga tregu janë të ndryshme nga oferta që jepet nga të rinjtë. Shpërndarja është gati e njëjtë edhe në aspekt gjinor, përveç faktit se meshkujt kanë interesim më të theksuar se femrat në lëminë e shkencave natyrore dhe inxhinjeri ndërsa femrat në shkencat shoqërore dhe shëndetësi.

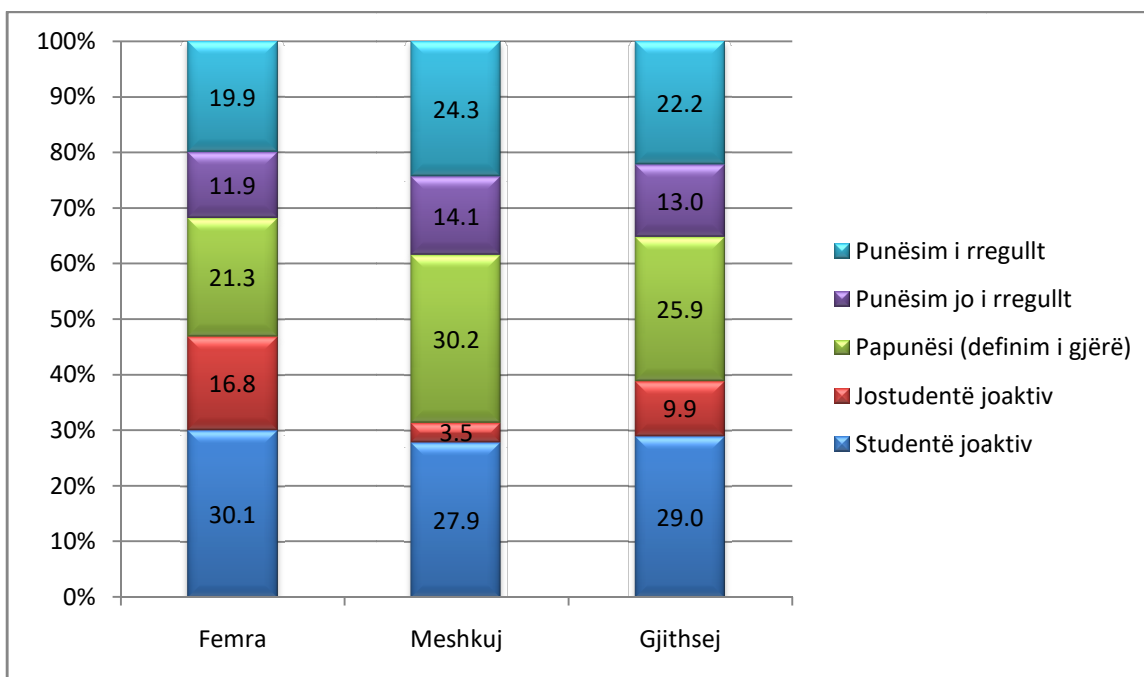
Tabela 25 - Fusha e parapëlqyer e studimeve e të rinjve aktual

	Femra		Meshkuj		Gjithsej	
	Numri	%	Numri	%	Numri	%
Programe të përgjithshme shkollimi	5,790	6.5	6,330	7.2	12,119	6.9
Edukim	7,749	8.8	3,489	4.0	11,237	6.4
Shkenca shoqërore dhe art	7,055	8.0	4,444	5.1	11,499	6.5
Shkenca shoqërore, ekonomi dhe drejtësi	29,375	33.2	23,804	27.2	53,179	30.2
Shkenca natyrore, matematikë dhe shkenca kompjuterike	9,207	10.4	15,874	18.2	25,081	14.3
Inxhinjeri, prodhim dhe ndërtimtari	6,774	7.7	17,976	20.6	24,750	14.1
Bujqësi dhe mjekësi veterinare	1,210	1.4	3,262	3.7	4,472	2.5
Shëndetësi dhe mbrojtje sociale	15,597	17.6	6,686	7.7	22,283	12.7
Shërbime tjera shërbyese	3,995	4.5	3,430	3.9	7,426	4.2
Tjetër	1,789	2.0	2,123	2.4	3,912	2.2
Gjithsej	47.5	41.2	11.3	39.2	54.0	6.9

Burimi: STWS Macedonia, 2014

Nga të dhënat e fituara nga anketimi, rezulton që rreth 29% të personave të përfshirë janë studentë joaktiv, vetëm 9.9% nuk janë as studentë dhe nuk janë as aktiv në tregun e punës, rreth 26% të personave janë të papunë, 13% kanë punësim jo të rregullt ndërsa 22.2% punësim të rregullt. Ndërsa shikuar në aspekt gjinor, rezulton që meshkujt kanë një papunësi më të madhe e cila në bazë të anketës është 30.2% ndërsa tek femrat ajo është 21.3%. Por nga ana tjetër meshkujt kanë punësim të rregull më të madh, ku 24.3% janë të punësuar të rregull dhe 14.1% të punësuar jo të rregullt, karshi femrave tek të cilat punimi i rregull është në normën e 19.9% ndërsa punësimi jo i rregull vetëm 11.9%. Ajo që është më e dukshme në këtë drejtim është fakti se femra jostudente dhe joaktive janë dukshëm më të madh në numrë se sa meshkujt, ku nga totali i përgjithshëm përqindja e femrave që bëjnë pjesë në këtë kategori janë 16.9% ndërsa e meshkujve vetëm 3.5%. Kjo është një tregues se femrat fatkeqësisht janë më pak të kyçura në tregun e punës se sa meshkujt.

Figura 9 - Shpërndarja e të rinjve sipas aktiviteti ekonomik



Burimi: STWS Macedonia, 2014

Një tregues i rëndësishëm për të rinjtë është detektimi i të rinjve që nuk janë në proces shkollor, të punësuar ose në proces trajnimi. Siç edhe u përmend, është shumë e rëndësishme evidentimi i kësaj kategorie të të rinjve dhe sa efektivisht është numri i këtyre personave. Nga të dhënat që ofron tabela e mëposhtme për Republikën e Maqedonisë, rezulton që gjithsej ka 145,212 persona që hyjnë në kategorinë NEET (Jo në shkollë, të punësuar ose në trajnim), e që bëjnë pjesë 31.9% të totalit të të rinjve. Prej tyre femra janë 75,728 apo 34.4% të totalit të femrave, ndërsa meshkuj 69,484 apo 29,4% prej totalit. Shikuar në aspekt vendndodhjes, 53.3% janë në vende urbane ndërsa 46.7% janë në vende rurale. Nga gjithsej 145,212 persona, 62.6% janë të papunësuar që nuk janë studentë apo nxënës ndërsa 37.4% persona joaktiv që nuk janë studentë apo nxënës. Tek femrat nga gjithsej 75,728, 46% janë të papunësuar të cilët nuk janë studentë apo nxënës kurse 54% persona joaktiv që nuk janë studentë apo nxënës. Kurse tek meshkujt, 80.7% janë të papunësuar që nuk janë studentë kurse vetëm 19.3% janë persona joaktiv që nuk janë studentë ose nxënës. Në aspekt të vendndodhjes, pjesa më e madhe e personave që janë në vendet urbane janë të papunësuar që nuk janë studentë (67.7%) dhe më pak (32.3%) që janë persona joaktiv që nuk janë studentë. Ndërsa tek ato që janë në

vendndodhje rurale, përsëri mbi gjysma (56.8%) janë në papunësuar që nuk janë studentë ndërsa vetëm 43.2% janë persona joaktiv që nuk janë studentë.

Tabela 26 - Shpërndarja e NEET sipas gjinisë dhe vendodhjes (urbane/rurale)

	Femra		Meshkuj		Gjithsej		Urbane		Rurale	
	Numri	%	Numri	%	Numri	%	Numri	%	Numri	%
NEET	75,728	34.4	69,484	29.4	145,212	31.9	77,501	53.3	67,711	46.7
Prej të cilëve										
Të papunësuar të cilët nuk janë studentë	34,857	46.0	56,067	80.7	90,923	62.6	52,492	67.7	38,431	56.8
Persona joaktiv të cilët nuk janë studentë	40,871	54.0	13,418	19.3	54,289	37.4	25,009	32.3	29,280	43.2

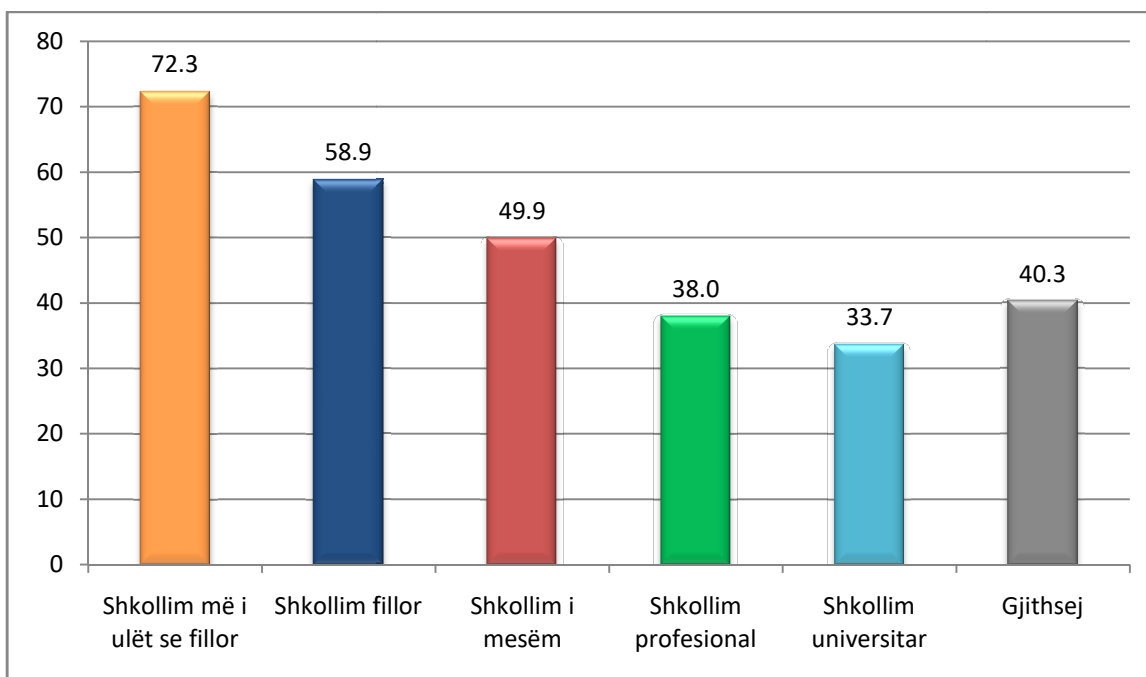
Burimi: STWS Macedonia, 2014

Nëse ndalemi të analizojmë papunësinë duke marrë për bazë nivelin e shkollimit të të rinjve të përfshirë në këtë hulumtim, rezulton që:

- 72.3% e të rinjve me shkollim më të ulët se ai fillor janë të papunë
- 58.9% e të rinjve me shkollim fillor janë të papunë
- 49.9% e të rinjve me shkollim të mesëm janë të papunë
- 38% e të rinjve me shkollim profesional janë të papunë
- 33.7% e të rinjve me shkollim universitar janë të papunë

Nga rezultatet mund të vërehet se me rritjen e nivelit të shkollimit, do të ulet papunësia tek të rinjtë, pra probabiliteti për të qenë i papunë ulët me rritjen e nivelit të shkollimit.

Figura 10 - Norma e papunësisë tek të rinjtë sipas nivelit të shkollimit



Burimi: STWS Macedonia, 2014

Por përveç normës së papunësisë, është e rëndësishme edhe ajo se sa kohë qëndrojnë si të papunë, deri në punësimin e tyre. Në këtë drejtim të dhënat janë pak zhgënjyese pasi që rezulton që më shumë se gjysma apo 64.6% (66,979) e të rinjve janë të papunë për më shumë se 2 vite. Përqindja e përafërt është si tek meshkujt (65.1%) ashtu edhe tek femrat (63.7%). Kjo është një tregues se të rinjtë ballafaqohen me shumë probleme drejt gjetjes së një vendi të punës. Më pas, sipas pjesëmarrjes vijojnë të rinjtë që presin 1-2 vjet për tu punësuar (13.2%), për të vazhduar me ato që presin 1-3 muaj (7.7%), 6-12 muaj me 7.4%, 3-6 muaj me 4.6%, 1 javë deri 1 muaj me 2.4% dhe nën 1 javë me 0.2%.

Pasqyra e përafërt është edhe nëse shikojmë këtë ndarje në aspekt gjinor. Pjesa dërmuese e tek meshkujt ashtu edhe tek femrat presin më shumë se dy për tu punësuar. Më pas sipas pjesëmarrjes vijon periudha 1-2 vjeç, ku kemi 17% të femrave dhe 10.9% të meshkujve që presin aq gjatë për tu punësuar. Në përgjithësi, ky është një problem real me të cilin ballafaqohen të rinjtë dhe që ndikon tek ta.

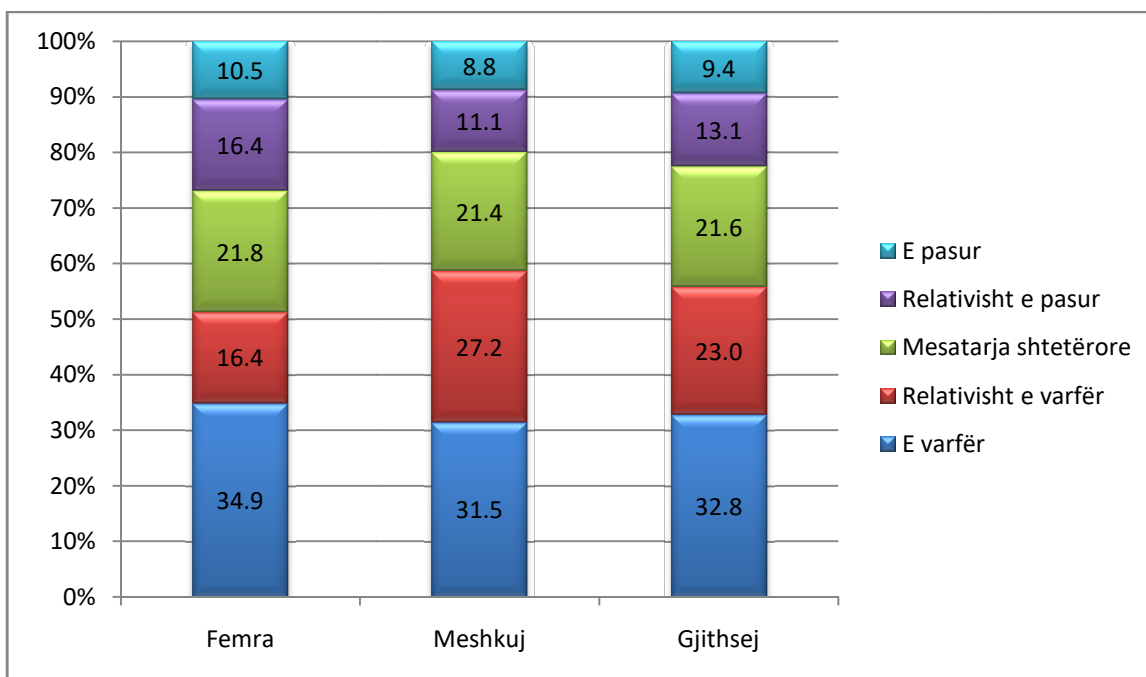
Tabela 27 -Kohëzgjatja e papunësisë tek të rinjtë

	Femra		Meshkuj		Gjithsej	
	Numri	%	Numri	%	Numri	%
Më pak se 1 javë	152	0.4	0	0.0	152	0.2
Nga 1 javë deri 1 muaj	646	1.6	1,822	2.9	2,468	2.4
Nga 1 muaj deri 3 muaj	4,038	10.0	3,930	6.2	7,967	7.7
Nga 3 muaj deri 6 muaj	1,509	3.8	3,302	5.2	4,811	4.6
Nga 6 muaj deri 1 vjet	1,437	3.6	6,211	9.8	7,648	7.4
Nga 1 deri 2 vjet	6,822	17.0	6,897	10.9	13,719	13.2
2 e më shumë vjet	25,600	63.7	41,378	65.1	66,979	64.6
Gjithsej	40,203	100.0	63,540	100.0	103,743	100.0

Burimi: STWS Macedonia, 2014

Një tjetër aspekt i rëndësishëm për të analizimin e tranzicionit të të rinjve nga shkolla në punësim është treguesi i gjendjes ekonomike të familjes nga vijnë këta të rinj. Figura në vijin tregon se në përgjithësi papunësia më e madhe është tek të rinjtë që vijnë nga familje të varfëra. Në total 32.8% e tyre janë nga këto familje. Shikuar edhe në aspekt gjinor, kemi situatën relativisht të njëjtë, ku tek femrat kjo kategori bën pjesë me 34.9% ndërsa tek meshkujt me 31.5%. Ashtu siç përmirësohet gjendja ekonomike e familjes nga vijnë të rinjtë vërehet ulje e papunësisë. Të rinjtë që vijnë nga familje relativisht bëjnë pjesë në papunësinë me 23%, ato me të ardhura të mesatares shtetërore bëjnë pjesë me 21.6%, tek ato me të ardhura relativisht të pasura pjesëmarrja në papunësinë është 13.1%, kurse te familjet e pasura vërehet një normë prej vetëm 9.4% të pjesëmarrjes në papunësinë e të rinjve të përfshirë në hulumtim. E njëjta situatë është edhe tek aspekti gjinor i shpërndarjes. Tek meshkujt e rinj që vijnë nga familje relativisht të varfëra pjesëmarrja në papunësi është 27.2% ndërsa tek femrat 16.4%. Ato që vijnë nga mesatarja shtetërore kanë nivel përafërsisht të afër (21.4% tek meshkujt, 21.8% femrat). Tek të rinjtë femra dhe meshkuj që vijnë nga familjet relativisht të pasur dhe atyre të pasura kemi dallime të vogla por që tregojnë faktin se gjendja ekonomike e familjes është një determinantë e rëndësishme që tregon se sa një i ri do ketë mundësi për tu punësuar apo jo.

Figura 11 - Papunësia tek të rinjtë sipas të ardhurave të familjes

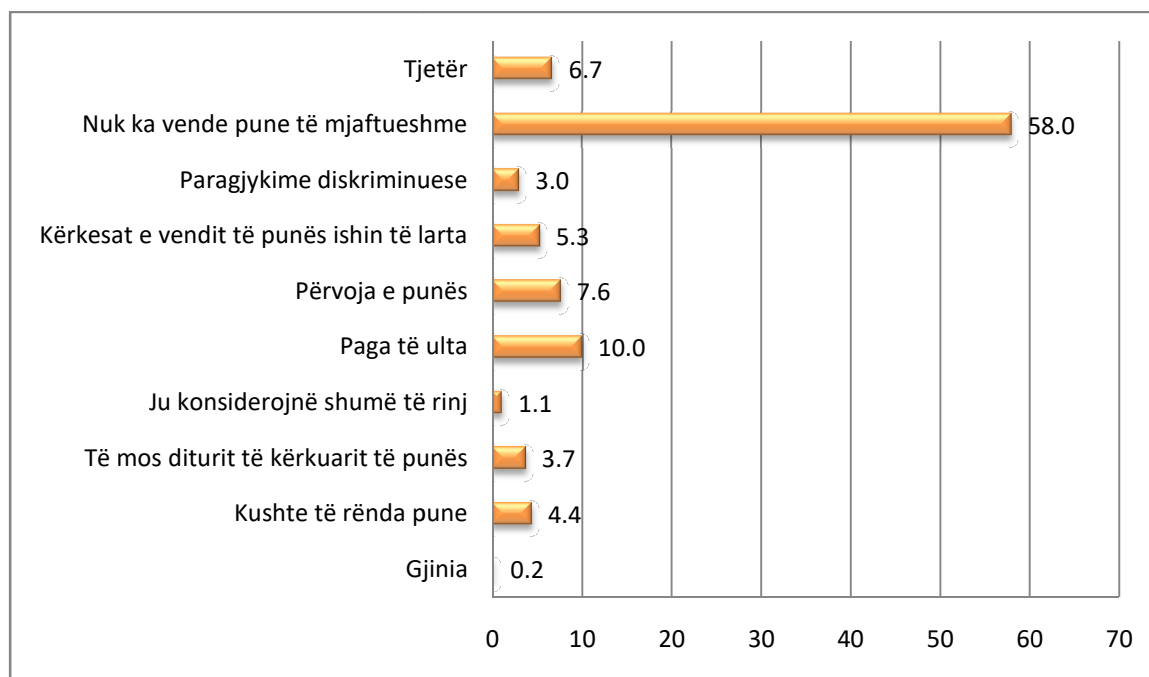


Burimi: STWS Macedonia, 2014

Lidhur me atë se cilët janë faktorët apo pengesat me të cilat ballafaqohen ato në procesin e gjetjes së vendit të punës, të rinjtë detektuan faktorët në vijim:

- 58% pohuan se nuk ka vende pune të mjaftueshme pune
- 10% pohuan se pagat që ofrohen janë të ulta
- 7.6% pohuan se mungesa e përvojës së punës
- 5.3% pohuan se kërkesat e vendeve të punës janë të lartë dhe nuk mund ti plotësojnë ato
- 4.4% pohuan se kushtet e punës janë të rënda
- 3.7% se nuk dinë si të kërkojnë punë
- 3% pohuan diskriminimin si faktor
- 6.7% tjerë faktorë

Figura 12 - Të rinjtë e papunë sipas pengesave për gjetje të punës



Burimi: STWS Macedonia, 2014

Në drejtim analizës së papunësisë dhe tranzicionit të të rinjve drejt vendit të punës, e rëndësishme është të matet edhe forma e kërimit punë të të rinjve. Andaj bazuar në hulumtimin, rezulton që në pjesë më të madhe të rinjtë kanë pyetur miq ose familjar dhe atë 34% të punësuarit dhe rreht 78.7% nga të papunët. Të rinjtë e punësuar vendin aktual të punës e kanë kërkuar edhe përmes konkurimit në konkurset e hapura për punësim (19.3%), kanë pyetur drejtpërdrejt në kompani (9.9%), janë testuar ose intervistuar (10.1%), janë bashkangjitur biznesit familjar (17.4%) e kështu me rradhë. Të rinjtë e papunë përveç që kanë pyetur miqtë dhe familjarët, punë kërkojnë edhe përmes paraqitjes në qendrën për punësim (56.8%), paraqiten në konkurset për punësim (56.2%), kanë pyetur drejtpërdrejt në kompani (72.5%), janë testuar ose intervistuar (20.9%), dhe format tjera si kërkim të ndihmës financiare, kërkim të lejës apo licencës për fillim të biznesit e kështu me radhë.

Tabela 28 - Të rinjtë sipas formës së kërimit të punës⁴

	Të punësuar		Të papunësuar	
	Numri	%	Numri	%
Paraqitja në qendrën për punësim	6,404	4.2	58,889	56.8
Janë paraqitur në konkurs për punësim	29,398	19.3	58,298	56.2
Kanë pyetur drejtpërdrejt te kompanitë	15,027	9.9	75,175	72.5
Janë testuar ose intervistuar	15,377	10.1	21,711	20.9
Kanë pyetur miq, familjar	51,848	34.0	81,616	78.7
Kanë pritur në rrugë për tu angazhuar në punë të përkohshme	1,152	0.8	2,783	2.7
Kanë kërkuar ndihmë financiare për kërkim të punës	803	0.5	1,339	1.3
Kanë kërkuar tokë, maqineri për të filluar biznes vetanak	318	0.2	414	0.4
Kanë parashtruar kërkesë për leje ose licencë për fillim të biznesit	1,262	0.8	530	0.5
Janë bashkagjitur biznesit familjar	26,447	17.4	511	0.5
Metodë tjetër	4,348	2.9	511	0.5
Gjithsej	152,383	100.0	103,743	100.0

Burimi: STWS Macedonia, 2014

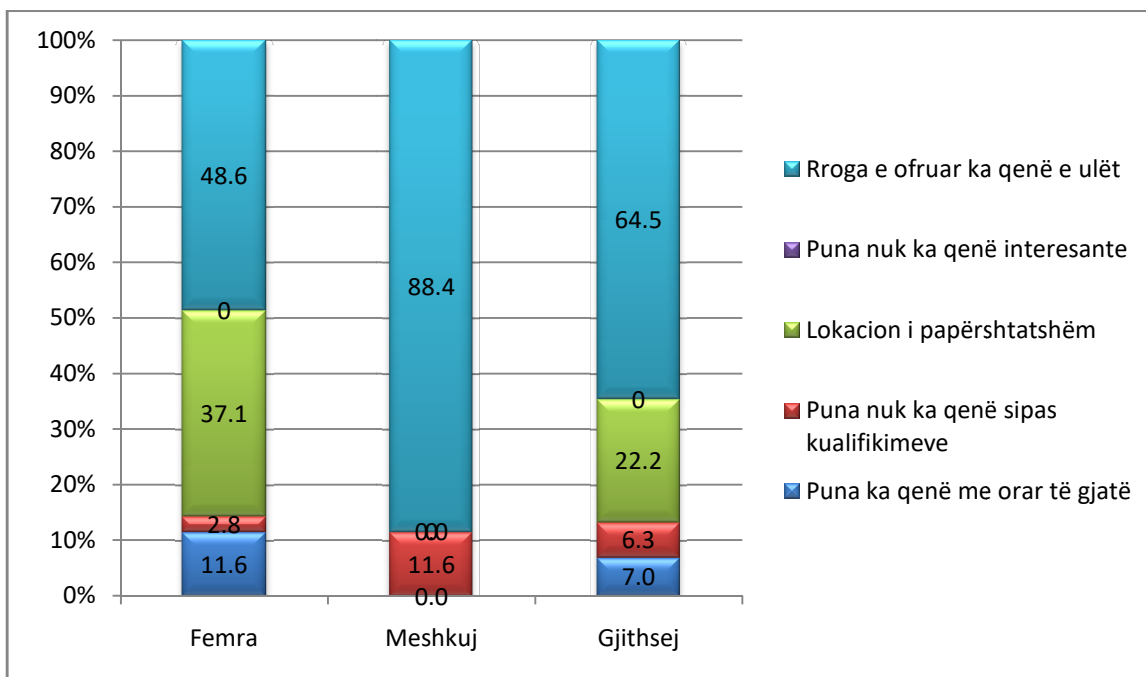
Shënim: Në këtë pjesë janë lejuar më shumë përgjigje ndërsa të punësuarit kanë deklaruar si e kanë gjetur vendin aktual të punës.

Përveç kërimit aktiv të punës përmes formave të ndryshme, me rëndësi është të analizohet edhe arsyet se pse të rinjtë kanë refuzuar mundësitë për punësim. Në këtë drejtim rezulton që më gati 2/3 theksuan se kanë refuzuar punën shkak i rrogës së ulët të ofruar. Shikuar në aspekt gjinor, tek meshkujt kjo është më e theksuar (88.4%) ndërsa tek femrat është disi më e ulët se tek meshkujt (48.6%). Si arsye e dytë me radhë është theksuar lokacioni i papërshtatshëm (22.2%), ku tek femrat ka qenë më i theksuar (37.1%). Më pas vijon arsyeja se puna ka qenë me orar më të gjatë (7%) dhe puna nuk ka qenë sipas kualifikimeve (6.3%). Nga këtu mund të konkludojmë se meshkujt janë më kërkues kur bëhet fjalë për çështjen e rrogave për dallim nga femrat, ku femrat vërehet se pranojnë punë me rroga më të ulta. Ndërsa nga ana

⁴ Shënim: Këtu janë lejuar përgjigje të shumëfishta rreth metodave të kërimit të punës nga të rinjtë e papunë. Të rinjtë e punësuar kanë potencuar mënyrën se si e kanë kërkuar punën e tyre aktuale.

tjetër tek femrat e reja, lokacioni i vendit të punës luan rol dhe një pjesë e mirë e tyre nuk do pranonin të punojnë në një lokacion të largët.

Figura 13 - Të rinjtë e papunë që kanë refuzuar punë sipas arsyeve të refuzimit



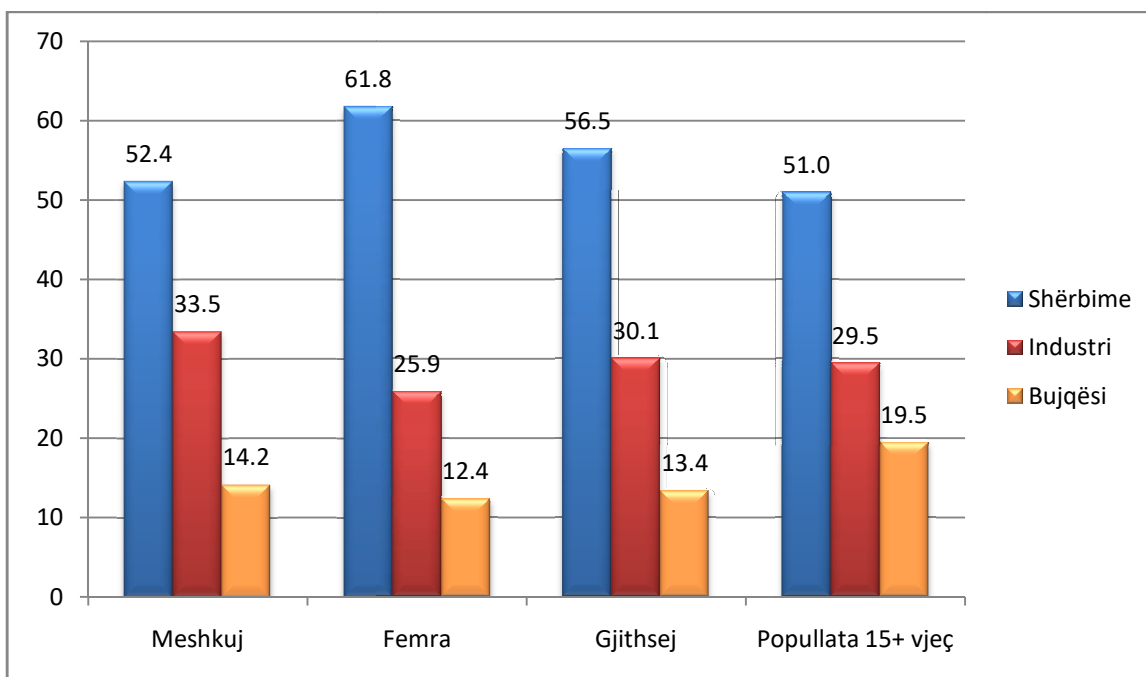
Burimi: STWS Macedonia, 2014

Në aspekt të sektorit ku të rinjtë janë të punësuar, rezulton që:

- 56.5% e të rinjve janë të punësuar në shërbime
- 30.1% e të rinjve janë të punësuar në industri
- 13.4% e të rinjve në bujqësi

Tek femrat dominon punësimi në sektorin shërbime, ku edhe praktikisht vërehet se tek ky sektorë kemi të punësuar më shumë femra ndërsa meshkujt janë më shumë të punësuar në industri për dallim nga femrat. Këto të dhëna tregojnë edhe për preferencat për punët të të dy gjinive të të rinjve.

Figura 14 - Punësimi i të rinjve sipas sektorëve



Burimi: STWS Macedonia, 2014

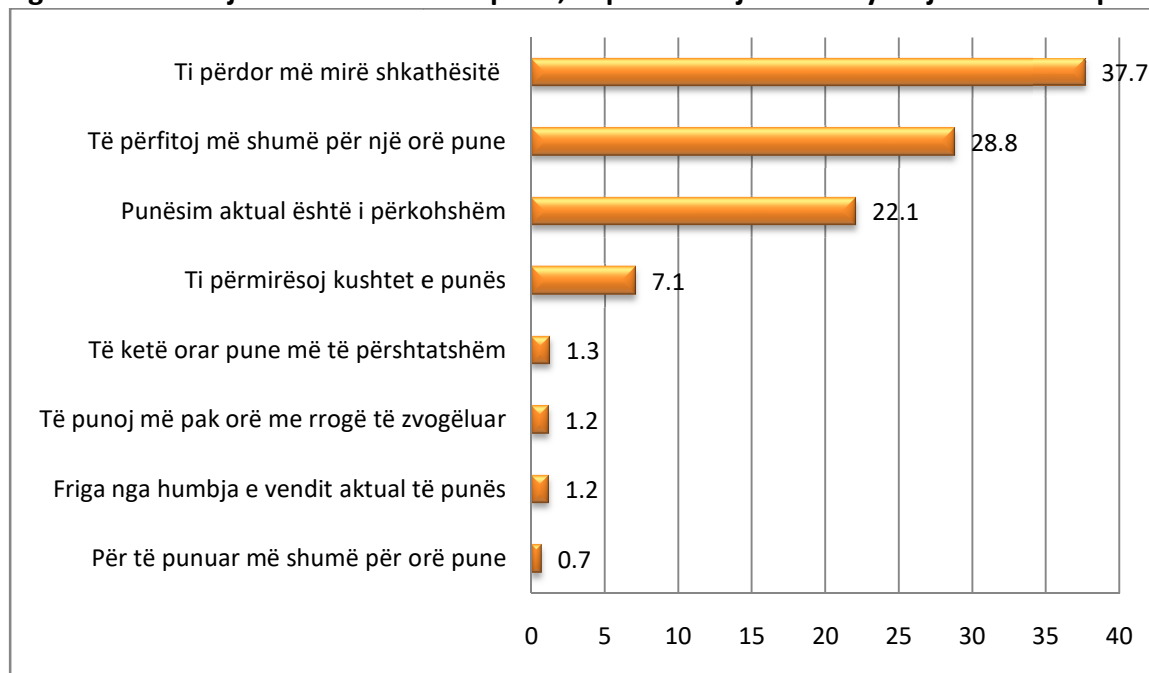
Një tjetër tregues po ashtu i rëndësishëm është ai se sa të rinjtë që janë të punësuar dëshirojnë të ndryshojnë vendin aktual të punës. Nga hulumtimi rezulton që:

- 37.7% theksuan se dëshirojnë të ndryshojnë vendin e punës që të përdorin më mirë shkathtësitë e fituara.
- 28.8% theksuan se arsyeja kryesore është të fitojnë më shumë në kuptim të pagës.
- 22.1% theksuan se arsyeja e ndryshimit të vendit të punës është se punësimi aktual është i përkohshëm.
- 7.1% theksuan se arsyeja e ndryshimit të vendit të punës është përmirësimi i kushteve të punës.

Ndër arsyet tjera ishin edhe të punoj më pak orë me rrogë të zvogëluar, të ketë orar të përshtatshëm të punës, friga nga humbja e vendit aktual të punës dhe vetëm 0.7% për të fituar rrogë më të lartë. Edhe pse logikisht pritet që arsyeja e parë e ndryshimit të një vendi të punës do jenë rroga më e lartë, tek të rinjtë ndryshon kjo qasje. Tek këto gjenerata të rëndësishme gati të

njëjtë me rrogën ndoshta edhe më e rëndësishme është edhe përshtatja në një vend pune ku i riu ose e reja do mund të përdor efektivisht shkathtësitë e tyre dhe të ketë progres në karrierë.

Figura 15 - Të rinjtë në marrëdhënie pune, e që dëshirojnë të ndryshojnë vendin e punës



Burimi: STWS Macedonia, 2014

Në aspekt të tranzicionit apo kalimit të të rinjve drejt tregut të punës, gjegjësisht klasifikimi i tyre në tre kategoritë e përmendura më lartë në kapitujt pararendës (tranzicion i pa filluar, në tranzicion dhe të tranzituar), rezulton që 32.2% e të rinjve nuk kanë filluar këtë tranzicion, 43.9% janë në proces të tranzicioni ndërsa 23.9% kanë përfunduar këtë proces. Tek femrat e reja, 36.2% e tyre ende nuk kanë filluar tranzicionin, 42.8% janë në tranzicion ndërsa 21% kanë përfunduar këtë proces. Ndërsa tek meshkujt 28.% e tyre nuk kanë filluar tranzicionin, 44.9% janë në tranzicion e sipër dhe 26.7% kanë përfunduar tranzicionin. Siç mund të vërehet, më shumë të rinj gjenden në fazën e tranzicionit, e cila e bën të rëndësishme analizën e këtij fenomeni tek kjo kategori e popullatës.

Tabela 29 - Fazat e tranzicionit të të rinjve dhe pjesëmarrja e tyre në to

	Tranzicion i pa filluar		Në tranzicion		Të tranzituar	
	Numri	%	Numri	%	Numri	%
Femra	79,578	36.2	94,214	42.8	46,091	21.0
Meshkuj	66,987	28.4	105,995	44.9	63,004	26.7
Gjithsej	146,565	32.2	200,210	43.9	109,095	23.9

Burimi: STWS Macedonia, 2014

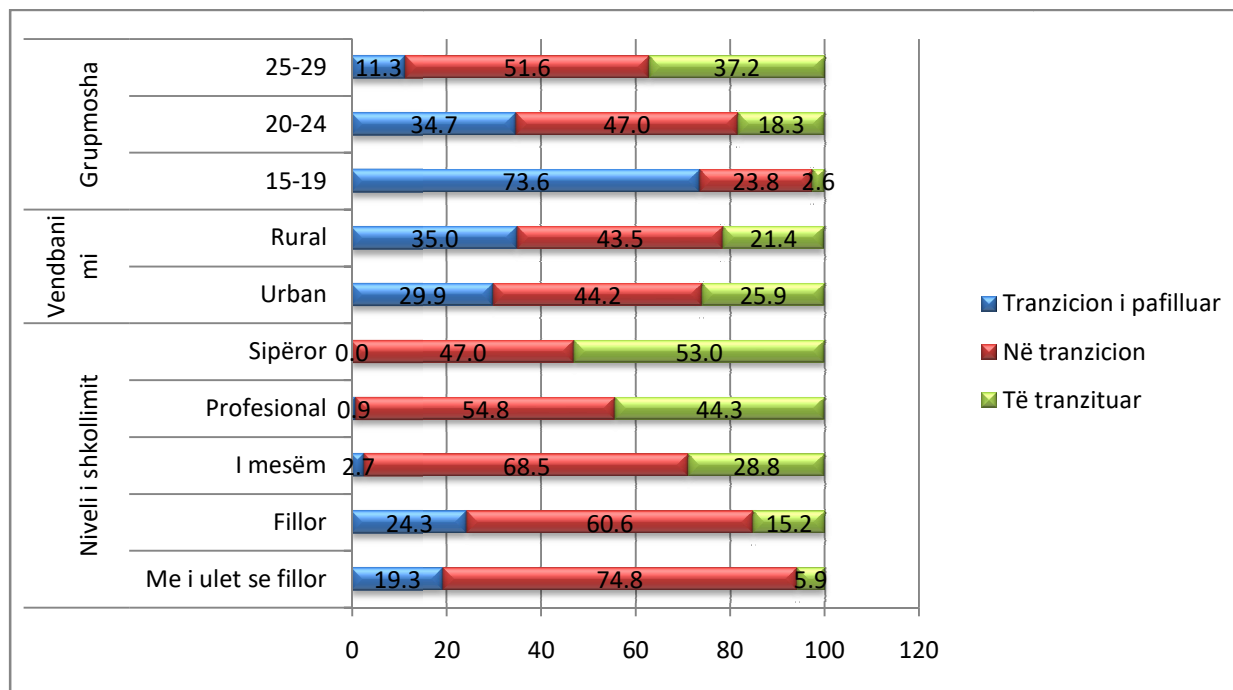
Shikuar më hollësisht kategorizimin e fazave sipas grupmoshës, vendbanimit dhe shkollimit rezultojnë që:

- i. Të rinjtë e moshës 15-19 vjeç janë në tranzicion të pafilluar duke pasur parasysh se ato janë ende në proces shkollor, por një pjesë e tyre veçse kanë filluar tranzicionin (23.8%) ose të tranzituar (2.6%).
- ii. Nga totali i të rinjtë e vendbanimeve urbane, rreth 30% janë pa tranzicion të fillur, 44.2% kanë filluar tranzicionin ndërsa 25.9% kanë përfunduar këtë proces. Ndërsa tek vendet rural rezultojnë që 35% e të rinjve janë pa tranzicion të filluar, 43.5% kanë filluar atë kurse 21.4% veçse kanë përfunduar këtë tranzicion.
- iii. Nga totali i të rinjve me shkollim më të ulët se fillor, 19.3% janë pa tranzicion të filluar, 74.8% janë në tranzicion e sipër ndërsa 5.9% janë të tranzituar. Tek ato me shkollim fillor 24.3% nuk kanë filluar tranzicionin, 60.6% të tranzituar, 15.2% kanë përfunduar këtë proces. Tek ato me shkollë të mesme 68.5% e kanë filluar tranzicionin, 28.8% kanë përfunduar ndërsa 2.7% nuk e kanë filluar ende. Tek të rinjtë me shkollim profesional të kryer 54.8% kanë filluar tranzicionin ndërsa 44.3% e kanë përfunduar atë. Së fundmi, tek të rinjtë me shkollim sipëror të kryer, 47% e tyre kanë filluar tranzicion ndërsa 53% veçse kanë përfunduar atë.

Nga figura vërehet që me rritjen e nivelit të shkollimit të të rinjve, ulet norma e personave që janë në tranzicion e sipër (nga 74.8% tek ato me shkollim më të ulët se fillor, tek 47% tek ato

me shkollim sipëror) dhe e atyre me tranzicion të pafilluar ndërsa rritet norma e personave që kanë përfunduar tranzicionin.

Figura 16 - Fazat e tranzicionit sipas grupmoshës, vendbanimit dhe shkollimit



Burimi: STWS Macedonia, 2014

Analizën e tranzicionit të të rinjve drejt tregut të punës në Republikën e Maqedonisë do ta vazhdojmë duke analizuar personat që janë proces të tranzicionit, duke marrë për bazë disa karakteristika apo kategori si gjinia, vendbanimi, niveli i të ardhurave dhe niveli i shkollimit.

Në aspekt gjinor, nëse shikojmë tabelën e mëposhtme rezulton që 57.8% e meshkujve gjegjësisht 41.1% e femrave janë të papunë, mbi 21% të të dy gjinive janë nxënës apo studentë aktiv ndërsa 6.7% e meshkujve dhe 25.1% e femrave janë persona joaktiv që nuk janë studentë por që kanë plane për punësim të ardhshëm.

Kur shikojmë të rinjtë që janë proces të tranzicionit në bazë të vendbanimit të tyre, del që 51.1% e atyre të vendeve urbane dhe 48.3% e vendeve rurale janë të papunë, 24% të vendbanimit urban respektivisht 19.5% të atij rural janë nxënës apo studentë aktiv, ndërsa 13.7% nga vendbanimi urban dhe 17.6% nga ai rural janë persona joaktiv që nuk janë studentë,

me plane për punësim të ardhshëm. Më pak të rinj nga këto vendbanime kanë punësim të përkohshëm ose vetëpunësim të pakënaqur.

Sipas nivelit të të ardhurave, rezultojnë që të rinjtë që janë në tranzicion e që vijnë nga familja të varfëra dhe relativisht të varfëra ballafaqohen me norma më të larta të papunësisë (56% respektivisht 51.6%) se sa ato që vijnë nga familje të relativisht të pasura ose të pasura (46.5% gjegjësisht 38.3%). Nga ana tjetër pjesëmarrja e nxënësve apo studentëve aktiv në totali e të rinjve që janë në tranzicion, të ndarë sipas të ardhurave të familjeve ndryshon. Nëse tek niveli i të pasurve apo relativisht të pasurve, nxënës apo studentë aktiv janë 30.6% respektivisht 25.7%, nga niveli relativisht të varfër dhe të varfër janë 20.8% gjegjësisht 15.5%. Kjo mund të jetë tregues se të rinjtë nga familjet e pasura, shkak i gjendjes së mirë ekonomike vijojnë shkollimin edhe në nivelet më të larta për dallim nga të rinjtë që vijnë nga familje të varfra.

Të rinjtë që janë në tranzicion, ku për bazë marrim niveli e tyre të shkollimit rezultojnë që ato të rinjë që kanë shkollim më të ulët se ai fillor kanë normë relativisht jo të lartë të papunësisë (36.3%), por normë të lartë (62.3%) të personave që janë joaktiv por që nuk janë studentë e që kanë plane për punësim të ardhshëm. Të rinjtë me shkollim fillor vërehet një normë relativisht e lartë e papunësisë (56.4%), por një nivel pak më i ulët i personave joaktiv e që nuk janë studentë (35%). Përqindja e papunësisë tek të rinjtë që janë në tranzicion por me shkollim të mesëm është më e lartë se ai me shkollim fillor. Përqindja e papunësisë këtu arrin në 63.6% por kemi normë më të ulët të personave joaktiv që nuk janë studentë (21.1%). Tek të rinjtë me shkollim të mesëm dhe sipëror kemi edhe nivele më të larta të papunësisë, ku e njëjta arrin në 65.5% respektivisht 72.8%. Por vërehet pjesëmarrja më e ulët e personave joaktiv që nuk janë studentë por me plane për punësim të ardhshëm (15.6% tek shkollimi profesional gjegjësisht 6.5% te ai sipëror).

Tabela 30 - Të rinjtë që janë në tranzicion, sipas disa karakteristikave

Karakteristikat		Të papunë	Në punësim të përkohshëm të pakënaqur	Në vetëpunësim të pakënaqur	Studentë aktiv	Persona joaktiv që nuk janë studentë, me plane për punësim të ardhshëm
Gjinia	Meshkuj	57.8	7.5	7.5	20.5	6.7
	Femra	41.1	5.6	4.5	23.8	25.1
Vendbanimi	Urban	51.1	8.2	3.0	24.0	13.7
	Rural	48.3	4.5	10.1	19.5	17.6
Niveli i të ardhurave të familjes	E pasur	38.3	11.9	4.0	30.6	15.2
	Relativisht e pasur	46.5	6.3	8.6	25.7	12.9
	Mesatare	48.6	8.6	8.7	24.7	9.4
	Relativisht e varfër	51.6	8.0	6.0	20.8	13.5
	E varfër	56.0	1.9	3.3	15.5	23.3
Niveli i shkollimit	Më i ulët se fillor	36.3	0.0	1.3	-	62.3
	Fillor	56.4	0.6	8.0	-	35.0
	I mesëm	63.6	9.8	5.5	-	21.1
	Profesional	65.5	7.9	11.0	-	15.6
	Sipëror	72.8	16.5	4.1	-	6.5
Gjithsej (% nga numri i përgjithshëm të të rinjve që janë në tranzicion)		49.9	6.6	6.1	22.0	15.4
Gjithsej (% nga popullata e re)		21.9	2.9	2.7	9.7	6.7

Burimi: STWS Macedonia, 2014

Pasqyrë më të qartë rreth të rinjve që kanë përfunduar tranzicionin ofron tabela në vijim. Meshkujt e rinj që kanë përfunduar tranzicionin, në masë të madhe (77.6%) kanë punësim stabil. E njëjta gjë është edhe për femrat e reja (76.3% kanë punësim stabil). Nga ana tjetër 12.2% e meshkujve të rinj dhe 15.8% e femrave të reja kanë punësim të përkohshëm ndërsa 10.2% të meshkujve dhe 7.9% të femrave janë të vetëpunësuar.

Në aspekt të vendbanimit, rezulton që 74.7% e të rinjve të vendeve urbane kanë punësim stabil. Nivel të lartë kanë edhe ato të vendeve rurale (80.8%). Punësim të përkohshëm kanë 15.5% e të rinjve nga vendet urbane gjegjësisht 11% të vendeve rurale. Niveli i vetëpunësimit në këtë kategori është më i ulët.

Sipas nivelit të të ardhurave, tek të pestë kategoritë kemi nivel të lartë të punësimit stabil të të rinjve të tranzituar. Sa për ilustrim, të rinjtë që kanë përfunduar tranzicionin e që vijnë nga familje të varfëra kanë normë të punësimit stabil prej 90.7% për dallim nga ato që vijnë nga familje me të ardhura relativisht të larta, ku niveli i punësimit stabil është 72.1%.

Sipas nivelit të shkollimit, vërehet se të rinjtë me shkollim të mesëm, profesional dhe sipërorë kanë norma më të larta të punësimit stabil, e cila normë lëviz nga 78.4% tek shkollimi i mesëm, 79.3% tek shkollimi profesional dhe 78.5% tek shkollimi sipëror. Niveli i punësimit të përkohshëm dhe i vetëpunësimit është më i ulët tek kjo kategori.

Tabela 31 - Të rinjtë me tranzicion të mbaruar, sipas disa karakteristikave

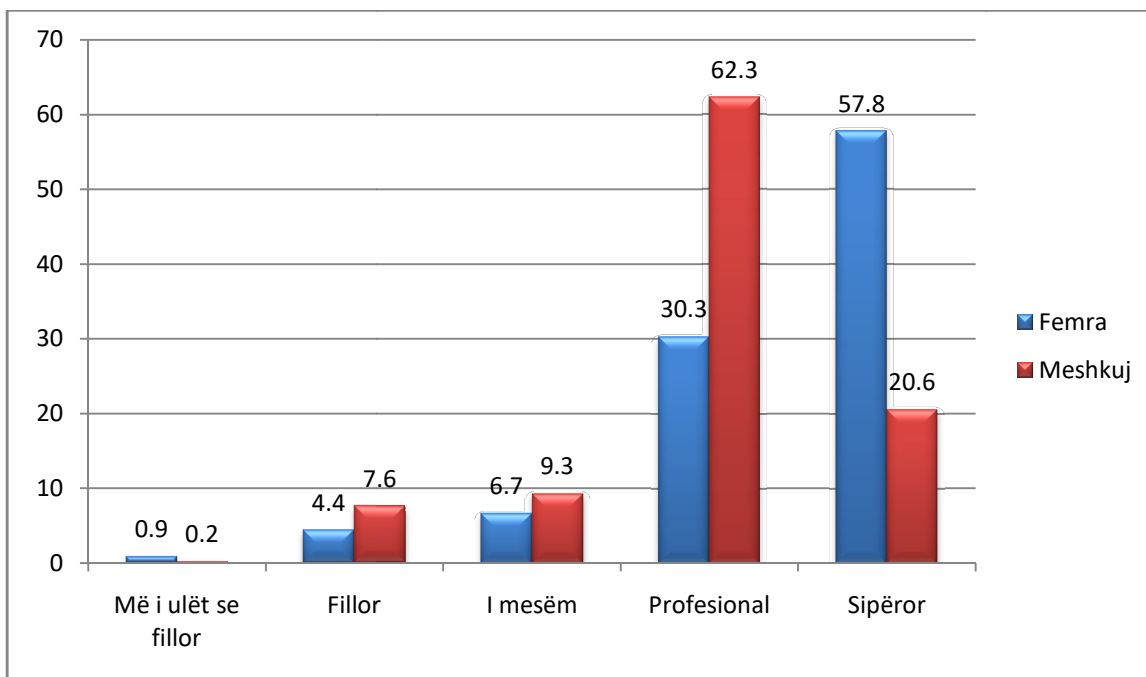
Karakteristikat		Punësim stabil		Punësim i përkohshëm i kënaqshëm		Vetëpunësim i kënaqshëm	
		Numri	%	Numri	%	Numri	%
Gjinia	Meshkuj	48,872	77.6	7,717	12.2	6,415	10.2
	Femra	35,174	76.3	7,293	15.8	3,624	7.9
Vendbanimi	Urban	49,738	74.7	10,318	15.5	6,560	9.8
	Rural	34,309	80.8	4,692	11.0	3,479	8.2
Niveli i të ardhurave të familjes	E pasur	14,486	72.1	3,524	17.5	2,085	10.4
	Relativisht e pasur	16,724	73.7	3,707	16.3	2,275	10.0
	Mesatare	29,354	77.0	3,876	10.2	4,908	12.9
	Relativisht e varfër	18,019	81.4	3,451	15.6	664	3.0
	E varfër	5,463	90.7	452	7.5	106	1.8
Niveli i shkollimit	Më i ulët se fillor	407	77.4	0	0.0	118	22.6
	Fillor	3,348	49.3	848	12.5	2,600	38.3
	I mesëm	7,016	78.4	1,177	13.1	760	8.5
	Profesional	42,199	79.3	6,698	12.6	4,341	8.2
	Sipëror	31,077	78.5	6,287	15.9	2,220	5.6
Gjithsej (% nga numri i përgjithshëm të të rinjve që janë në tranzicion)		84,046	77.0	15,010	13.8	10,039	9.2
Gjithsej (% nga popullata e re)		-	18.4	-	1.7	-	2.1

Burimi: STWS Macedonia, 2014

Figura në vazhdim ofron një pasqyrë rreth të rinjve që kanë përfunduar procesin e tranzicioni ku ndarja bëhet sipas gjinisë dhe shkollimit të kryer. Prej këtu mund të shikojmë që 57.8% e

femrave me shkollim sipëror kanë përfunduar tranzicionin ndërsa tek meshkujt kjo përqindje është vetëm 20.6%. Nga ana tjetër, 62.3% e meshkujve me shkollim profesional kanë kryer tranzicionin, ndërsa vetëm 30.3% e femrave të po të njëjtit nivel të shkollimit kanë përfunduar tranzicionin. Më pak të reja dhe të rinj kanë përfunduar tranzicionin me nivele të shkollimit të mesëm, fillor ose të ulët.

Figura 17 - Të rinjtë e tranzituar sipas gjinisë dhe shkollimit



Burimi: STWS Macedonia, 2014

Nëse shikojmë kohëzgjatjen e periudhave të tranzicionit pas mbarimit të punës, rezultojnë që:

- Rreth 17 muaj presin të rinjtë deri në punësimin e parë duke përfshirë këtu edhe tranzicioni direkt (tek femrat është rreth 25 muaj kurse te meshkujt pak më gjatë dhe arrijnë në 32 muaj).
- Afërisht 23 muaj është periudha e pritjes deri në tranzicionin e parë të vendi i punës përfshirë edhe tranzicionin direkt (tek femrat kjo periudhë është rreth 31 muaj kurse te meshkujt pak më mbi 37 muaj).

- Pak mbi 27 muaj është periudha deri në tranzicionin në vendin aktual të punës duke përfshirë edhe tranzicioni direkt (tek femrat kjo periudhë është 38 muaj kurse te meshkujt pak më pak se 46 muaj).
- Pak mbi 35 muaj është periudha deri në tranzicionin në vendin aktual të punës duke mos përfshirë tranzicionin direkt (tek femrat kjo periudhë është 44 muaj kurse tek meshkujt gati 50 muaj).

Nga këto të dhëna del në pah se meshkujt për dallim nga femrat, tek këto tregues rezultojnë të kenë periudhë pak më të shkurtër të tranzicionit.

Tabela 32 - Kohëzgjatja mesatare e periudhave të tranzicionit në tregun e punës pas mbarimit të shkollimit (në muaj)

	Femra	Meshkuj	Gjithsej
Deri në punësimin e parë (përfshirë edhe tranzicion direkt)	25.5	32.0	16.9
Deri në tranzicionin e parë të vendit të punës (përfshirë edhe tranzicion direkt)	31.2	37.1	22.8
Deri në tranzicionin e parë të vendit të punës (duke mos përfshirë tranzicion direkt)	38.2	43.5	29.8
Deri në tranzicioin në vendin aktual të punës (përfshirë edhe tranzicionin direkt)	38.0	45.7	27.3
Deri në tranzicioin në vendin aktual të punës (duke mos përfshirë edhe tranzicionin direkt)	44.2	49.5	35.3

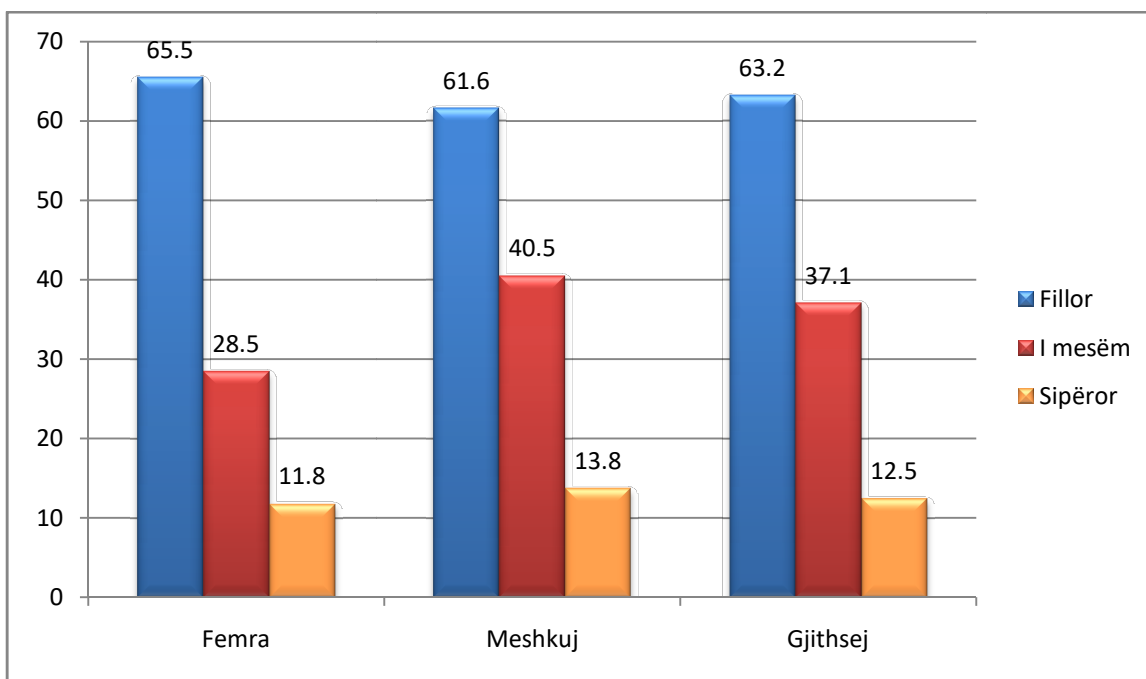
Burimi: STWS Macedonia, 2014

Së fundmi, për të përmbyllur analizën e tranzicioni të të rinjve nga shkollimi analizohet kohëzgjatja mesatare e tranzicionit të të rinjve nga përfundimi i shkollimit e deri në punësimin e parë stabil ose një vendi pune të kënaqshëm sipas nivelit të shkollimit, rezulton që të rinjtë me shkollim fillor kanë kohëzgjatje më të madhe e cila arrin në 63 muaj, për të vijuar me ato me shkollim të mesëm, ku periudha e tranzicionit të tyre deri në punësim është 37 muaj. Dhe ashtu siç edhe mund të pritej, të rinjtë me shkollim sipëror kanë kohëzgjatje më të shkurtër të tranzicionit, ku tek ta ky proces zgjat pak më shumë se 1 vit. Kohëzgjatja e përafërt është edhe nëse shikohen të dhënat në aspekt gjinor. Tek femrat e reja me shkollim fillor tranzicion zgjat

mesatarisht 65.5 muaj kurse tek meshkujt 61.6 muaj. Femrat me shkollim të mesëm mesatarisht presin 28.5 muaj deri në punësim kurse meshkujt pak më shumë, ku ato presin 40.5 muaj. Meshkujt me shkollim sipëror presin afërsisht 14 muaj deri në punësim ndërsa femrat kanë një kohëzgjatje më të ulët dhe tek ta kjo periudhë zgjat pak më pak se 1 vjet.

Edhe njëherë vërtetohet fakti se edukimi luan rol në drejtim të uljes së tranzicioni të të rinjve nga shkollimi në edukim, ku të rinjtë me shkollim sipëror kanë periudhë më të shkurtër të pritjes deri në punësimin e parë ose deri në gjetjen e një vendi të kënaqshëm të punës.

Figura 18 - Kohëzgjatja mesatare e tranzicionit në tregun e punës nga përfundimi i shkollimit, deri në punësimin e parë stabil ose vendit të kënaqshëm të punës, sipas gjinisë dhe shkollimit (në muaj)



Burimi: STWS Macedonia, 2014

3.6. PËRMBLEDHJE

Republika e Maqedonisë, si një vend i relativisht i ri gjatë periudhës së saj të zhvillimit është ballafaquar me probleme të mëdha edhe në çështjen e papunësisë. Norma e papunësisë së përgjithshme në vend ka arritur në shifra alarmante, ku në disa raste ajo gati sa nuk kishte arritur 40%.

Viteve të fundit vërehet rënie graduale e papunësisë në Republikën e Maqedonisë, që pjesërisht ka të bëjë edhe me faktin se qeveritë në vitet e fundit investojnë më shumë në politikat aktive dhe pasive të tregut të punës, duke nxitur si kompanitë që të bëjnë punësime por edhe duke nxitur ndërmarrësinë në mesin e popullatës.

Shikuar më detajisht normën e punësimit vërehet se femrat janë në disavantazh për faktin se tek ta norma e punësisë është më e ulët për gati 20 pikëpërqind. Në Maqedoni një problematikë tjetër është koha sa të papunët presin për punësim, ku shihet që pjesa dërmuese e të papunëve presin për punësim 4 e më shumë vjet.

Pozitive në drejtim të treguesve të tregut të punës është fakti se shënohet rënie në punësimin joformal dhe rritje në punësimin formal ndërsa shqetësues është fakti se vendi me rritje të papunësisë dhe të joaktivitetit tek persona me shkollim universtar të kryer.

Indikacioni kryesor në këtë drejtim është ai se masivizimi i shkollimit të lartë dhe dipserzimi i madh që u bë i universiteteve publike, shkaktoi rritje të theksuar të të personave me shkollim univeristar të kryer por që nuk u morr parasysh aspekti i kërkesave të tregut të punës, gjegjësisht kërkesat që kanë kompanitë për kuadro të punës.

Edhe pse vendi ka ndërmarrë politika dhe masa të ndryshme për luftimi e papunësisë, rezultatet nga këto politika dhe masa janë vështirë të matshme. Vërehet se viteve të fundit janë rritur mjetet e ndara për politikat dhe masat aktive dhe pasive të tregut të punës ndërsa nga ana tjetër kemi ulje të papunësisë dhe rritje të punësimit.

Nga kjo mund të jepet konstatimi se këto politika kanë pasur ndikim pozitiv por matje reale e tyre ka munguar. Nëse shikojmë masat e ndërmarrja do të vërehet se ato në pjesë të madhe i janë dedikuar për popullatë e re deri në moshën 29 vjeçare, e cila edhe nga treguesit

statistikor vërehet se është popullatë e cila ballafaqohet me një papunësi të lartë, e cila arrin gati në 50%, edhe pse 10 vitet e fundit kemi tendencë rënëse por që përsëri është një normë shumë e lartë. Kohëzgjatja e papunësisë është poashtu problem edhe për të rinjtë. Kjo kohëzgjatje që ndryshe quhet edhe periudha e tranzicionit nga përfundimi i shkollimit e deri në vendin e parë të punës është shumë e rëndësishme për të rinjtë.

Një periudhë e stërzgatur do të ndikonte negativisht tek të rinjtë dhe do të demotivonte ato të kycen në tregun e punës por edhe do të kenë edhe më shumë vështirësi të kycen. Rritja e numrit të rinjve të papunës me shkollim universtar të kryer duhet të jetë një shqetësim për vendin. Këtë e ofrojnë të dhënat statistikore ku vërehet që vitet e fundit kemi rritje të vazhdueshme të papunësisë tek të rinjtë me shkollim universitar të kryer.

Në drejtim të matjes së tranzicionit shumë faktorë tjerë ndikojnë te të rinjtë, në shkurtimin apo zgjatjen e këtij tranzicioni. Faktorët si niveli i shkollimit të prindërve, të ardhurat e familjes, niveli i shkollimit të tyre janë disa nga faktorët që ndikojnë shumë në perspektivën e të rinjve drejt një vendi të punës.

Politikat qeveritare në Republikën e Maqedonisë duhet të rrisin mjetet e ndara për masat dhe programet e tregut të punës dhe në veçanti tek të rinjtë sidomos në këtë kohë kur vendi ballafaqohet me emigrim të theksuar të fuqisë së re punëtore drejt Europës Perëndimore. Politikat qeveritare duhet të nxisin edhe më shumë sipërmarrësinë tek të rinjtë, të fokusohen në programe teknike por gjithashtu këtu rol të rëndësishëm luan edhe reformimi i sistemit arsimor i cili duhet të përshtatet me ato të disa vendeve europiane përmes sistemit të shkollimit dual apo të dyfishtë.

KAPITULLI 4 - ANALIZË KRAHASIMORE E TREGUT TË PUNËS NË VENDET NË ZHVILLIM - ME THEKS TEK TË RINJTË

4.1. HYRJE

Në kapitullin e tretë analizuam aspekte të ndryshme të tregut të punës në Republikën e Maqedonisë, ku në veçanti analizuam edhe pjesëmarrjen e të rinjve në tregun e punës. Kapitulli i katërt i dedikohet analizës krahasimore të tregut të punës në disa vende në zhvillim, ku këtu për bazë do të merren vendet e Ballkanit Perëndimor, si vende në zhvillim e sipër apo ndryshe thënë që janë ende në fazën e tranzicionit, dhe të cilat pretendojnë të bëhen pjesë e familjes së madhe europiane.

Në vendet e Ballkanit Perëndimor (Shqipëria, Kosova, Mali i Zi, Bosnja dhe Hercegovina, Sërbia), poashtu ekziston një normë e relativisht e lartë e papunësisë, i cili trend përfshin edhe vendet në zhvillim e sipër në rajone tjera të botës por edhe disa vende të zhvilluara nuk janë imun ndaj kësaj dukurie. Në këtë drejtim, më problematike paraqitet siç ishte rasti edhe me Republikën e Maqedonisë, papunësia tek të rinjtë e cila është në nivele shqetësuese. Papunësia e të rinjve në këtë rajon arriti në normën e 37.6% në vitin 2017 (Kovtun, Meyer Cirkel, Murgasova, Smith, & Tambunlertchai, 2014).

Një ndër problematikat e normës së lartë të papunësisë në këto rajone, në veçanti tek të rinjtë kanë qenë politikat jo të përshtatshme të tregut të punës, të cilat nuk kanë pasur synimet e duhura. Një tjetër çështje delikate në këtë drejtim është edhe pjesëmarrja e femrave dhe personave me shkollim më të ulët si dhe punësimi në sektorin publik, që zë një përqindje të theksuar të forcës punëtore (Duković-Milović, 2018).

Ky kapitull do të trajtoj disa elemente sa i përket tregut të punës në vendet në zhvillim e sipër, konkretisht vendet e Ballkanit Perëndimor. Së pari, do të analizoj karakteristikat e tregut të punës në këto vende, për të vijuar me politikat e punësimit në përgjithësi dhe ato të të rinjve në veçanti, më pas vijon me analizë të trendeve të papunësisë dhe punësimit të të rinjve, për tu ndaluar dhe analizuar tranzicionin e të rinjve nga shkollimi në tregun e punës.

4.2. KARAKTERISTIKAT E TREGUT TË PUNËS NË VENDET NË ZHVILLIM

Kjo pjesë do ti dedikohet më shumë aspektit krahasimor të disa trendeve dhe karakteristikave të tregut të punës së vendeve të Ballkanit Perëndimor. Siç u përmend edhe më parë, vendet e Ballkanit Perëndimor ende vuajnë nga trazicioni i dhimbshëm që përcolli këto vende gjatë viteve të 90-ta të shekullit të kaluar. Kjo vërehet edhe tek treguesit e tregut të punës, ku siç do shikojmë më poshtë, këto vende kanë vështirësi në aspekte të ndryshme sa i përket tregut të punës (European Training Foundation, 2011).

Tabela e mëposhtme ofron të dhënat rreth pjesëmarrjes së populates 15-64 vjeç në fuqinë punëtore për periudhën 2007-2017. Vendet e Ballkanit Perëndimor janë vendosur në krahasim me mesataren e BE-së dhe OECD-së si dhe me disa prej vendeve të rajonit të cilat veçse janë pjesë e familjes së madhe europiane. Tek gati të gjitha vendet e Ballkanit Perëndimor vërehet rritje të pjesëmarrjes në fuqinë punëtore si në rastet e Sërbisë, Bosnjës, Malit të Zi, Shqipërisë, ndërsa vetëm Kosova (edhe pse të dhëna për Kosovën mungojnë për shumë vite) kemi një tendencë rënëse të pjesëmarrje së fuqisë punëtore.

Por kur këto të dhëna për vendet e Ballkanit Perëndimor i krahasojmë së pari me vendet e rajonit që janë pjesë e BE-së si Kroacia, Bullgaria, Slovenia dhe Greqia, vërehet se të gjitha shtetet e Ballkanit Perëndimor (përjashtim Sërbia që është pak më mire) janë më dobët kraharuar me to. Tek vendet si Kroacia (rreth 67%), Bullgaria (rreth 72%), Sllovenia (rreth 74%) dhe Greqia (rreth 69%) vërehet pjesëmarrje më e madhe në tregun e punës së kategorisë së grupmoshave 15-64 vjeç. Poashtu, krahasuar edhe me mesataren e BE-së (rreth 74%) dhe mesataren e OECD-së (rreth 72%), për periudhën 2007-2017, vërehet se vendet e Ballkanit Perëndimor janë në disavantazh kundrejt këto vende anëtare.

Tabela 33 - Pjesëmarrja në fuqinë punëtore, 15-64 vjeç

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
BE 28	70.5	70.9	71.0	71.2	71.3	71.9	72.2	72.5	72.7	73.2	73.6
OECD	70.6	70.8	70.7	70.6	70.5	70.8	70.9	71.1	71.3	71.7	72.1
Serbia	63.4	62.7	60.6	59.0	59.4	60.1	61.7	63.3	63.6	65.6	66.7
BeH	51.5	52.7	52.5	53.4	53.3	53.5	-	53.8	54.6	54.2	54.5
Mali i Zi	-	-	-	-	57.2	58.8	58.6	61.6	62.6	63.4	63.5
Shqipëria	54.8	61.9	61.9	62.3	68.1	64.5	59.6	61.5	64.2	66.2	66.8
Kosova	-	-	-	-	-	36.9	40.5	41.6	37.6	38.7	43
Kroacia	65.7	65.8	65.6	65.1	64.1	63.9	63.7	66.1	66.9	65.6	66.4
Bullgaria	66.3	67.8	67.2	66.7	65.9	67.1	68.4	69.0	69.3	68.7	71.3
Sllovenia	71.3	71.8	71.9	71.5	70.3	70.4	70.5	70.9	71.8	71.6	74.2
Greqia	66.5	66.7	67.4	67.8	67.3	67.5	67.5	67.4	67.8	68.2	68.3

OECD (2019), Long-term unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/76471ad5-en (Accessed on 10 January 2019) & <https://www.ilo.org/ilostat>

Nga ana tjetër, shikuar në aspekt të normës së punësimit vërejmë se tek të gjitha vendet e Ballkanit Perëndimor, për periudhën e analizuar 2007-2017, është shënuar rritje në normën e punësimit. Kështu në Sërbi kemi rritje për rreth 5 pikë përqind, në Bosnje 7.2 pikë përqind në Mal të Zi 7.3 pikë përqind, në Shqipëri 11.4 pikë përqind, në Kosovë 1.1 pikë përqind. Kur këto të dhëna, të normës së punësimit, krahasohen me të dhënat e vendeve si Kroacia (rreth 59%), Bullgaria (rreth 67%), Sllovenia (rreth 72%) dhe Greqia (rreth 54%) vërehet që norma e punësimit e vendeve të Ballkanit Perëndimor është gati e përafërt me të këtyre vendeve.

Kjo për faktin se te këto vende, për periudhën e analizuar, nuk kemi pasur rritje të theksuar të normës së punësimit (përfshirë Bullgarinë), ndërsa në rastin e Greqisë e cila u ballafaqua edhe me një krizë të thellë financiare kemi edhe efekt të kundërt ku kemi ulje të normës së punësimit për mib 7 pikë përqind.

Tabela 34 - Norma e punësimit, % e popullatës aktive

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
BE 28	65.3	65.8	64.4	64.1	64.2	64.1	64.1	64.7	65.6	66.6	67.7
OECD	66.4	66.3	64.7	64.4	64.7	64.9	65.1	65.7	66.3	66.9	67.7
Serbia	51.5	53.7	50.4	47.2	45.4	45.3	47.5	50.7	52.	55.2	57.3
BeH	36.3	40.1	39.7	38.6	38.4	38.2	-	38.7	39.2	40.2	42.5
Mali i Zi	-	-	-	-	45.8	47.0	47.1	50.4	51.4	52.0	53.1
Shqipëria	46.0	53.8	53.4	53.4	58.7	55.6	49.9	50.5	53.0	55.9	57.4
Kosova	-	-	-	-	-	25.5	28.4	26.9	25.3	28.0	29.9
Kroacia	59.0	60.0	59.4	57.4	55.2	53.5	52.5	54.6	56.0	56.9	58.9
Bullgaria	61.7	64.0	62.6	59.8	58.4	58.8	59.5	61.0	62.9	63.4	66.9
Sllovenia	67.8	68.6	67.5	66.2	64.4	64.1	63.3	63.9	65.2	65.9	69.3
Greqia	60.9	61.4	60.8	59.1	55.1	50.8	48.8	49.2	50.8	52.1	53.5

OECD (2019), Long-term unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/76471ad5-en (Accessed on 10 January 2019) & <https://www.ilo.org/ilostat>

Një tjetër tregues lidhur me tregun e punës është shpërndarja e normës së punësimit sipas shkollimit të popullatës të grupmoshës 15-64 vjeç. Nga tabela në vijim vërehet se të punësuarit me shkollim fillor dhe më të ulët, marrim shumë pak pjesë në punësimin e përgjithshëm, përjashtuar Shqipërinë ku në vitin 2017, 42.3% e të punësuarve ishin me shkollim fillor. Tek vendet tjera të Ballkanit Perëndimor kemi norma të ulja të pjesëmarrjes së personave me shkollim fillor në normën e përgjithshme të punësimit, si p.sh., në vitin 2017 në Sërbi kemi pjesëmarrje prej 15.1%, Bosnje me 11.3%, Mali i Zi me 8.6%, Kosovo 18.1%. Krahasuar me Kroacinë (8.2%), Bullgarinë (10.4%), Slloveninë (8.5%) dhe Greqinë (21.5%), vërehet se pjesëmarrja e kësaj kategorie të popullatës, në punësimin e përgjithshëm tek vendet e Ballkanit Perëndimor është rreth mesatares së këtyre vendeve.

Sa i përket pjesëmarrjes së personave me shkollim të mesëm, në normën e përgjithshme të punësimit, vërehet se tek të gjitha vendet e Ballkanit Perëndimor, përjashtuar Shqipërinë, personat me shkollim të mesëm përbëjnë së paku gjysmën e punësimit të përgjithshëm të vendit. Shqipëria në këtë rast ka një normë pjesëmarrjeje më të ulët, krahasuar me vendet tjera të Ballkanit Perëndimor. Këto vende kur krahasohen me vendet anëtare të BE-së, të përmendura më lartë vërehet se norma e pjesëmarrjes së personave me shkollim të mesëm, në punësimin e përgjithshëm është afër normës së tyre, pasi edhe tek këto vende

pjesëmarrja e kësaj kategorie është së paku 42% e mbi. Kjo dëshmon se punëzënia në këto vende është në masë të madhe e mbisunduar me persona që kanë të mbaruar shkollimin e mesëm.

Nga tabela vërejmë që persona me shkollim universitar të kryer, kanë një pjesëmarrje të ndryshme në vendet e këtij rajoni. Në Sërbi vërehet trend rritës, i rritjes së punësimit të personave me shkollim universitar, ku në periudhën e analizuar është shënuar rritje prej 6.8 pikë përqind. Në Bosnje poashtu është shënuar rritje e normës së pjesëmarrjes në punësimin e përgjithshëm të personave me shkollim universitar, ku brenda kësaj periudhe rritja ka qenë pak mbi 8 pikë përqind. E njëjta situatë është edhe në Mal të Zi, ku brenda periudhës 2007-2017, është shënuar rritje e pjesëmarrjes prej rreth 4%. Edhe në Shqipëri vërehet trendi i njëjtë, ku rritja e pjesëmarrjes në punësimin e përgjithshëm të personave me shkollim universitar është mbi 8 pikë përqind kurse në Kosovë është shënuar trend rritës por jo aq i theksuar si në vendet tjera të Ballkanit Perëndimor (rritja është vetë 1.8 pikë përqind por duhet pasur parasysh edhe mungesën e të dhënave).

Ndërsa nëse krahasojmë këto vendet me vendet tjera si Kroacia (28.4%), Bullgaria (31.4%), Sllovenia (35.7%) dhe Greqia (36%), vërehet se vendet e Ballkanit Perëndimor (përfshirë Malin e Zi e cila ka normë prej 30%), janë pas këtyre vendeve në këtë tregues të rëndësishëm. Kjo gjë mund të asociojë edhe në mospërputhjen mes kërkesës që ka tregu i punës për kuadër dhe ofertën që japin institucionet e arsimit të lartë në vendet e Ballkanit Perëndimor, që siç u përmend edhe më lartë, është një gjë shumë e evidente gati tek të gjitha shtetet e rajonit.

Tabela 35 - Punësimi sipas shkollimit, % e grupmoshës 15-64 vjeç

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Shkollim fillor											
Serbia	-	43.3	41.5	39.6	39.5	39.8	39.6	15.0	15.1	15.5	15.1
BeH	12.4	13.0	12.2	12.0	12.4	12.9	-	11.9	7.6	10.9	11.3
Mali i Zi	-	-	-	-	8.4	7.5	6.3	6.5	7.1	8.1	8.6
Shqipëria	50.4	53.2	52.2	51.2	49.8	49.7	47.6	43.8	42.8	-	42.3
Kosova	-	-	-	-	-	-	-	17.9	15.0	18.1	-
Kroacia	15.9	15.6	15.6	15.6	14.5	12.6	11.7	10.2	10.2	9.9	8.2
Bullgaria	13.9	14.2	14.0	12.3	11.1	10.5	10.1	10.7	10.3	10.1	10.4
Sllovenia	14.0	13.6	12.6	12.5	10.8	10.3	9.8	10.4	9.5	8.4	8.5
Greqia	34.4	33.0	32.8	31.5	29.8	28.1	26.6	25.6	24.3	22.4	21.5
Shkollim I mesëm											
Serbia	-	33.8	34.5	36.3	35.8	34.8	35.0	59.5	59.1	58.7	58.6
BeH	70.2	69.9	69.7	70.3	68.3	68.7	-	69.6	66.0	67.0	67.7
Mali i Zi	-	-	-	-	65.3	64.1	63.0	62.2	62.3	60.2	61.0
Shqipëria	38.1	33.8	34.5	35.4	37.2	36.4	34.4	36.2	36.4	-	36.3
Kosova	-	-	-	-	-	-	-	60.6	61.1	58.6	-
Kroacia	65.4	65.4	64.3	62.4	63.9	64.5	63.5	63.2	62.1	62.1	63.3
Bullgaria	60.4	60.0	59.5	60.2	60.8	60.8	59.6	57.4	57.4	57.4	58.0
Sllovenia	62.0	62.1	61.8	61.0	60.6	59.6	58.4	57.4	56.6	56.9	55.8
Greqia	39.6	40.0	39.8	39.8	39.7	39.8	39.3	40.2	41.4	41.9	42.2
Shkollim unviersitar											
Serbia	-	19.3	20.4	21.3	22.2	23.2	23.3	24.5	25.5	25.5	26.1
BeH	8.5	8.3	9.4	11.1	12.8	12.4	-	14.7	17.4	17.7	16.8
Mali i Zi	-	-	-	-	26.3	28.4	30.8	31.2	30.4	31.5	30.1
Shqipëria	11.1	12.6	12.6	12.7	12.2	13.2	17.2	17.7	18.6	-	19.5
Kosova	-	-	-	-	-	-	-	21.3	23.8	23.1	-
Kroacia	18.7	18.9	20.1	22.0	21.5	22.4	24.4	26.6	27.7	28.0	28.4
Bullgaria	25.4	25.4	26.3	27.3	27.9	28.5	30.1	31.6	32.2	32.4	31.4
Sllovenia	23.9	24.2	25.6	26.5	28.7	30.1	31.8	32.2	33.9	34.6	35.7
Greqia	25.7	26.4	26.7	27.9	29.8	31.6	33.6	33.7	34.0	35.2	36.0

OECD (2019), Long-term unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/76471ad5-en (Accessed on 10 January 2019) & <https://www.ilo.org/ilostat>

Për të pasur një pasqyrë të qartë të tregut të punës së vendeve në fjalë, është e rëndësishme të analizojmë edhe treguesit e papunësisë. Tabela në vijim ofron të dhënat për normën e papunësisë së vendeve të Ballkanit Perëndimor. Tek të gjitha vendet e këtij rajoni vërehet tendenca e uljes së normës së papunësisë. Nëse në Sërbi në vitin 2007, kemi pasur normë të papunësisë prej 16.5%, pas një dekade ajo është ulur në 13.5%. Në të njëjtë vijë është

edhe Shqipëria, e cila për dekadën e analizuar ka shënuar rënie të papunësisë nga 16.1% në vitin 2007, në 14.1% në vitin 2017. Rënie më të theksuar kemi tek Bosnja dhe Hercegovina si dhe Kosova, tek të cilat për periudhën e analizuar kemi ulje të papunësisë për gati 8 pikë përqind. Në rastin e Malit të Zi papunësia është zvogëluar për gati 4 pikë përqind, nga 19.5% në 15.7% (edhe pse në këtë rast kemi mungesë të të dhënave për një periudhë të caktuar).

Por si është gjendja kur ky tregues krahasohet me vendet e Ballkanit që janë pjesë e BE-së. Të gjitha shtetet e analizuar (Kroacia, Bullgaria, Sllovenia, Greqia), kanë norma më të ulta të papunësisë se sa vendet e Ballkanit Perëndimor. Në rastet e Sllovenisë dhe Bullgarisë dallimi është më i theksuar ndërsa në rastin e Kroacisë dhe Greqisë është më pak i theksuar. E njëjta pasqyrë, ndoshta me një dallim më të theksuar është me mesataren e BE-së dhe OECD-së. Tek këto dy organizata mesatarja e normës së papunësisë ka lëvizur në vargun 7-10% (BE), gjegjësisht 5.5-8% (OECD), që është dukshëm më e ulët se sa e vendeve të Ballkanit Perëndimor ku tek to kemi një mesatare nga 18.3-22.6% ndërsa individualisht për secilin shtet dallimi është më i theksuar.

Tabela 36 - Norma e papunësisë, si % e fuqisë punëtore

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
BE 28	7.12	6.96	8.87	9.53	9.61	10.43	10.82	10.21	9.39	8.54	7.62
OECD	5.58	5.92	8.09	8.30	7.94	7.94	7.88	7.36	6.77	6.33	5.77
Serbia	16.5	12.6	15.5	19.2	23.1	23.9	21.7	19.1	17.4	15.3	13.5
BeH	29.6	24.0	24.5	27.8	28	28.6		28.1	28.2	25.8	21.1
Mali i Zi					19.5	19.9	20.2	18.0	18.0	18.5	15.7
Shqipëria	16.1	13.2	13.7	14.2	13.8	13.8	16.3	17.9	17.5	15.6	14.1
Kosova	-	-	-	-	-	31.0	30.0	35.3	32.9	27.5	30.6
Kroacia	10.1	8.7	9.4	11.9	14	16.3	17.5	17.5	16.4	13.3	11.3
Bullgaria	6.9	5.7	6.9	10.3	11.4	12.4	13	11.5	9.2	7.7	6.2
Sllovenia	5.0	4.5	6.0	7.4	8.3	9.0	10.3	9.9	9.1	8.1	6.7
Greqia	11.6	10.6	11.0	12.6	14.0	16.3	17.0	18.4	17.1	13.9	12.0

OECD (2019), Long-term unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/76471ad5-en (Accessed on 10 January 2019) & <https://www.ilo.org/ilostat>

E rëndësishme në aspekt të treguesit të normës së papunësisë është edhe shpërndarja e papunësisë bazuar në nivelin e shkollimit të popullatës. Tek vendet e Ballkanit Perëndimor vërehen norma të ndryshme të papunësisë në nivele të ndryshme të shkollimit. Kështu, në

Sërbi brenda periudhës 2007-2017 vërehet ulje e normës së papunësisë me shkollim fillor nga 15.8% në 13% me fluktacione të mëdha brenda periudhës. Në Bosnje dhe Hercegovinë kemi ulje të normës së papunësisë të grupës me shkollim fillor edhe atë nga 38.2% në 25.2%. Në Mal të Zi ulja e normës së papunësisë është nga 31.2% në 23.5%. Në Shqipëri kemi një nivel përafërsisht të njëjtë brenda kësaj periudhe ndërsa në Kosovë për aq vite sa ka evidencë është vërejtur rritje e papunësisë tek kjo kategori.

Nëse e krahasojmë këtë kategori me vendet si Kroacia, Bullgaria, Sllovenia dhe Greqia do të vërejmë se tek këto shtete kemi pasur rritje të normës së papunësisë me shkollim fillor për dallim nga vendet e Ballkanit Perëndimor, ku kishte ulje. Ndërsa nëse bëhet krahasim me mesataren e OECD-së do të vërehet fenomen i njëjtë, pra rritje të papunësisë në këtë kategori por që prap është normë më e ulët se sa e vendeve të Ballkanit Perëndimor.

Situatë të përafërt kemi edhe me normën e papunësisë tek ato me shkollim të mesëm. Në Sërbi vërehet rrënie e vogël (nga 16.2 % në 15%), por me fluktacione të mëdha brenda periudhës 2007-2017. Në Bosnje dhe Hercegovinë ulja është më e madhe (19 pikë përqind) ndërsa në Mal të Zi relativisht e vogël (vetëm 2.8%) ndërsa në Shqipëri gati e pandryshuar brenda periudhës në fjalë. Për Kosovën, ka të dhëna vetëm për 3 vite, nga ku vërehet poashtu rrënie e theksuar e papunësisë së personave me shkollim të mesëm.

Në vende si Kroacia, Bullgaria dhe Sllovenia kemi lëvizje të vogla të normës së papunësisë, disa rënësë (Bullgaria dhe Slloveni) dhe tek disa rritësë (Kroacia). Ndërsa në Greqi kemi rritje të theksuar të personave të papunë me shkollim të mesëm e që i dedikohet krizës nëpër të cilën ka kaluar vendi. Përveç rastit të Greqisë të gjitha vendet tjera shënojnë normë më të ulët të papunësisës tek personat me shkollim të mesëm se sa ato të Ballkanit Perëndimor. E njëjta gjë mund të thuhet edhe kur bëhet krahasimi me mesataren e vendeve të OECD-së, ku edhe përkundër rritjes së vogël, përsëri kjo normë është më e vogël krahas vendet të Ballkanit Perëndimor.

Tek kategoria e papunësisë me shkollim të lartë përsëri kemi laramani të normave, ku në disa shtete vërehet që norma e papunësisë ulët ndërsa në disa të tjera të rritet. Në Sërbi shënohet rritje të normës së papunësisë tek personat me shkollim univeritar edhe atë për gati 3 pikë përqind për periudhën 2007-2017. Në Bosnje dhe Hercegovinë kemi fluktuime më të

madhe dhe me përfundim të vitit 2016 kem rritje të papunësisë në këtë kategori për 0.5 pikë përqind. Në Mal të Zi vërehet një ulje e vogël e papunësisë për 2 pikë përqind ndërsa në Shqipëri, me përfundim të vitit 2015, vërehet rritje e papunësisë së kësaj kategorie për 3.5 pikë përqind. Në Kosovë, sikur edhe te treguesit tjerë, ekzistojnë pak të dhëna dhe ajo nuk janë kohorente.

Edhe pse edhe në vendet si Kroacia, Bullgaria dhe Sllovenia kemi rritje të normës së papunësisë tek personat me shkollim universitar, përsëri tek këto vende shënohet një normë realivitisht e ulët e papunësisë së personave me shkollim universitar në krahasim me vendet e Ballkanit Perëndimor. Ndërsa krahasuar me mesataren e vendeve të OECD-së, vërehet edhe një dallim shumë më i madh. Tek vendet e OECD-së mesatarja e normës së papunësisë brenda periudhës 2007-2017 ka lëvizur mes 3.2-5.1%, që është dukshëm më e vogël se sa vendet e Ballkanit Perëndimor.

Tabela 37 - Norma e papunësisë sipas nivelit të shkollimit (% e 25-64 vjeçarëve)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Shkollim fillor											
OECD	8.9	9.1	12.6	14.0	13.7	14.6	14.5	13.6	12.7	12.0	10.8
Serbia	-	15.8	20.1	23.5	27.5	28.1	25.3	20.4	17.2	14.5	13.0
BeH	38.2	28.7	31.6	31.7	31.4	28.6	-	31.6	-	25.2	-
Mali i Zi	-	-	-	-	31.2	36.0	42.1	33.7	29.4	25.3	23.5
Shqipëria	14.4	11.5	11.7	12.9	12.7	12.4	14.7	15.2	14.1	-	-
Kosova	-	-	-	-	-	-	-	46.0	46.7	55.3	-
Kroacia	13.3	11.0	11.0	14.0	18.7	19.9	22.6	26.4	22.6	18.0	20.3
Bullgaria	17.2	14.1	15.1	22.1	25.9	27.6	29.3	27.9	24.7	21.8	17.8
Sllovenia	7.3	6.5	9.3	12.1	14.4	15.7	18.8	16.5	14.7	15.2	11.5
Greqia	7.8	7.7	9.7	12.9	18.3	26.3	30	28.3	26.7	26.7	24.4
Shkollim I mesëm											
OECD	4.8	4.9	7.5	8.4	7.9	8.5	8.4	8.0	7.4	6.9	6.2
Serbia	-	16.2	17.6	20.5	23.9	25.6	23.5	21.4	19.6	17.0	15.0
BeH	30.1	24.6	25.2	28.8	29.3	29.9	-	28.2	28.9	11.1	-
Mali i Zi	-	-	-	-	20.5	21.5	20.7	19.8	19.3	19.6	17.7
Shqipëria	14.4	11.5	11.7	12.9	12.7	12.4	14.7	15.2	14.1	-	-
Kosova	-	-	-	-	-	-	-	35.4	32.7	19.5	-
Kroacia	10.2	9.2	10.0	12.5	14.3	17.4	18.7	18.8	18.2	14.7	11.7
Bullgaria	5.8	4.5	6.2	9.7	10.5	11.7	12.4	10.7	8.4	6.8	5.3

Sllovenia	5.0	4.4	6.4	7.6	8.7	9.2	10.8	10.6	10.0	8.1	6.8
Greqia	10.0	9.0	11.1	14.7	20.4	27.8	31.3	30.3	27.7	26.2	24.0
Shkollim unviersitar											
OECD	3.2	3.2	4.5	4.9	4.9	5.1	5.2	5.0	4.8	4.5	4.1
Serbia	-	8.9	9.8	13.3	16.1	17	18.4	15.6	15.5	14.1	12.4
BeH	9.8	9.9	10.0	15.6	14.7	19.2	-	21.3	13.0	10.3	-
Mali i Zi	-	-	-	-	13.3	10.9	10.0	10.0	10.5	12.2	11.2
Shqipëria	15.7	12.6	16.1	14.1	15.7	15.9	15.0	17.3	19.2	-	-
Kosova	-	-	-	-	-	-	-	20.7	19.9	4.6	-
Kroacia	6.5	5.1	6.3	8.4	9.3	10.8	11.4	9.6	9.4	7.9	7.2
Bullgaria	2.4	2.3	2.9	4.6	5.1	5.9	6.4	5.2	4.0	3.4	3.1
Sllovenia	3.3	3.4	3.3	4.3	5.0	6.1	6.2	6.4	5.8	6.2	5.3
Greqia	7.2	6.5	7.6	10.1	14.3	18.5	20.5	20.1	20.0	18.1	16.6

OECD (2019), Long-term unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/76471ad5-en (Accessed on 10 January 2019)
& <https://www.ilo.org/ilostat>

Norma afatgjate e papunësisë, pra e personave që qëndrojnë të papunë për më shumë se 1 vit është një tjetër që është përfshirë në kuadër të kësaj analize. Në vendet e Ballkanit Perëndimor, kjo shifër është shumë e lartë e cila arrin në 70-80% të papunësisë së përgjithshme. Në Sërbi norma e papunësisë afatgjate është mbi 71%, në Bosnje mbi 80%, në Mal të Zi afërsisht 67%, në Shqipëri rreth 66%, në Kosovë rreth 66%.

Kur ky tregues krahasohet me vendet si Kroacia (41%), Bullgaria (55%), Sllovenia (47%), (përfshirë Greqinë me 72%), vërehet se ka një dallim i theksuar në normën e papunësisë afatgjate. I njëjti dallim vërehet edhe kur krahasohen me mesateren e BE-së (45%) dhe OECD-së (31%), gjë që është shqetësuese për vendet e Ballkanit Perëndimor pasi që sa më shumë të zgjat papunësia, aq më shumë ulen gjasat që një person të gjej punë dhe të kyçet përsëri në tregun e punës. Këto vendet duhet të marrin masa të veçanta në uljen e papunësisë së kësaj kategorie.

Tabela 38 - Norma e papunësisë afatgjate, si % e papunësisë

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
BE 28	42.2	36.7	33.0	39.5	42.5	44.1	46.9	49.1	48.4	46.8	45.1
OECD	28.2	24.6	23.4	31.4	33.5	34.1	35.2	35.3	33.7	32.3	31.0
Serbia	71.2	65.1	69.2	73.7	78.0	76.1	66.9	64	65.1	60.5	71.2
BeH	81.9	80.7	77.6	76.4	76.0	75.3		78		81.9	80.7
Mali i Zi					67.5	63.9	62.5	57.9	58.0	56.0	66.9
Shqipëria	70.3	67.2	66.2	75.1	75.8	78.5	73.0	64.3	66.0	-	-
Kosova	-	-	-	-	-	-	-	73.8	-	65.5	-
Kroacia	60.2	62.4	55.6	56.3	61.4	63.7	63.6	58.4	63.1	50.6	41.0
Bullgaria	58.9	51.6	43.1	46.1	55.7	55.3	57.3	59.0	61.1	58.9	54.9
Sllovenia	45.7	42.2	30.1	43.3	44.2	48.0	51.0	54.5	52.3	53.2	47.5
Greqia	49.7	47.0	40.3	44.6	49.3	59.1	67.0	73.4	73.1	71.9	72.6

OECD (2019), Long-term unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/76471ad5-en (Accessed on 10 January 2019) & <https://www.ilo.org/ilostat>

4.3. POLITIKAT E TREGUT TË PUNËS NË VENDET NË ZHVILLIM ME THEKS TË VEÇANTË TEK TË RINJTË

Një ndër armët më të forta që kanë vendet në luftimin e papunësisë në vendet e tyre janë politikat aktive dhe pasive të tregut të punës, përmes së cilave shtetet tentojnë të rrisin punësimin e popullatës së tyre dhe njëkohësisht edhe të ulin papunësinë agregate (McKenzie, 2017). Disa nga qëllimet e këtyre politikave janë rritja e mundësisë për të gjetur punë, personave që marrin pjesë në programet që funksionojnë në kuadër të këtyre politikave, si dhe rritja e produktivitetit dhe të ardhurave personale të individëve (OECD, 1994).

Në vende të ndryshme qëllimet e këtyre politikave janë të ndryshme, ku për shembull në Europë qëllimi i parë i këtyre politikave është rezultatet e punësimit dhe më pas punësimi, cilësia e vendit të punës dhe kohëzgjatja ndërsa në SHBA qëllimi parësor është rritja e ardhurave dhe largimi i personave nga pragu i varfërisë. Në vende tjera, këto politika të tregut të punës mund të kenë qëllime si krijimin e vendeve të reja të punës, përmirësimin e përputhjes

së ofertës dhe kërkesës së tregut të punës, rritjen e mirëqenies së personave që përfshihen në programet e këtyre politikave (Kluve J. , 2014).

Në tekste të ndryshme shkencore përmenden politika gjegjësisht programe të ndryshme aktive të tregut të punës, të cilat mund të përmbliidhen si vijon (Kluve, etj., 2007),

- i. Ndhimë në gjetjen e një vendi të punës – ndihmë aktive në kërkim të punës përmes trajnimit për kërkim të një vend pune, këshillimit, monitorimit
- ii. Trajnime për tregun e punës – përmes së cilave arrihet rritja e kapitalit human gjegjësisht ofrimin i shkathtësive dhe aftësive të reja që një i papunë të gjej një vend pune.
- iii. Nxitje të punësimit në sektorin privat – përmes subvencionimeve të ndryshme në rrogë ose në kontributet sociale si dhe ndihmë financiare për vetë-punësim (hapje të biznesit).
- iv. Punësimi në sektorin publik – krijimi i vendeve të punës në sektorin publik për një kategori të veçantë të personave, në aktivitete që japin dobi shoqërore.

Përveç politikave aktive të tregut të punës, në masë të konsiderueshme përdor edhe politikat pasive të tregut të punës si përfitimet në rast të papunësisë, të cilat zëvendësojnë të ardhurat që marrin nga rroga në rast të punësimit edhe pse ato në disa vende janë më të lartë ndërsa në disa tjera më të ulta. Politikat aktive dhe pasive ndërlidhen me njëra tjetër gjegjësisht shpesh janë komplementare (OECD, 2006).

Politikat e tregut të punës në vendet e Ballkanit Perëndimor

Vendet e Ballkanit Perëndimor mundohen që përmes politikave të ndryshme të lufojnë papunësinë tek ta. Për këtë qëllim ato kanë paraparë disa politika, strategji dhe plane të cilat janë të paraqitura tek tabela e mëposhtme (Zubović & Simeunović, On the New Methodology of Cost Benefit Analysis of ALMP - The Case of Serbia, 2012). Këto nuk janë të tërat pasi që vendet kanë edhe masa dhe plane tjera në këtë drejtim por këtu do të përmenden disa më të rëndësishme. Në përgjithësi dokumentet gjegjësisht legjislacioni është i ndarë në

plane kombëtare për punësim, strategjitë kombëtare për punësim të të rinjve, programe për punësim dhe reforma sociale,

Tabela 39 - Dokumentet mbi politikat e ndryshme të tregut të punës në vendet e Ballkanit Perëndimor

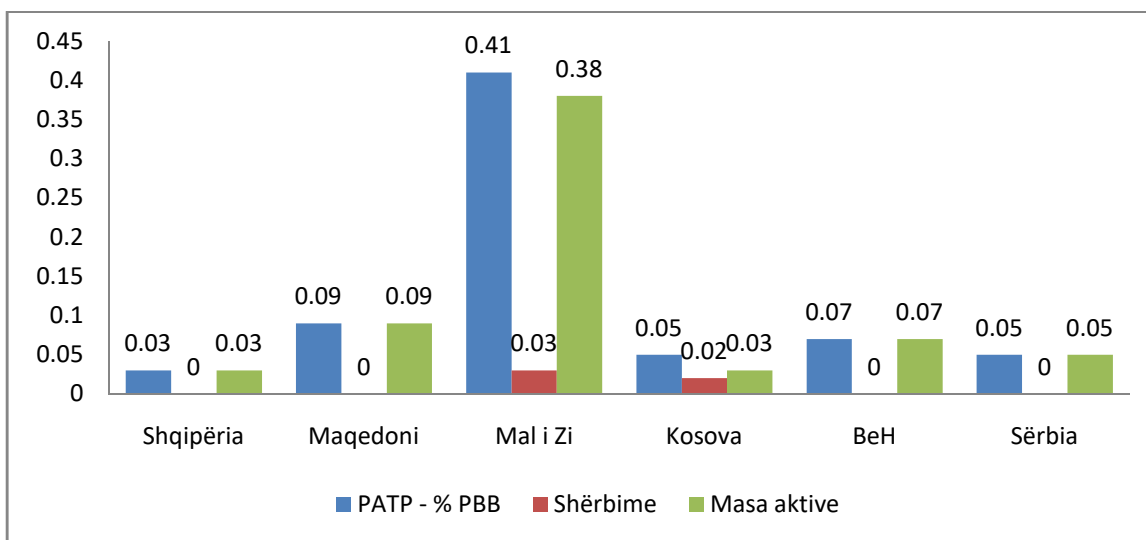
Shteti	Dokumentet mbi politikat e ndryshme për nxitje të punësimit dhe ulje të papunësisë si dhe orientim në karierrë në BP
Shqipëria	- Plan kombëtar për të rinjtë (2015-2020) - Strategjia për punësim dhe shkathtësi (2014-2020) - Dokument strategjik për zhvillim të edukimi para-universitar
Bosnja dhe Hercegovia	- Strategjia për zhvillim të orientimit në karierrë në BeH (2015-2020) - Strategjia për përforsim të funksionit të mediacionit në punësimin publik në BeH (2014) - Strategjia për zhvillim të arsimit të lartë në BeH (2012-2022) - Polika për të rinjtë në Republikën Srpska 2016-2020 - Strategjia për edukim në Republikën Srpska (2016-2021)
Kosova	- Plan aksional: Rritja e punësimit të të rinjve 2018-2020
Mali i Zi	- Strategjia për mësim gjatë tërë jetë në orientim të karierrës në Mal të Zi (2016-2020) - Programi për punësim dhe reforma sociale (2015-2020)
Sërbi	- Strategjia kombëtare për të rinjtë 2015-2025 - Programi për punësim dhe reforma sociale (2015-2020)

Burimi: Đurović, 2017

Tek vendet e Ballkanit Perëndimor, si vende në zhvillim e sipër, vërehet se se ekziston një ngecje e theksuar në drejtim mjeteve që ndahen për politikat aktive dhe pasive të tregut të punës. Shikuar në mesatare, sipas disa të dhënave (Oruč & Bartlett, 2018), në total të të gjashtë vendet e Ballkanit Perëndimor nuk ndajnë më shumë se 0.12% të PBB-së për politikat aktive dhe pasive të tregut të punës, që është larg mesatares së BE-së. Grafikoni i mëposhtëm tregon se nga të të gjashtë vendet, vetëm Mali i Zi ndan më shumë mjete për këto politika (0.41% të PBB-së), Shqipëria ndan vetëm 0.03%, Bosnja dhe Hercegovina vetëm 0.07%, Sërbia dhe Kosova vetëm 0.05%, ndërsa Maqedonia 0.09%.

Një problematikë për këto vende është grumbullimi i të dhënave që kanë të bëjnë me tregun e punës në përgjithësi. Është disi e vështirë arritja deri tek të dhëna zyrtare për atë se sa mjete ndahen për politikën e tregut të punës dhe sa është përqindja e tyre në krahasim me PBB-në, andaj çdo herë merren me një dozë skepticizmi këto të dhëna, të cilat mund të lëvizin lartë ose poshtë. Ndërsa në vendet e OECD-së këto shpenzime arrijnë edhe në 1.5% të PBB-së (Zubović & Simeunović, On the New Methodology of Cost Benefit Analysis of ALMP - The Case of Serbia, 2012).

Figura 19 - % e pjesëmarrjes së politikave aktive të tregut të punës në PBB



Burimi: Oruč & Bartlett, 2018

Në drejtim të mjeteve të ndara për punësim është e rëndësishme të shikohet shpërndarja e këtyre mjeteve nëpër masat specifike që shënjestërojnë kategori të ndryshme të popullatës. Në vijim ndaras do të përmendim për secilin shtet se ku ndahen mjetet për këto lloje të politikave.

Në Mal të Zi, pjesa më e madhe e mjeteve për politikën aktive të tregut të punës dedikohen masave për punësim të përkohshëm, që merr 59% të mjeteve të përgjithshme. Pas kësaj, si kategori që merr më shumë mjete është krijimi i drejtpërdrejt të vendeve të punës, që ka vlerën e 19% të totalit, më pas vijon trajnimet me 5% të mjeteve të përgjithshme, kurse vetëm 3% mjete ndahen për nxitjen e rekrutimit dhe start-upave.

Në Shqipëri, pjesa më e madhe e mjeteve të dedikuara për këto politika janë ndarë për trajnime (në vendin e punës) dhe subvencione për të papunësuarit e regjistruar (në përgjithësi për grupe të rrezikuara). Pra, në total rreth 45% të mjeteve janë ndarë për dy masa, të të trajnimit në vendin e punës dhe nxitje të rekrutimit për punësim të përkohshëm.

Kosova, edhe pse një shtet shumë i ri në krahasim me vendet tjera të Ballkanit Perëndimor, nuk dallon shumë nga ato. Në drejtim të ndarjes së mjeteve të politikave aktive të tregut të punës, në Kosovë ato dedikohen për nxitje të start-upave, krijim i drejtpërdrejt të vendit të punës, përkrahje të punës praktike dhe trajnimeve të ndryshme dhe nxitjes për rekrutim. Por nuk duhet anashkaluar edhe faktin se shërbimet në kuadër të këtyre politikave zënë një masë të konsiderueshme e cila arrin në më shumë se 50% të totalit të përgjithshëm (Mojsoska-Blazevski, 2012).

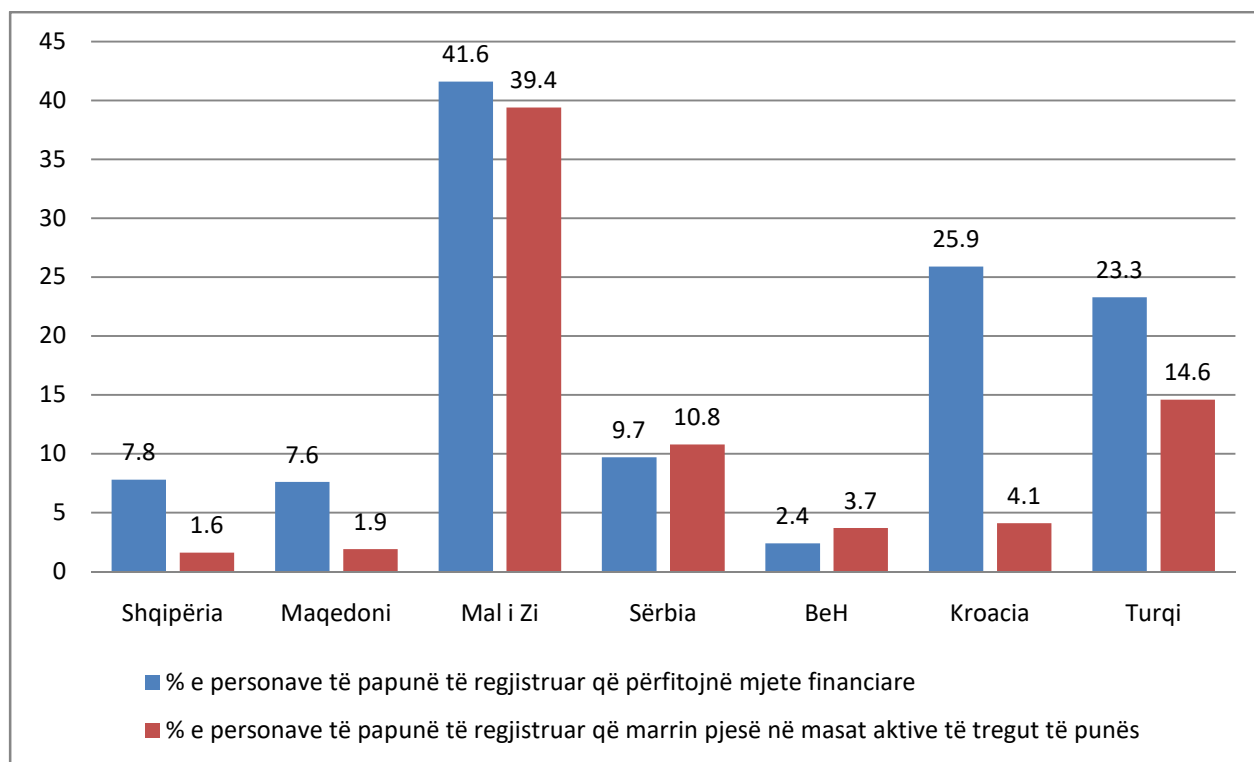
Në Bosnje dhe Hercegovinë, nga të dhënat që janë në dispozicion rezulton që mbi 60% e mjeteve të përgjithshme dedikohen për nxitje të punësimit, ku kësaj kategorie gjysma e saj është e dedikuar për punësimet e përkohshme. Më pas, si kategori e dytë tek e cila ndahen më shumë mjete është nxitja e start-upave ndërsa më pak në trajnimet dhe krijimin e drejtpërdrejt të vendeve të punës (Numanović, Petreski, Polo, & Tumanoska, 2016).

Së fundmi, Serbia për dallim nga vendet tjera të rajonit, një rëndësi të veçantë i jep përkrahjes së punës praktike për të cilën gjë ndan 16% nga totali i mjeteve në dispozicion. Por poashtu mjete në masë të theksuar ndahen edhe për nxitjen e punësimit (10%), nxitja e rekrutimit për punësim të përhershëm (14%), trajnime të forcës punëtore (2%), e kështu me radhë (Oruč & Bartlett, 2018).

Nga ana tjetër nëse shikojmë efektivitetin e masave aktive dhe pasive të tregut të punës në vendet e Ballkanit Perëndimor vërejmë se në Shqipëri, Maqedoni dhe Bosnje e Hercegovinë kemi një përqindje më të ulët të personave të papunë që marrim ndihmë financiare ndërsa përqindja është më e vogël e personave të papunë që marrin pjesë në masat aktive të tregut të punës. Në Sërbë kjo përqindje është pak më e lartë se sa e tre vendeve të lartpërmendura ndërsa Mali i Zi rezulton të ketë masa më efektive me pjesëmarrje më të madhe të personave të papunë.

Nëse këto të dhëna krahasojmë me vendet si Kroacia dhe Turqia vërejmë që në aspekt të përfitimit të mjeteve financiare të personave të papunë, rezultojnë që këto vende të kenë një përqindje më të madhe të pjesëmarrjes ku në Kroacia kjo arrin në 25.9% ndërsa në Turqi 23.3%. Ndërsa sa i përket pjesëmarrjes së të papunëve në masat aktive të tregut të punës, Kroacia nuk rezultojnë aq mirë, ku vetëm 4.1% e personave të papunë janë të përfshirë në këto masa ndërsa Turqia është më mirë, ku kemi 14.6% pjesëmarrje.

Figura 20 - Masat aktive dhe pasive të tregut të punës në Ballkanin Perëndimor dhe Turqi



Burimi: (Crnkovic-Pozaić & Feiler, 2011)

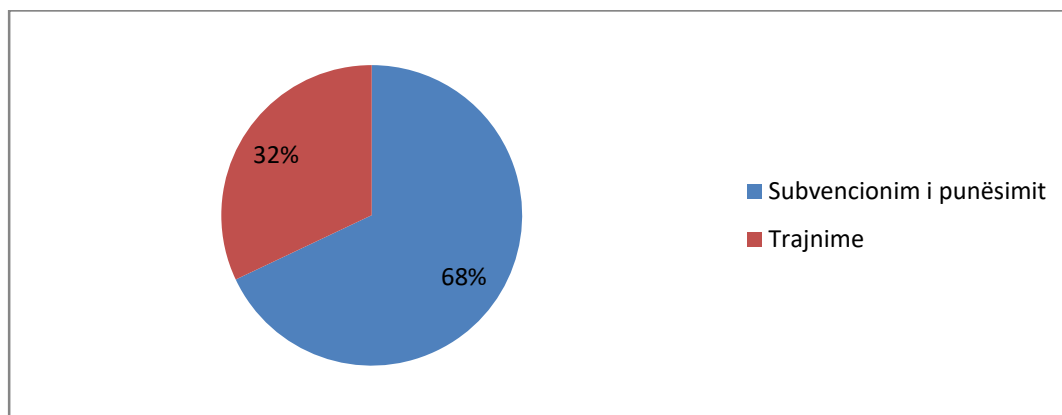
Shqipëria

Shqipëria së pari herë filloi me zbatimin e politikave aktive të tregut të punës në vitin 1999. Në Shqipëri funksionin bazë për implementimin të politikave të tregut të punës janë nën kompetencë të Agjencionit Kombëtar për Punësim, i cili operon me 36 zyra regjionale dhe 10 qendra publike për trajnim profesional Shpenzimet publike siç mund të shihen edhe nga të

dhënat më lartë janë në nivel të ulët në të gjitha vendet e Ballkanit Perëndimor, përfshirë këtu edhe Shqipërinë. Sipas të dhënave që janë në dispozicion, në Shqipëri kjo shifër nuk kalon më shumë se 0.03-0.05% të PBB-së për periudhën 2012-2016 (Numanović, Petreski, Polo, & Tumanoska, 2016). Kjo pjesëmarrje është shumë më e vogël se ajo e vendeve të BE-së (0.46%) dhe atyre të OECD-së (0.60%). Nga ana tjetër nëse shikohet raporti i shpenzimeve mes masave pasive dhe aktive në totalin e shpenzimeve për politikën e tregut të punës, rezultojnë me një nivel të kënaqshëm, ku kjo përqindje arrin në 45% e totalit të shpenzimeve.

Shporta e programeve të këtyre politikave në Shqipëri është goxha e kufizuar. Në përgjithësi, si te gati të gjitha vendet tjera të Ballkanit Perëndimor, edhe në Shqipëri këto masa më së shumti janë të fokusuara në subvencionim të punësimit dhe më pak në masa tjera. Nga totali, 68% e mjeteve të ndara për politikën e tregut të punës përfundojnë në subvencionime të punësimit ndërsa vetëm 32% në trajnime, që tregon se këto mjete nuk shfrytëzon ashtu siç duhet.

Figura 21 - % e shpenzimeve të politikave të tregut të punës të ndara në masa të ndryshme



Burimi: (Numanović, Petreski, Polo, & Tumanoska, 2016)

Edhe pse subvencionimi i punësimit ka përparësitë e saj si masa, ato ende nuk janë aq efektive në luftimin e papunësisë strukturore. Përveç kësaj, kjo lloj mase me kalimin e kohës mund të shëndrohet në një transfer financiar vetëm për të ulur shpenzimet e tyre të fuqisë punëtore dhe mund të mos ketë ndonjë ndikim të madh në aspekt të performancës. Në Shqipëri më së shumti përdoret trajnimi në vendin e punës si një masë, e cila ka rezultuar si një ndër masat më

të suksesshme të politikave të tregut të punës. Poashtu, në Shqipëri një rëndësi e konsiderueshme u jepet edhe trajnimeve profesionale që realizohen nga qendrat për trajnim profesional.

Një aspekt shumë i rëndësishëm por i cili mungon në rastin e Shqipërisë është shërbimi i përshtatjes së tregut të punës. Kjo masa mes tjerash siguron efektivitet të politikave të tregut të punës dhe janë kost-efektive për dallim nga masat tjera. Nga të dhënat statistikore të dhëna, vërehet se pjesa më e madhe e këtyre masave është e dedikuar për anën e kërkesës së tregut të punës. Përfshirja apo mbulimi i fuqisë punëtore nga politikat e tregut të punës është shumë e vogël në Shqipëri. Sipas të dhënave, rezulton që (Numanović, Petreski, Polo, & Tumanoska, 2016):

- 13.5% është norma e mbulimit të personave të papunë
- 1.5% është norma e mbulimit të fuqisë punëtore në përgjithësi.

Krahasuar me normat e BE-së (41.7% norma e mbulimit të personave të papunë, 4.4% të mbulimit të fuqisë punëtore) dhe OECD-së (46.3% norma e mbulimit të personave të papunë, 3.7% të mbulimit të fuqisë punëtore), këto norma janë në nivel shumë më të ulta. Këtu vërehet një mungesë e madhe pasi që politikat e tregut të punës në Shqipëri nuk kanë arritur me suksese të përfshijnë apo mbulojnë grupet më të ndjeshme siç janë të femrat, të rinjtë dhe grupet tjera që kanë vështirësi në qasjen deri te një vend pune.

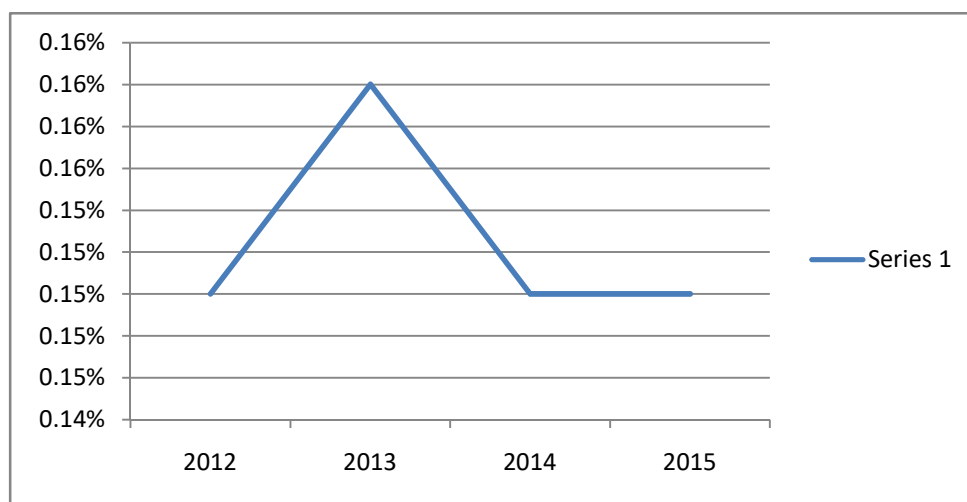
Bosnja dhe Hercegovina

Në Bosnjë dhe Hercegovinë kemi një implementin më të dobët të politikave të tregut të punës e që i dedikohet struktursë jo të përshtatshme të institucioneve gjegjëse që merren me këtë problematikë (Vidovic, Gligorov, Hauptfleisch, Holzner, Korolkova, & Natter, 2011).. Institucioni kryesor që merret me implementimin e politikave të tregut të punës në Bosnje dhe Hercegovinë është Instituti Federal i Punësimit, në kuadër të së cilit funksionojnë edhe 10 qendra në kantone të ndryshme. Këtu është e ndarë e ashtuquajtur Republika Srpska, në kuadër të së cilës funksionon Institut i veçant i Punësimit, me 6 qendrat rajonale të saj. Përveç kësaj në nivel qendror republikan është edhe Agjencioni për Punë dhe Punësimi, i cili koordinon

aktivitetet mes nivele qeverisëse, menaxhon me bashkëpunimin me institucionet ndërkombëtare dhe bën mbledhjen e të dhënave publike për qëllime statistikore (Jusić & Numanović, 2015).

Në Bosnje për dallim nga Shqipëria kemi një normë pak më të lartë të shpenzimeve publike të dedikuara për politikën e tregut të punës por përsëri ato kanë një nivel të ulët në krahasim me vendet e BE-së dhe OECD-së. Pjesëmarrja e shpenzimeve për politikën e tregut të punës në Bosnjë dhe Hercegovinë, brenda periudhës 2012-2015, nuk ka kaluar më shumë se 0.16%.

Figura 22 - Shpenzimet publike për politikën e tregut të punës në BeH (% PBB)



Burimi: (Numanović, Petreski, Polo, & Tumanoska, 2016)

Edhe këtu si në vendet tjera të Ballkanit Perëndimor, financimi i politikave të tregut të punës bëhet nga kontributet për sigurim shoqërore dhe që kalojnë në buxhetin e institucioneve përkatëse për financim të këtyre politikave, me çka edhe qeveria qendrore përmes ministrive përkatëse mbulon një pjesë të shpenzimeve për këto politika (Halilbašić, Domljan, Oruč, & Balavac, 2015).

Gama e programeve të politikave të punësimit në rastin e Bosnjës dhe Hercegovinës, në masë të madhe është pak më e zgjeruar për dallim nga Shqipëria por përsëri dominojnë programet për subvencionim të punësimit. Egzistojnë edhe programe tjera si ajo e vetë-punësimit, trajnimeve, punës publike ose punësimit në sektorin publik por përqindja e mjeteve

të ndara për këto masa është shumë e vogël. Totali i mjeteve të dedikuara për politikat aktive të tregut të punës është i ndarë si vijon:

- 71% janë të dedikuara për subvencionim të punësimit
- 15% janë të dedikuara për masa të vetëpunësimit
- 10% janë të dedikuara për trajnime dhe
- 4% për punë publike apo punësim në sektorin publik.

Për dallim nga vendet tjera të Ballkanit Perëndimor, ku disa prej atyre shteteve një rëndësi të veçantë ku përmes programeve të trajnimit kushtojnë zhvillimit të aftësive dhe shkathtësive të individëve të papunë duke i bërë ato më konkurrent në tregun e punës, në Bosnje ende nuk ka arritur në atë nivel programet e trajnimit. Në rastin e Bosnjës egziston një mospërputhje e theksuar mes kërkesës dhe ofertës së personilit që nevojitet në tregun e punës si dhe ka një mungesë të madhe të fuqisë punëtore të kualifikuar për vende pune profesionale (Numanović, Petreski, Polo, & Tumanoska, 2016). Edhe në Bosnje përfshirja e fuqisë punëtore në politikat e tregut të punës është shumë e ulët. Në fakt është shumë më e ulët edhe nga Shqipëria, e mos të flasim me vendet e BE-së apo të OECD-së. Në Bosnje dhe Hercegovinë kemi:

- 2.4% të përfshirjes së personave të papunë në politikat e tregut të punës.
- 1.0% të përfshirjes së fuqisë punëtore në përgjithësi në politikat e tregut të punës.

Kosova

Kosova si shteti më i ri në Ballkanin Perëndimor, është edhe shteti që haset me vështirësi të theksuara në shumë degë të ekonomisë, përfshirë këtu edhe me menaxhimin e politikave të tregut të punës dhe nxitjes së punësimit. Institucioni bazë që udhëheq politikat e tregut të punës është Agjencioni i Punësimit. Ka agjencion është trup i pavarur që funksionon në kuadër të Ministrisë së Punës dhe Mirëqenies Sociale, ku në kuadër të saj funksionojnë 38 zyra rajonale/komunale dhe 8 qendra për trajnim profesional (Demi, 2017).

Në rastin e Kosovës, është vërejtur deridiku një efikasitet në programet aktive të tregut të punës. Viteve të fundit vërehet se është shtuar numri i masave të aktivitetit, edhe pse ende ngelet mjetet e dedikuara për këtë gjë ende janë në një nivel të ulët (deri në 0.5% e shpenzimeve buxhetore). Vërehet se masat e trajnimit në vend të punës janë më efikase për dallim të masave dhe programeve tjera (Cojocar, 2017).

Programet gjegjësisht politikat e tregut të punës ende nuk njohin kategorinë e të rinjve si një kategori e veçantë, tek e cila duhet investuar përmes këtyre masave. Poashtu një problem tjetër paraqet fakti se këto masa nuk shënjestërojnë nevojat lokale por menaxhohen në nivel qendror dhe nuk përfshihen palët të gjitha palët prekuara (të papunët, kompanitë, sektori civil) por vetëm përfshin pjesëtarë nga komunat e vendit. Një problem tjetër shtesë është edhe mos matja e efektivitetit të këtyre masave. Edhe pse ato implementon dhe harxhohen mjete nga buxheti, matje efektive e këtyre masave nuk bëhet. Po ashtu mungon edhe informimi i qytetarëve dhe në veçanti i të rinjve për këto lloje të politikave. Shumë pak të rinj janë të njoftuar me mundësitë që ofrohen përmes programeve të tregut të punës, të cilat nxitin punësimin e tyre (Duković-Milović, 2018).

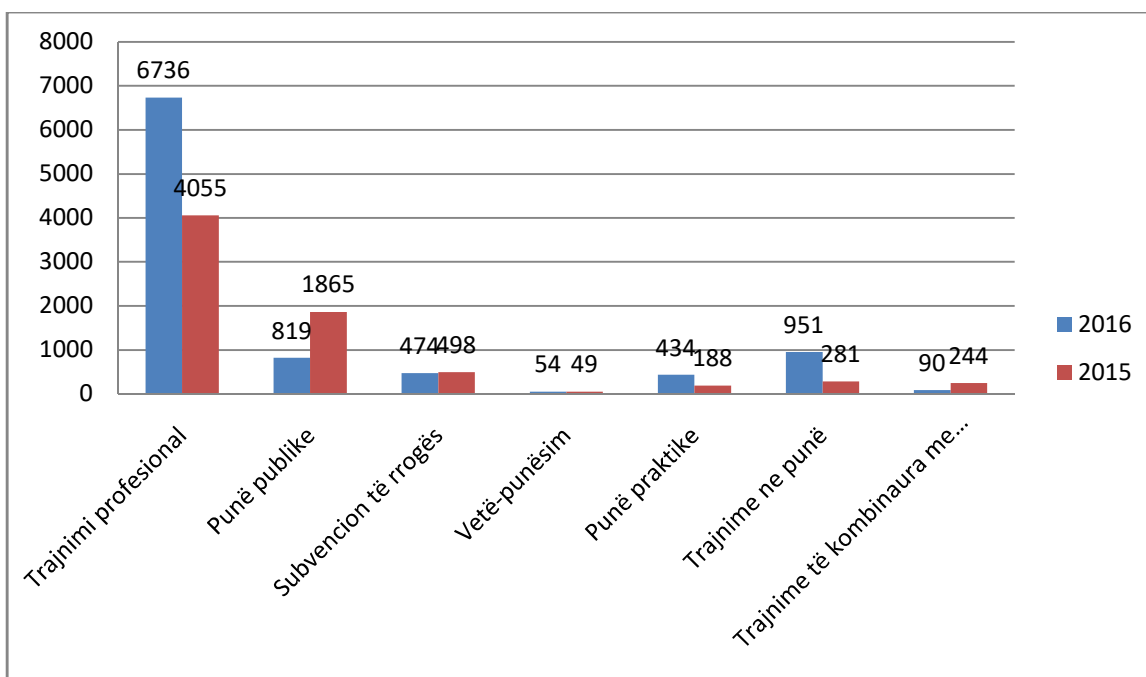
Në Kosovë përmes institucioneve përgjegjëse, realizon disa masa aktive të tregut të punës, me qëllim të luftimit të papunësisë. Ato mund të përblidhen si vijon:

- Trajnim profesional
- Punë publike
- Subvencion të rrogës
- Vetë punësim
- Punë praptike
- Trajnime në punë
- Trajnime të kombinuara me kompanitë
-

Si masë me prioritet për Kosovën është trajnimi profesional, për të cilën dhe ndahen rreth 56.5% në vitin 2015 dhe 70.5% në vitin 2016 të mjetet të masave aktive të tregut të punës ndërsa masat tjera (punë publike, subvencion të rrogës, vetë-punësim, trajnimet në punës etj) përbëjnë vetëm 43.5% në vitin 2015 dhe 29.5% në vitin 2016, të masave dhe pjesëmarrjes së

personave (Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Kosovë, 2017). Grafikoni në vijim tregon më së miri shpërndarjen e masave dhe pjesëmarrja gjegjësisht përfshirja e personave në secilën masë.

Figura 23 - Numri i personave të përfshirë nga masat aktive të tregut të punës



Burimi: (Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Kosovë, 2016, 2017).

Nga ana tjetër, vërehet se pjesa më e madhe e masave për trajnim apo aftësim profesional, shënjestërojnë personat me shkollim fillorë (25.7%) dhe të mesëm (59.1%) në vitin 2015, ndërsa në vitin 2016 kemi rritje të përqindjes së pjesëmarrjes së personave me shkollim fillor (32.1) në kurriz të atyre me shkollim universitar të kryer. Kjo është e rëndësishme pasi që janë pikërisht ato kategori, që kanë më shumë nevojë për aftësim shtesë për të qenë më konkurrent në tregun e punës. Siç pritej këto masa më pak shënjestërojnë ato me studime universitare.

Ndërsa shikuar nga mosha, vërehet se të rinjtë janë ato që më shumë shënjestërohen. Nga totali, 44.6% janë persona të moshës 15-24 vjeç dhe 42.5% persona të moshës 25-39 vjeç në vitin 2015. Në vitin 2016 po ashtu vërehet rritje e numrit të personave të përfshirë në të dy

kategoritë e lartpërmendura dhe atë për 26.5% rritje në grupmoshën 15-24 vjeç dhe 45.9% rritje në grupmoshën 25-39 vjeç. Në këtë rast pozitive është shënjestërimi i moshave të reja, të cilat ballafaqohen me më shumë vështirësi gjatë gjetjes së një vendi pune dhe kjo në fakt i përgatit për në tregun e punës.

Nga këtu vërehet se masat e ndërmarra nga shteti Agjencioni për punësimi i Kosovës më së shumti janë të fokusara në trajnimin apo aftësimin profesional se sa në masat tjera si vetë punësim, subvencion në rrogë, punë publike e kështu me rradhë.

Tabela 40 - Pjesëmarrja e personave në masat e tregut të punës (trajnimi profesional) sipas shkollimit dhe grupmoshës

	2015	%	2016	%
Aftësimi profesional sipas nivelit të shkollimit				
Pa kualifikim	3	0.1	7	0.1
Shkollë fillore	1041	25.7	2159	32.1
Shkollë e mesme	2398	59.1	3907	58.0
Studime deridiplomike	600	14.8	661	9.8
Master	13	0.3	2	-
Doktoraturë	-	-	-	-
Gjithsej	4055	100	6736	100
Aftësimi profesional sipas grupmoshës				
15-24	1807	44.6	2461	36.5
25-39	1723	42.5	3185	47.3
40-54	492	12.1	1020	15.1
55+	33	0.8	70	1.0
Gjithsej	4055	100	6736	100

Burimi: (Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Kosovë, 2016, 2017).

Përveç trajnimit/aftësimi profesional, në Kosovë përdoren edhe masa tjera aktive të tregut të punës, siç edhe u potencua më lartë. Këto janë po ashtu të rëndësishme në luftimin e papunësisë në Kosovë. Më poshtë ofrohen të dhëna rreth numrit të pjesëmarrësve në masat tjera të tregut të punës. Së pari vërehet se kemi ulje të numrit të personave të përfshirë në masat tjera të tregut të punës për dallim nga masa e mëparshme (trajnimi apo aftësimi profesional).

Në dy vitet e analizuar, shikuar në aspekt të shkollimit vërehet ulje në kategoritë si pa kualifikim, me shkollë fillore dhe të mesme ndërsa rritje e vogël e pjesëmarrjes kemi te personat me studime universitare. Po ashtu edhe në aspekt të moshës vërehet ulje e pjesëmarrjes në të gjitha kategoritë përveç në kategorinë e grupmoshës 25-39 ku kemi rritje të numrit të pjesëmarrësve për 9 pikë përqind.

Tabela 41 - Masat aktive të tregut të punës sipas shkollimit dhe moshës në Kosovë

	2015	%	2016	%
Masat aktive të tregut të punës sipas shkollimit				
Pa kualifikim	563	18.0	334	12.2
Shkollë fillore	902	28.9	743	27.2
Shkollë e mesme	1378	44.1	1287	47.1
Studime deridiplomike	266	8.5	346	12.7
Master	16	0.5	22	0.8
Doktoraturë	0	0	0	0
Gjithsej	3125	100	2732	100
Masat aktive të tregut të punës sipas moshës				
15-24	1172	37.5	949	34.7
25-39	1129	36.1	1232	45.1
40-54	669	22.4	482	17.6
55+	125	4.0	69	2.5
Gjithsej	3125	100	2732	100

Burimi: (Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Kosovë, 2016, 2017).

Mali i Zi

Në Mal të Zi, rol kryesor në menaxhimin, ndjekjen dhe implementimin e politikave të tregut të punës ka Agjencioni publik për punësim. Për dallim nga vendet tjera të Ballkanit Perëndimor, Mali i Zi ndan më shumë mjete për politikat e tregut të punës (Kuddo, 2012) . Figurat më lartë ofrojnë të dhëna rreth shpenzimeve për politikat e tregut të punës dhe numrit të personave të përfshirë. Sipas të dhënave më lartë, Mali i Zi ka ndan mes 0.4 dhe 0.5% të PBB-së për të luftuar papunësinë në vend dhe është shumë më e lartë se e Serbisë (0.05%), Maqedonisë (0.09%) dhe vendeve tjera.

Programet gjegjësisht masat aktive që përdoren nga Agjencioni për punësim i Malit të Zi janë si vijon (World Bank, 2014):

- Krijimi i drejtpërdrejt i vendeve të punës në sektorin privat, përmes subvencionim të punësimit dhe të vetë punësimit
- Trajnim dhe edukim shtesë, në formën e trajnim në vend të punës, punë praktike
- Asistencë në kërkim të punës
- Programe për persona me aftësi të kufizuara.

Tabela 42 - Shpenzimet për masat aktive në tregun e punës në Mal të Zi

	2010	2011	2012	2013
Krijimi i drejtpërdrejt i vendeve të punës	3,572,800	2,375,500	1,391,800	1,414,400
Trajnim dhe edukim plotësues	3,501,500	3,460,600	3,866,900	2,291,000
Asistencë në kërkim pune	625,100	406,100	66,700	6,900
Programe dhe aktivitete për rehabilitim profesional	553,900	409,500	337,400	271,200
Tjera	73,400	51,100	20,300	3,500
Gjithsej	8,306,700	6,702,900	5,683,200	3,987,000

Burimi: World Bank, 2014

Nga të dhënat në dispozicion vërehet ulje e mjeteve për masat e tregut të punës. Pjesa më e madhe e mjeteve janë ndarë për dy masat dhe atë krijimi i drejtpërdrejt i vendeve të punës dhe trajnim dhe edukim plotësues edhe pse edhe tek këto dy lloje të masave kemi ulje të mjeteve të ndara. Nëse në vitin 2010 ishin darë mbi 3.5 milion euro për krijim të vendeve të punës, në vitin 2013 kjo shumë nuk kaloi 1.5 milion euro. E njëjta gjë është edhe me masën trajnim dhe edukim plotësues, ku në vitin 2010 ishin ndarë rreth 3.5 milion euro ndërsa në vitin 2013, mjetet e ndara për këtë masë nuk kaluan 2.3 milion eurot.

Siç u vërejt, shuma e mjeteve të ndara për masat në tregun e punës janë në rënie, vërehet rritje dhe diversitet më i theksuar në numrin e programeve. Përveç programeve aktuale, janë shtuar edhe programe tjera si nxitje e vetë punësimit përmes dhënies së huave dhe ndihmave financiare start-upave e kështu me rradhë (Duković-Milović, 2018). Mes tjerash

ishin edhe masat si puna praktike e të sapodiplomuarve e cila kishte për qëllim rritjen e punësueshmërisë së të rinjve, ku shteti ndihmonte ne pagesën e kohëzgjatjes së punës praktike me gjysmën e rrogës mesatare. Ndërsa masa tjetër kishte të bëjë subvencionim të tatimeve të punëdhënësve që do punësojnë persona të kategorive të veçanta, kategorive më të prekura, ku punëdhënësi është liruar nga pagesa e një pjesë të sigurimeve shoqërore dhe tatimit personal.

Tabela 43 - Shpenzimet për masat aktive të tregut të punës sipas nivelit të shkollimit

	2010	2011	2012	2013
Shkollim fillor	54%	44%	20%	28%
Shkollim i mesëm	17%	8%	32%	46%
Shkollim universitar	29%	38%	48%	24%

Burimi: World Bank, 2014

Nga ana tjetër vërehet një zhvendosje pak më e theksuar e kategorive të personave gjegjësisht shkollimit të personave të shënjestëruar. Nëse në vitin 2010 pjesa më e madhe e mjeteve ishte e dedikuar për persona me shkollim fillor (54%) ndërsa më pak me të mesëm (17%) dhe universitar (29%), në vitin 2013 kemi zhvendosje të theksuar ku 28% e mjeteve ishte dedikuar për persona me shkollim fillor, 46% me shkollim të mesëm dhe 24% me shkollim universitar.

Në rastin e Malit të Zi, çështjet lidhur me ndjekjen dhe vlerësimin e implementimin të masave të ndryshme të tregut të punës ofrohen përmes një rregullore të veçantë, por përsëri ky evaluim nuk bëhet në mënyrë të vazhdueshme por monitorohen elemente të veçanta.

Sërbia

Institucioni bazë që udhëheq me politikat dhe masat e tregut të punës në Sërbë është Shërbimi kombëtar i punësimit. Ky institucion ka për detyrë për të rritur ofertën në tregun e punës (përmes trajnimeve, etj.), të rrit kërkesën e tregut të punës (përmes subvencioneve) dhe të përmirësoj funksionimin e përgjithshëm të tregut të punës (Zubović & Simeunović, 2012). Deri në vitin 2007, shteti i Sërbisë nuk i ka kushtuar shumë rëndësi politikave të tregut të punës,

e cila më pas ka pasur edhe efektet e saja në përkeqësimin e tregut të punës dhe vazhdimin e tranzicionit.

Historikisht në Sërbi ekziston fenomeni i mos alokimint të mjeteve të duhura për politikat e tregut të punës dhe kjo ka ndikuar që të mos ketë edhe ndonjë ndryshim të theksuar në këtë drejtim. Ndër problemet kryesore, që janë edhe në vendet tjera të Ballkanit Perëndimor është moskonzistenca e politikave dhe ndryshimi i shpeshtë i tyre (Arandarenko & Krstic, 2008).

Mjetet që ndanë shteti i Sërbisë për politikat e tregut të punës, është në një nivel shumë të ulët dhe arrin në vetëm 0.05% të PBB-së Sipasa raporteve të brendshme të Shërbimit kombëtar të punësimit të Sërbisë, pjesa më e madhe (rreth 90%) e mjeteve të këtij shërbimi janë të dedikuara për përfitime në rast të papunësisë dhe masa tjera pasive (Oruč & Bartlett, 2018).

Sërbia për dallim nga vendet tjera të Ballkanit Perëndimor, në portofolin e saj të masave dhe programeve të tregut të punës ka një gamë më të gjërë. Ndër masat apo programet e tregut të punës që janë aktive dhe funksionale janë si vijon (Ministry of labour, employment, veteran and social affairs, 2018):

- Shërbime të përshtatjes së vendit të punës për punë kërkuar
- Këshillim profesional dhe të planifikimit të karierrës
- Subvencionim të punësimit të personave të papunë nga kategori të marginalizuara
- Mbështetje për vetë punësim
- Edukim dhe trajnim plotësues
- Punë publike
- Masa për personat me aftësi të kufizuara
- Masa tjera.

Ndërmjetësimi në punësim

Gjatë vitit 2017, në kuadër të ndërmjetësimit në punësim janë përfshirë persona në kategori të ndryshme dhe atë si vijon (НАЦИОНАЛНЕ СЛУЖБЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ , 2018):

- Vizita të punëdhënësve – gjithsej 28,527 persona të përfshirë
- Ndërmjetësim në punësim me kërkees të punëdhënësve – gjithsej 108,587 persona të përfshirë
- Këshillim për punësimi – gjithsej 907,000 persona të përfshirë
- Plani individual për punësim – gjithsej 764,000 persona të përfshirë.

Orientim profesional dhe planifikim të karierrës

Në kuadër kësaj kategorie, masat e ndara dhe numri i personave të përfshirë është si vijon:

- Informim rreth mundësive të zhvillimit të karierrës – gjithsej 70,106 persona të përfshirë
- Këshillimi për zhvillim të karierrës – gjithsej 9,721 persona të përfshirë
- Seleksionim – gjithsej 12,831 persona të përfshirë.

Masat për kërkim aktiv të punës

Qëllimi i kësaj mase është rritja e punësimit dhe motivimit të personave që kërkojnë punë përmes zhvillimit të shkathtësive. Disa nga masat e realizuara dhe numri i personave të përfshirë është si vijon:

- Trajnim për kërkim aktiv të punës- gjithsej 38,868 persona të përfshirë
- Panaiere të karierrës – gjithsej 63,331 persona të përfshirë
- Trajnim për zhvillim të ndërmarrësisë – gjithsej 12,469 persona të përfshirë.

Edukim dhe trajnim plotësues

Përmes kësaj mase është tentuar të arrihet në edukim dhe trajnim plotësuese përmes marrjes së njohurive të reja, shkathtësive dhe kompetencave si në aspekt teorik ashtu edhe në atë praktik.

- Program për praktikë profesionale – gjithsej 4,094 persona të përfshirë
- Shkollim fillor funksional për të rritur – gjithsej 1,336 persona të përfshirë
- Program për marrje të njohurive praktike për tepricat e punonjësve dhe të papunët afatgjatë – gjithsej 499 persona të përfshirë.

Subvencionim të punësimit

Qëllimi i kësaj mase ishte të subvencionoj punësimin e të personave të kategorive më të rrezikuara. Dy kategoritë kryesore të këtyre masave ishin si vijon:

- Subvencion për vetë punësim – gjithsej 3,680 persona të përfshirë.
- Subvencionim për punësimin të personave të papunë nga kategoritë e rrezikuara – gjithsej 3,667 persona të përfshirë.

4.4. TRENDET E PAPUNËSISË DHE PUNËSIMIT TEK TË RINJTË NË VENDET NË ZHVILLIM - (Rast analize vendet e Ballkanit Perëndimor)

Një ndër sfidat e të gjithave vendeve në zhvillim është pjesëmarrja, punësimi dhe papunësia tek të rinjtë, të cilët konsiderohen si kategoria që preket më shumë nga zhvillimi e ndryshme ekonomike në një vend. Edhe pse vërehet lëvizje pozitive në drejtim të rritjes së punësimit dhe uljes së papunësisë, shqetësues është fakti i pjesëmarrjes së të rinjve në tregun e punës. Kësaj duhet shtuar edhe fakti se një numër i theksuar i të rinjve të edukuar, janë të dekurajuar dhe kjo rezulton me rritje të probabilitetit të tyre për emigrim nga vendi (World Bank Group, 2018). Në këtë pjesë do të analizohen trendet dhe treguesit e tregut të punës së vendeve të Ballkanit Perëndimor si Shqipëria, Kosova, Serbia, Mali i Zi dhe Bosnja dhe Hercegovina si shtete që janë në zhvillim e sipër dhe që sipas karakteristikave janë të përafërta me Maqedoninë. Kjo do na mundësojë të shikojmë se si këto vende janë në krahasim me vendet e BE-së dhe OECD-së dhe çka duhet bërë për të përmirësuar gjendjen aktuale.

Përkundër faktit që treguesit e tregut të punës shënojnë përmirësim të vazhdueshëm në vendet e Ballkanit Perëndimor, ato përsëri janë larg mesatares së BE-së, unionit në të cilin këto vende shpresojnë të aderojnë në të ardhmen. Sa për ilustrim, këto vende kanë një mesatare më të lartë të të rinjve që nuk janë të punësuar, nuk janë në shkollim ose trajnim. Mesatarja e këtyre vendeve arrin në 23.5% (World Bank Group, 2017), ndërsa ajo e BE-së është vetëm 4%.

Si tregues të parë që duhet analizuar është ai pjesëmarrjes së të rinjve 15-24 vjeç në fuqinë punëtore. Nga të dhënat që ofron tabela në vijim, rezulton që në periudhën e analizuar nuk është vërejtur ndonjë përmirësim i theksuar i pjesëmarrjes së të rinjve në fuqinë punëtore. Tek rasti i Shqipërisë vërehet një rritje shumë e vogël prej 1.6 pikë përqind ndërsa tek vendet tjera si Serbia (-2.7 pikë përqind), Bosnja dhe Hercegovina (-0.6 pikë përqind), Mali i Zi (-1.4 pikë përqind) dhe Kosova (-1.8 pikë përqind), vërehet ulje e pjesëmarrjes së të rinjve në fuqinë punëtore.

Ky tregues duhet të jetë shqetësues për vetë vendet e rajonit pasi që rezulton se kemi të rinj që janë shumë të dekurajuar dhe që rrugëdalje kërkojnë në emigrimin nga vendi, siç u potencua edhe në raportin e Bankës Botërore. Krahësuar me vendet e rajonit që janë pjesë e BE-së nuk rezulton të jetë aq keq nga mesatarja e tyre pasi që edhe në vendet si Kroacia, Bullgaria, Sllovenia dhe Greqia vërehet tendeca rënëse e pjesëmarrjes së të rinjve në tregun e punës, ku në Greqi kemi rënie më të theksuar (-6 pikë përqind). Nëse krahasojmë me mesataren e BE-së dhe të OECD-së vërehet se dallimi thellohet edhe më shumë. Në Bashkimin Europian mesatarja e pjesëmarrjes së të rinjve është nga 42-45% ndërsa në OECD mesatarja lëviz nga 47-50%. Vendet e Ballkanit Perëndimor në mesatare janë rreth 12-16 pikë përqind më keq se sa mesatarja e këtyre vendeve.

Tabela 44 - Pjesëmarrja e të rinjve 15-24 vjeç në fuqinë punëtore (brenda grupit)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
BE 28	44.9	45.0	44.4	43.8	43.4	43.2	42.8	42.5	42.3	42.4	42.5
OECD	49.4	49.3	48.3	47.5	47.3	47.1	47.1	47.1	47.0	47.2	47.3
Serbia	33.3	32.5	28.9	28.2	28.5	29.6	28.7	28.5	29.2	30.3	30.6
BeH	33.1	32.9	32.3	32.7	31.2	29.3		29	32.2	30.2	32.5
Mali i Zi	32.6	33.7			23.2	26.5	25.5	29.2	30.2	32.8	31.2
Shqipëria	30.2	33.1	34.6	33.6	44.1	36.2	27.6	29	31.4	-	31.8
Kosova	-	-	-	-	-	-	-	23	20.2	21.2	-
Kroacia	36.6	36.6	36.3	35.9	32.5	30.1	29.9	33.6	33.2	37.2	35.7
Bullgaria	28.9	30.1	29.5	31.2	29.5	30.4	29.6	27.2	26	23.9	26.3
Sllovenia	41.8	42.9	40.9	39.9	37.4	34.4	33.8	33.6	35.3	33.7	39.1
Greqia	31,0	30.1	30.7	30,0	29.1	29.1	28.4	28,0	26,0	24.7	25.1

Burimi: OECD (2019), Long-term unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/76471ad5-en (Accessed on 10 January 2019) & <https://www.ilo.org/ilostat>

Treguesi tjetër i rëndësishëm për të analizuar është norma e punësimit tek të rinjtë. Mund të vërehet nga tabela e mëposhtme se në këtë tregues vendet e Ballkanit Perëndimor, nuk performojmë si duhet. Edhe pse tek disa shtete vërehet tendencë rritës të punësimit të të rinjve për periudhën 2007-2017, si në Sërbë është shënuar rritje prej 2.2 pikë përqind, në Bosnje dhe Hercegovinë 0.8 pikë përqind, Mal të Zi 1.1 pikë përqind ndërsa në disa të tjera edhe rënie si rasti i Shqipërisë (-0.4 pikë përqind), përsëri këto vende nuk janë afër në aspekt të punësimit të të rinjve si me vendet e rajonit, që janë pjesë e BE-së (mesatarje e të cila lëviz mes 23-35%, përjashtuar këtu Greqinë), e mos të flasim me mestaren e BE-së e cila është rreth 35% ose e OECD-së e cila arrin në 41.3%. Kjo dëshmon se vendete Ballkanit Perëndimor ende nuk mund të gjejnë mekanizma të duhur për të rritur punësimin e të rinjve.

Tabela 45 - Norma e punësimit tek të rinjtë, 15-24 vjeç

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
BE 28	37.3	37.4	34.9	33.9	33.3	32.6	32.1	32.4	33.1	33.8	34.7
OECD	42.9	42.4	39.6	38.9	39.1	39.1	39.1	39.6	40.1	40.7	41.3
Serbia	18.7	21.1	16.9	15.2	14.0	14.5	14.4	14.9	16.6	19.7	20.9
BeH	13.8	17.2	16.6	13.8	13.1	10.8	-	10.8	12.1	13.8	14.6
Mali i Zi	20.2	23.4	-	13.6	14.7	15.3	15.2	18.8	18.8	21.0	21.3
Shqipëria	22.1	24.1	25.3	23.4	34.1	25.6	19.0	17.7	18.9	-	21.7
Kosova	-	-	-	-	-	9.8	-	9.0	8.5	10.1	-
Kroacia	27.4	28.0	27.1	24.3	20.6	17.4	14.9	18.3	19.1	25.6	25.9
Bullgaria	24.5	26.3	24.8	24.3	22.1	21.9	21.2	20.7	20.3	19.8	22.9
Sllovenia	37.6	38.4	35.3	34.1	31.5	27.3	26.5	26.8	29.6	28.6	34.7
Greqia	24.0	23.5	22.8	20.1	16.1	13.0	11.8	13.3	13.0	13.0	14.1

Burimi: OECD (2019), Long-term unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/76471ad5-en (Accessed on 10 January 2019) & <https://www.ilo.org/ilostat>

Përveç normës së punësimit, është e rëndësishme analiza e punësimit gjegjësisht shpërndarja e të rinjve të punësuar sipas niveli të shkollimit, i cili tregues na jep të dhëna shumë të rëndësishme. Tek ky tregues kemi diskrepancë pak të theksuar të të dhënave që janë marrë nga ILO. Në rastin e Sërbisë kemi një trend rënësë gradual deri në vitin 2012 ndërsa për periudhën 2013-2016 kemi një ulje drastike e që në vitin 2017 të kemi përsëri një tregues tjetër që dallon shumë nga i një viti paraprak (58.2%), tek të rinjte me shkollim fillor.

Në rastin e Bosnjës kemi ulje të papunësisë në këtë kategori nga 11.3% në 9.4%. Rënie të njëjtë prej 2 pikë përqind vërehet edhe tek Mali i Zi brenda periudhës së njëjtë ndërsa në Kosovë brenda tre viteve për të cilën disponohen të dhëna, rezulton që kemi rënie të papunësisë në këtë kategori për rreth 4 pikë përqind.

Rasti i Shqipërisë është më interesant për fakti se aty kemi rënie të theksuar të papunësisë në këtë kategori të të rinjve. Nëse në vitin 2007, pjesëmarrja e të rinjve të papunë me shkollim fillor në totalin e papunësisë së të rinjve ka qenë 63.4%, në vitin 2017 kjo pjesëmarrje është përgjysmuar dhe ka arritur në afërsisht 32%. Por kjo siç do shikohet më poshtë, do të rezultoj me rritje të pjesëmarrjes së personave me shkollim më të lartë.

Nëse shikojmë pjesëmarrjen e personave të rinje me shkollim të mesëm në totalin e papunësisë së të rinjve, do të vërehet se tek gati të gjitha shtetet paraqitet një nivel më i lartë, që tregon se të rinjtë me shkollim të mesëm hasin në vështirësi më të mëdha për të gjetur punë.

Në Bosnje dhe Hercegovinë kjo normë është relativisht konstante dhe lëviz mes 81-83%, në Mal të Zi norma më e ulët u regjistrua në vitin 2015 (69.3%) ndërsa më e larta në vitin 2017, me 78.5%. Në Shqipëri është shënuar rritje më e theksuar e kësaj norme dhe atë nga rreth 30% në vitin 2007, në 48.1% në vitin 2017.

Në rastin e Kosovës, poashtu vërehet ulje e pjesëmarrjes së të rinjve me shkollim të mesëm në totalin e punësimit të të rinjve, për rreth 4 pikë përqind. Tek vendet e rajonit që janë pjesë e BE-së, vërehet një normë më e lartë e punësimit të të rinjve me shkollim të mesëm, në totalin e punësimit të të rinjve.

Në Kroaci, kjo normë brenda periudhës së analizuar ka qenë mes 87-90%, në Bullgari kjo normë ka qenë mes 74-83%, në Slloveni mes 73-79% ndërsa në Greqi vërehet rritje e punësimit të kësaj kategorie dhe atë nga 55% në vitin 2007, në 71.5% në vitin 2017.

Është interesant fakti se pjesëmarrja e të rinjve me shkollim të lartë (universitar), në totalin e punësimit të të rinjve është shumë e vogël si në vendet e Ballkanit Perëndimor por edhe në vendet tjera. Në Sërbi vërehet trend rritës së kësaj norme, nga 4.9% në 8.4% në vitin 2016 dhe përsëri rënie në vitin 2017 (4.9%). Në Kosovë pjesëmarrja e kësaj kategorie është 8.5% në vitin 2017, ndërsa në Mal të Zi edhe pse vërehet një trend rritës për disa vite, me

përfundim të periudhës gjegjësisht vitin 2017 kemi një normë më të ulët e cila arrin në 10.1%.

Në Bosnje dhe Hercegovinë kemi një pjesëmarrje pothu të ulet e cila në vitin 2008 ka qenë në 1.7% për të arritur në 5.3% në vitin 2014. Ndërsa në Shqipëri për dallim nga vendet tjera të Ballkanit Perëndimor kemi një normë më të lartë të pjesëmarrjes së të rinjve me diplomë universitare në totalin e punësimit të të rinjve. Kështu në vitin 2007, të rinjtë me diplomë kanë marrë pjesë në punësimin e përgjithshëm të të rinjve me normë prej 6.4% ndërsa në vitin 2018 kjo normë është rritur në 18.2%.

Krahasuar me vendet e rajonit që janë në BE, kemi norma lart-poshtë të përafërta, ku më mirë figurojnë Bullgaria me një normë të pjesëmarrjes prej 12.7% dhe Greqia me 15.8% me përfundim të vitit 2017. Ndërsa Kroacia dhe Sllovenia kanë norma të pjesëmarrjes më të vogla krahasuar me dy vendet e lartpërmendura, kme 7.1% gjegjësisht 9.3%, me përfundim të vitit 2017.

Tabela 46 - Punësimi sipas shkollimit, % e grupmoshës 15-24 vjeç

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Shkollim fillor											
Serbia	58.2	55.8	53.6	54.1	51.6	48.3	16.5	15.1	14,0	10,0	58.2
BeH	11.3	9.2	9.3	9.1	6.6	7.3	-	9.4	-	-	-
Mali i Zi	-	-	-	-	13.3	9.9	6.4	9.0	11.4	8.4	11.2
Shqipëria	63.4	66.6	57.8	57.2	53.0	55.6	51.3	45.3	36.2	-	31.9
Kosova	-	-	-	-	-	-	-	23.8	19.1	18.9	-
Kroacia	7.4	6.6	5.6	5.3	6.1	5.9	3.7	3.9	5.4	3.9	3.3
Bullgaria	13.7	12.9	12.2	9.7	8.1	9.9	9.0	9.7	10.9	13.1	13.0
Sllovenia	17.4	18.6	18.7	20.8	17.2	14.2	15.3	18.3	16.1	13.9	15.5
Greqia	32.4	31.6	30.3	27.0	26.5	25.9	20.6	18.8	17.3	14.2	11.6
Shkollim I mesëm											
Serbia	35.7	39.5	40.0	38.4	41.1	45.0	74.2	76.1	78.8	81.5	35.7
BeH	81.4	85.3	83.2	84.6	80.7	87.6	-	83.2	86.1	86.1	83.1
Mali i Zi	-	-	-	-	73.9	76.6	72.1	73.0	69.3	75.3	78.5
Shqipëria	29.9	26.0	31.5	32.7	36.5	34.6	34.8	36.5	44.4	-	48.1
Kosova	-	-	-	-	-	-	-	23.8	19.1	18.9	-
Kroacia	86.8	88.6	89.5	88.8	88.1	86.7	89.0	86.7	86.1	89.7	89.6
Bullgaria	77.7	78.5	78.1	81.8	83.0	78.3	78.2	77.2	76.1	73.3	73.9
Sllovenia	79.2	77.7	77.3	73.5	76.6	77.3	75.8	73.2	74.7	74.8	75.2
Greqia	55.0	54.3	57.3	60.5	57.9	55.3	56.2	62.6	63.9	67.5	71.5
Shkollim universitar											

Serbia	4.9	3.9	5.5	6.7	6.3	5.1	8.4	8.6	7.0	8.4	4.9
BeH	3.4	1.7	4.1	3.1	8.3	3.5	-	5.3	-	-	-
Mali i Zi	-	-	-	-	12.8	13.5	21.5	17.3	19.2	16.2	10.1
Shqipëria	6.4	6.9	9.7	9.6	8.8	8.6	11.5	15.8	16.6	-	18.2
Kosova	-	-	-	-	-	-	-	7.2	10.3	8.5	-
Kroacia	5.7	4.8	4.9	5.9	5.6	5.4	5.4	9.4	8.5	6.4	7.1
Bullgaria	7.5	7.6	9.1	8.3	8.6	11.4	12.3	12.6	12.4	13.3	12.7
Sllovenia	3.2	3.8	4.0	5.5	6.2	8.6	8.7	8.4	9.1	11.0	9.3
Greqia	12.2	13.6	11.8	11.6	14.5	18.1	22.3	17.7	18.3	17.9	15.8

Burimi: OECD (2019), Long-term unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/76471ad5-en (Accessed on 10 January 2019) & <https://www.ilo.org/ilostat>

Treguesi tjetër poashtu shumë i rëndësishëm është norma e papunësisë. Të dhënat nga tabela në vijim tregojnë se ka një dallim të theksuar të normës së papunësisë mes vendeve të Ballkanit Perëndimor dhe atyre që janë pjesë e BE-së ose mesatares së BE-së. Tek këto vende vërehet tendencë e rënies së papunësisë tek të rinjtë në vendet e Ballkanit Perëndimor, edhe atë në Sërbi rënie prej gati 12 pikë përqind, Bosnje dhe Hercegovinë gati 13 pikë përqind, Mal të Zi rreth 5 pikë përqind, Kosovë rreth 3 pikë përqind përjashtuar Shqipërinë, ku kemi rritje të papunësisë tek të rinjtë për pak mbi 5 pikë përqind. Edhe përkundër këtij fakti, vendet e Ballkanit Perëndimor vazhdojnë të kenë normë më të lartë të papunësisë tek të rinjtë për dallim nga vendet si Sllovenia (rreth 11 %), Bullgaria (rreth 13%) dhe Kroacia (rreth 27%). Rast përjashtimor është Greqia e cila vuan ende pasojat e krizës së rëndë që kaploi vendi, dhe ku norma e papunësisë tek të rinjtë është gati 44%

Ndërsa krahasuar me vendet mesataren e BE-së dhe atë të OECD-së vërehet dallim shumë i madh, ku tek këto vende kemi norma shumë të ulëta të papunësisë së të rinjve dhe atë rreth 17% në BE dhe rreth 12% në OECD. Ky tregues negative është shqetësues pasi që tregon se pjesë më vitale e popullatës së një vendi, e cila është në pikun ku mund të jap kontribut të theksuar në zhvillimin e vendit, ballafaqohet me problem të theksuara të gjetjes së një vendi të punës. Ky fakt edhe më shumë e nxit emigrimin e të rinjve nga këto vende.

Tabela 47 - Norma e papunësisë tek të rinjtë, 15-24 vjeç

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
BE 28	15.5	15.6	19.9	21.1	21.7	23.2	23.6	22.0	20.3	18.7	16.8
OECD	11.8	12.7	16.5	16.8	16.3	16.3	16.2	15.1	13.9	12.9	11.9
Serbia	43.7	35.3	41.6	46.3	50.9	51.1	49.4	47.5	43.2	34.9	31.9
BeH	58.4	47.5	48.7	57.7	57.9	63.1	-	62.7	62.3	54.3	45.8
Mali i Zi	-	-	-	-	36.6	42.2	40.5	35.8	37.6	35.9	31.7
Shqipëria	26.6	27.1	27	30.5	22.7	29.3	31.2	39.1	39.8	-	31.9
Kosova	-	-	-	-	-	55.3	55.9	61.0	57.7	52.4	50.9
Kroacia	25.2	23.7	25.2	32.4	36.7	42.1	50.0	45.5	42.3	31.3	27.4
Bullgaria	15.1	12.7	16.2	21.9	25	28.1	28.4	23.8	21.7	17.2	12.9
Sllovenia	10.1	10.4	13.6	14.7	15.7	20.6	21.6	20.2	16.3	15.2	11.2
Greqia	22.7	21.9	25.7	33.0	44.7	55.3	58.3	52.4	49.8	47.3	43.6

Burimi: OECD (2019), Long-term unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/76471ad5-en (Accessed on 10 January 2019) & <https://www.ilo.org/ilostat>

Poashtu shumë me rëndësi, në drejtim të analizës së treguesve të tregut të punës për të rinjtë është edhe identifikimi i kategorisë së të rinjve që nuk janë në punë, në shkollim ose trajnim. Tek vendet e Ballkanit Perëndimor vërehet tendencë pozitive rënëse të këtij treguesi. Në Sërbë vërehet rënie prej afër 4 pikë përqind (nga 20.3% në 17.6%), në Bosnje dhe Hercegovinë rënie prej 7 pikë përqind (nga 31.3% në 24.3%), në Mal të Zi rënie prej 1.6 pikë përqind (nga 18.3% në 16.7%), në Shqipëri kemi rënie më të ulët dhe atë veëm 1 pikë përqind ndërsa në Kosovë, nga të dhënat e disponueshme nuk vërehet ndonjë lëvizje pozitive në këtë tregues.

Kur këto të dhëna krahasohen me vendet e rajonit (Kroacia, Bullgaria, Sllovenia dhe Greqia), vërehet një dallim i madh pasi që rangi ku ky tregues lëviz tek këto vende është nga 6.5% (në rastin më të mirë të Sllovenisë) e deri në 15.4% (në rastin më të keq të Kroacisë). Dallimi është edhe më i theksuar kur ky tregues vendoset në krahasim me mesataren e vendeve të BE-së dhe OECD-së. Tek vendeve të BE-së si total, mesatarja e NEET-it është vetëm 4% ndërsa e vendeve të OECD-së afër 6%. Nga këtu del një dallim prej mbi 10 pikë përqind. Shihet qartë se Sërbë dhe Mal i Zi kanë tregues më të mirë të përqindjes së të rinjve që nuk janë në punë, në shkollë apo në edukim.

Tabela 48 - Përqindja e të rinjve që nuk janë në punësim, shkollim apo trajnim (NEET), në totalin e të rinjve

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
BE 28	4.1	4.1	4.0	4.1	4.0	3.8	3.7	3.8	3.8	3.8	4.0
OECD	7.3	7.2	8.5	8.0	7.9	7.1	7.2	6.6	6.8	6.1	5.9
Serbia	-	20.3	21.6	21.2	21.6	21.7	19.8	21	20.4	18.1	17.6
BeH	31.3	26.4	25.5	28.3	27.8	28.5	-	26.3	27.7	26.4	24.3
Mali i Zi	-	-	-	-	18.3	17.8	18.5	17.7	19.1	18.4	16.7
Shqipëria	33.8	28.1	30.7	29.5	30	27.7	31	34.5	32.8	-	-
Kosova	-	-	-	-	-	-	-	30.2	31.4	30.1	27.1
Kroacia	12.9	11.6	13.4	15.7	16.2	16.6	19.6	19.3	18.1	16.9	15.4
Bullgaria	19.1	17.4	19.5	21	21.8	21.5	21.6	20.2	19.3	18.2	15.3
Sllovenia	6.7	6.5	7.5	7.1	7.1	9.3	9.2	9.4	9.5	8	6.5
Greqia	11.3	11.4	12.4	14.8	17.4	20.2	20.4	19.2	17.2	15.8	15.3

Burimi: OECD (2019), Long-term unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/76471ad5-en (Accessed on 10 January 2019) & <https://www.ilo.org/ilostat>, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu>

Se sa kohë qëndrojnë të papunë të rinjtë, është e rëndësishme për të përcaktuar se si një vend lufton papunësinë afatgjatë (kohëzgjatja mbi 1 vit). Në këtë drejtim vërehet se pjesa më e madhe e të rinjve tek shtetet e Ballkanit Perëndimor ballafaqohen me papunësi afatgjatë e cila është më e gjatë se 1 vit. Në Sërbë, 54% e të rinjve janë të papunë mbi 1 vit, në BeH përqindja është edhe pak më lartë dhe arrijnë në 61.3%. E njëjta situatë është në Shqipëri ku mbi 52.9% e të rinjve të papunës, janë duke kërkuar punë më shumë se 1 vit ndërsa në Kosovë gjysma e të rinjve ballafaqohen me këtë problematikë. Pra, nuk ka asnjë shtet i Ballkanit Perëndimor i cili nuk ballafaqohet me këtë situatë.

Tabela 49 - Kohëzgjatja e papunësisë tek të rinjtë, 15-24 vjeç

		Vitet										
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Serbia	< 6 muaj	29.9	29.5	22.8	21.9	21.1	19.8	25.9	30.7	30.1	35.1	29.9
	6-12 muaj	14.9	16.8	20.8	17.6	14.1	21.0	22.5	19.4	20.0	21.0	14.9
	Mbi 12 muaj	54.0	52.4	55.0	60.1	64.5	58.5	51.3	49.0	49.6	42.8	54.0
BeH	< 6 muaj	9.8	11.2	13.9	16.0	16.5	13.8	-	11.6	-	-	-
	6-12 muaj	19.3	22.9	24.8	22.1	19.0	23.6	-	26.1	-	-	-

	Mbi 12 muaj	70.6	63.9	60.5	61.8	64.0	60.8	-	61.3	-	-	-
Mali i Zi	< 6 muaj	-	-	-	-	23	38.2	36.8	47.7	45.9	49.9	30.1
	6-12 muaj	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mbi 12 muaj					100	100	100	100	100	100	100
Shqipëria	< 6 muaj	16.1	34.3	31.0	23.4	23.3	15.7	25.0	31.6	29.4	-	-
	6-12 muaj	27.0	17.6	14.9	18.2	13.6	15.2	13.5	14.3	17.8	-	-
	Mbi 12 muaj	56.9	48.1	54.1	58.5	63.1	69.1	61.5	54.1	52.9	-	-
Kosova	< 6 muaj	-	-	-	-	-	-	-	20.3	-	28.3	-
	6-12 muaj	-	-	-	-	-	-	-	23.4	-	21.0	-
	Mbi 12 muaj	-	-	-	-	-	-	-	56.3	-	50.7	-
Kroacia	< 6 muaj	67.7	80.8	73.9	63.4	46.5	51.3	55.7	60.6	65.6	100	100
	6-12 muaj	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mbi 12 muaj	100	100	100	100	100	100	100	100	100	95.1	63.1
Bullgaria	< 6 muaj	97.3	100	100	90.0	65.4	66.0	73.4	64.7	63.7	82.9	100
	6-12 muaj	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mbi 12 muaj	76.9	94.8	68.7	100	100	100	100	100	100	100	98.1
Sllovenia	< 6 muaj	100	100	100	100	100	100	87.6	100	100	81.4	100
	6-12 muaj	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mbi 12 muaj	54.9	32.1	34.1	68.6	74.4	64.0	100	97.6	83.4	100	55.6
Greqia	< 6 muaj	88.0	100	100	100	91.9	66.1	50.9	40.2	46.4	51.0	48.7
	6-12 muaj	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Mbi 12 muaj	100	85.9	64.2	81.2	100	100	100	100	100	100	100

Burimi: OECD (2019), Long-term unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/76471ad5-en (Accessed on 10 January 2019) & <https://www.ilo.org/ilostat>

Përveç kohëzgjatjes së papunësisë, e rëndësishme është të matet edhe përbërëja e papunësisë së të rinjve duke marrë për bazë nivelin e tyre të shkollimit. Në Sërbi, gjatë periudhës së analizuar vërehet një devijim i theksuar brenda viteve të personave të papunës me shkollim fillor, ku në disa kemi rritje të theksuar (2010, me 50.3%) ndërsa me përfundim të vitit 2017, kjo normë ka arritur në 33.5%.

Në Bosnje dhe Hercegovinë, edhe pse për disa vite mungojnë të dhënat, vërehet rritje dhe ulje brenda periudhës së analizuar e që përfundimisht me vitin 2014 (deri kur ka të dhëna) shënohet një ulje nga viti bazë 2007, në vlerë prej mbi 7 pikë përqind. Në Mal të Zi, vërehen vërehen oscilime të theksuara brenda viteve të analizuara por që me përfundim të vitit 2017, të kemi normë të përafërt me atë të vitit 2011, në vlerë prej 33.7%.

Në Kosovë edhe pse kemi të dhëna për shumë pak vite, edhe këtu vërehet tendencë rënësë të kësaj norme. Në Shqipëri poashtu vërehet oscilime të normës së papunësisë së personave me shkollim fillor por me përfundim të periudhës së analizuar vërehet se kemi rritje të papunësisë, për dallim nga vendet tjera ku vërehej rënie të kësaj norme.

Kur kjo normë e papunësisë tek vendet e Ballkanit Perëndimor krahasohet me ato të vendeve të rajonit që janë në BE-në, vërehet se vetëm vendet e BP-së janë pas vetëm Sllovenisë (17.6%) dhe Bullgarisë (25.2%). Kroacia dhe Greqia kanë norma më të theksuara të papunësisë së të rinjve me shkollim fillor e cila arrin në gati 49%.

Pjesëmarrja e personave të rinj të papunë me shkollim të mesëm të kryer është në shifra gati të përafërta me ato me shkollim fillor. Në rastin e Sërbisë, brenda periudhës 2007-2017 vërehet oscilimi, me një rritje të normës deri në vitin 2011, që më pas të ketë ulje të vazhdueshme për të arritur në normën e 37.2% të pjesëmarrjes së të rinjve të papunë me shkollim të mesëm në totalin e papunësisë së të rinjve. Situata e përafërt është edhe me rastin e Bosnjës dhe Hercegovinës, ku vërehet oscilime brenda periudhës në fjalë, me rritje dhe ulje të caktuara, e që me përfundim të vitit 2016, të kemi një pjesëmarrje prej 29.2% të të rinjve me shkollim të mesëm në totalin e të rinjve të papunë.

Tek Mali i Zi vërehet një normë relativisht konstante, me oscilime të vogla, e cila arrin në gati 32% në vitin 2017. Në Shqipëri poashtu ka oscilime në këtë normë, por që me përfundim të periudhës së analizuar vërehet një normë e rritur për gati 10 pikë përqind, e cila është e kundërt me vendet tjera të Ballkanit Perëndimor, ku kemi ulje të normës së papunësisë së të rinjve me shkollim të mesëm.

Në Kosovë, për tre vitet që kemi të dhëna vërehet tendeca e rënies së papunësisë së personave të rinj me shkollim të mesëm dhe atë për gati 10 pikë përqind. Krahasuar me vendet tjera që rrethojnë Ballkanin Perëndimor, vërehet se vendet e Ballkanit Perëndimor kanë normë

më të lartë të papunësisë së personave me shkollim të mesëm, konkretisht mesatarja e tyre është më e madhe se e Kroacisë (rreth 25%), Bullgarisë (11%), Sllovenisë (10%). Përfundim bën këtu Greqia, tek e cila pjesëmarrja e të rinjve me shkollim të mesëm në totalin e papunësisë së të rinjve është e përafërt me ato të vendeve të Ballkanit Perëndimor.

Tek kategoria e të rinjve të papunë me shkollim universitar të kryer, vërehet se ka dallim në normat e papunësisë tek kjo kategori. Në Serbi, edhe përkundër oscilimeve të theksuara norma e papunësisë në vitin 2017 arrin nivelin e njëjtë sikur që ishte në vitin 2017 (37.6% e totalit të papunësisë së të rinjve janë me diplomë universitare). Në Bosnje dhe Hercegovinë, situata është edhe më e përqësuar, ku kemi pjesëmarrje në normën e papunësisë së të rinjve e cila arrin në 70% në vitin 2017. Rritje të pjesëmarrjes vërehet edhe në rastin e Shqipërisë, ku nga 32.4% pjesëmarrje në vitin 2007, ajo është rritur në 45% në vitin 2015. Në rastin e Kosovës, vërehet ujle e pjesëmarrjes prej 10 pikë përqind brenda tre viteve, në të cilat kishte evidencë në organizatat ndërkombëtare.

Kur këto tregues krahasohen me vendet e BE-së që janë rreth rajonit të Ballkanit, vërehet se Kroacia dhe Greqia, me norma të pjesëmarrjes prej 32.9% respektivisht 48.4%, janë në nivel të vendeve të Ballkanit Perëndimor, në mos edhe më keq se ato. Por nëse krahasimi bëhet me Slloveninë dhe Bullgarinë, rezulton që këto vende janë dukshëm më mirë me pjesëmarrje prej afër 9%. Kjo tregon se këto dy vende nuk kanë shumë mospërputhje mes ofertës akademik të institucioneve të arsimit të lartë dhe kërkesës së bizneseve e cila gjithë nuk mund të thuhet për vendet e Ballkanit Perëndimor, të cilat prodhojnë kuadro të arsimit të lartë por duke mos marrë parasysh kërkesat e tregut të punës gjegjësisht industrisë dhe kompanive.

Tabela 50 - Norma e papunësisë sipas nivelit të shkollimit (% e 15-24 vjeçarëve)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	Shkollim fillor										
Serbia	33.5	41.2	45.6	50.3	49.5	47.4	43.1	37.0	30.2	30.4	33.5
BeH	57.4	48.4	46.4	57.4	65	61.6	-	50.2	-	-	-
Mali i Zi	-	-	-	-	33.9	43.7	62.9	40.2	35.6	49.7	33.7
Shqipëria	22.5	21.1	19.8	24.9	17.7	22.5	23.8	29.8	33.4	-	-
Kosova	-	-	-	-	-	-	-	58.4	55.7	49.5	

Kroacia	38.6	36.9	46.6	54.1	56.0	59.0	76.1	66.9	45.0	46.5	48.5
Bullgaria	27.9	27.2	30.4	37.9	46.1	45.8	51.9	44.7	36.9	29.7	25.2
Sllovenia	13.3	10.8	18.7	18.5	24.8	29.6	27.4	23.5	21.9	24.1	17.6
Greqia	17.5	19.0	22.5	31.2	43.2	50.7	59.2	50.1	48.9	47.8	48.9
Shkollim I mesëm											
Serbia	37.2	40.0	45.6	50.5	51.7	49.4	48.2	43.0	34.6	31.6	37.2
BeH	59.0	47.8	49.6	57.4	58.9	62.0	-	63.0	62.0	29.2	-
Mali i Zi	-	-	-	-	36.6	43.6	40.1	37.0	39.4	35.8	31.9
Shqipëria	32.7	32.5	30.3	32.8	23.5	33.6	36.3	46.3	42.8	-	-
Kosova	-	-	-	-	-	-	-	61.4	58.8	52.8	-
Kroacia	23.3	22.1	23.0	30.3	34.2	40.6	47.1	45.1	43.2	30.6	25.7
Bullgaria	12.3	9.6	14.1	20.0	22.4	26.5	25.4	21.2	19.2	15.2	11.0
Sllovenia	9.4	10.0	12.3	12.9	13.3	18.6	20.3	19.2	15.7	13.7	10.1
Greqia	23.3	23.0	26.2	31.3	44.3	58.1	60.9	53.7	50.0	47.5	41.3
Shkollim universitar											
Serbia	37.6	54.6	56.6	54.8	55.0	62.5	50.4	51.5	44.2	35.9	37.6
BeH	30.4	41.5	39.3	69.2	45.1	72.7	-	70.6	-	-	-
Mali i Zi	-	-	-	-	39.1	31.5	29.6	28.2	27.9	24.3	27.3
Shqipëria	32.4	48.6	46.5	46.8	42.5	46.7	44.3	44.9	45.0	-	-
Kosova	-	-	-	-	-	-	-	64.7	52.3	54.3	-
Kroacia	30.8	30.2	30.8	29.7	43.5	47.6	61.1	31.6	29.5	28.7	32.9
Bullgaria	9.2	9.9	4.8	10.0	18.9	14.5	19	13.8	17.7	11.2	8.8
Sllovenia	9.3	17.2	12.9	16.9	16.8	21.3	22.6	21.2	9.9	13.4	9.1
Greqia	31.6	23.7	30.1	42.8	48.3	51.8	48.3	49.4	48.8	46.1	48.4

Burimi: OECD (2019), Long-term unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/76471ad5-en (Accessed on 10 January 2019) & <https://www.ilo.org/ilostat>

4.5. TRANZICIONI NGA SHKOLLIMI NË PUNË I TË RINJËVE NË VENDET NË ZHVILLIM

Procesi i tranzicionit nga sistemi shkollor në tregun e punës gjegjësisht në një vend pune paraqet një ndër elementet më të rëndësishme për të pasur një fuqi punëtore produktive. Kjo veçanarisht është e rëndësishme për tërë shoqërinë pasi që zgjatja e këtij procesi do të ndikonte negativisht si tek të rinjtë që janë pjesë e këtij tranzicionit ashtu edhe ekonomia e vendit.

Sipas disa autorëve (Mueller & Shavit, 1998), përkrahja dhe asistencë që u ofrohet të rinjve gjatë procesit të tranzicionit pozitivisht do të ndikoj në karierrën e tyre të mëtutjshme dhe ato të rinjë do të jenë më produktiv në punë. Por përveç të rinjve, në menaxhimin me sukses të këtij tranzicioni do të përfitojnë edhe vendet të cilat do të sigurojnë stabilitet shoqërore, të hyra më të larta përmes tatimeve të paguara, në formën e tatimit personal dhe kontributeve shoqërore që do të ndikonte edhe në stabilitetin e fondeve të tyre pensional (Sharland, Mitchell, & Menon, 2013).

Ky proces i matjes së tranzicionit apo kalimit të të rinjve nga shkolla në tregun e punës është një proces i komplikuar statistikor. I njëjti është realizuar nga Organizata Botërore e Punës (ILO), përmes së ashtu quajturit Anketimi të tranzicionit nga shkollimi në punë. Ky proces është organizuar dy herë brenda një periudhe 10 vjeçare, në vende të caktuara që janë në proces zhvillim. Anketimi i parë u bë në periudhën 2004-2006 dhe përfshiu tetë shtete nga vende të ndryshme të botës si Azerbejxhan, Kinë, Egjipt, Iran, Kosovë, Mongoli, Nepal dhe Siri (Matsumoto & Elder, 2010). Procesi i dytë u realizua brenda periudhës 2012-2015 dhe përfshinte një numër më të madh të shteteve, gjithsej 32 po ashtu nga kontinente të ndryshme (Elder & Kring, 2016).

Ekziston bindja se kur të rinj kanë një periudhë tranzicioni më të shkurtër në gjetjen e e punës së parë, kjo asocon në të pasurit një treg pune efektiv por kjo gjë jo domosdoshmërisht tregon sukses. Kjo mund gjë mund të asocojë në faktin se ato të rinj nuk janë në shkollë ose nuk kanë pasur punë stabile pas tranzicionit të tyre. Kjo gjë vlen edhe për vendet e zhvilluara, ku

edhe atje vërehet se tranzicioni më i shkurtër nuk ofron stabilitet në të ardhmen (Nilsson, 2018).

Në vijim të kësaj pjese do të bëjmë një analizë të shkurtër të disa treguesve të tranzicionit të punës së të rinjve në vendet në zhvillim.

Tabela e më poshtme ofron një pasqyrë të krahasimt të pjesëmarrjes së të rinjve dhe të rritur në tregun e punës. Ajo që është shqetësuese, është fakti se si në nivel botërorë ashtu edhe në nivel të rajoneve kemi ulje të pjesëmarrjes së femrave të reja në tregun e punës ndërsa nga ane tjetër të rriturit kemi një nivel relativisht stabil brenda periudhës 23 vjeçare. Rënie e theksuar është vërejtur edhe tek rajoni i vendeve në zhvillim dhe BE-së, dhe atë për gati 7 pikë përqind ndërsa rritje më të madhe kemi tek rajoni i Europës Juglindore dhe Qendrore, ku rënia është 11 pikë përqind. Edhe tek meshkujt e rinj vërehet pothuajse pasqyra e njëjtë, ku si në nivel botëror ashtu edhe në nivel të rajoneve kemi rënie të pjesëmarrjes. Në vendet e zhvilluara dhe BE, rënia është gati 10 pikë përqind, ndërsa në Europën Juglindore dhe Qendrore kjo rënie është pak më e vogël dhe arrin në 8.4 pikë përqind.

Tabela 51 - Pjesëmarrja e të rinjve, të rriturve në tregun e punës, 1991-2014

	Të rinj (15-24 vjeç)		Të rriturit 25+ vjeç		Totali (15+)	
	1991	2014	1991	2014	1991	2014
Femra						
Bota	50.6	38.9	52.9	53.5	52.3	50.3
Vendet në zhvillim dhe BE	52.4	45.5	49.8	54.1	50.3	52.9
Europa Qendrore dhe Juglindore	44.0	33.0	55.7	53.8	53.4	50.3
Azia Juglindore dhe Pacifiku	52.7	45.2	62.1	63.4	59.1	59.2
Azia Jugore	32.5	22.6	37.7	33.5	36.0	30.6
Amerika latine dhe Karaibet	39.6	42.6	42.5	56.9	41.6	53.7
Lindja e mesme	12.6	13.8	13.3	21.3	13.0	19.3
Afrika e veriut	21.5	19.7	21.0	25.7	21.2	24.1
Afrika Sub-sahariane	50.1	52.1	66.0	71.9	60.5	65.2
Meshkuj						
Bota	67.0	55.2	85.8	83.1	80.4	76.7
Vendet në zhvillim dhe BE	58.7	49.1	75.5	70.3	72.2	67.2
Europa Qendrore dhe	56.3	47.9	80.1	76.5	74.6	70.9

Juglindore						
Azia Juglindore dhe Pacifiku	65.8	59.4	90.8	89.3	82.5	82.0
Azia Jugore	70.4	55.2	91.8	90.3	85.1	80.7
Amerika latine dhe Karaibet	71.3	62.1	87.3	85.3	82.3	79.5
Lindja e mesme	57.3	47.2	89.2	85.4	78.4	75.7
Afrika e veriut	51.8	47.2	87.7	84.8	75.6	74.6
Afrika Sub-sahariane	58.6	56.6	91.3	87.6	79.7	76.7

Burimi: Kalkulime nga SWTS (ILO), Elder & Kring (2016)

Një tjetër tregues që nuk është në nivel të kënaqshëm është ai i raportit të punësimit të të rinjve kundrejt punësimit të përgjithshëm. Brenda periudhës së analizuar vërehet një stagnim në ca rajone dhe rënie të këtij treguesi në rajone tjera. Në nivel botërore kemi rënie për vetëm gati 2 pikë përqind, në vendet e zhvilluara rënia arrin në 3 pikë përqind ndërsa në Europën Juglindore dhe Qendrore është nën 1 pikë përqind. Në rajonet tjera poashtu vërehet rënie e kësaj norme, e cila gjë duhet ti shqetësoj vendet në zhvillim pasi që nuk shënojnë rritje të punësimit të të rinjve dhe kjo mund të ketë efekte tjera, në migrimin e tyre nga vendi amë.

Tabela 52 - Raporti punësimi i të rinjve kundrejt punësimit të popullësisë, sipas gjinisë dhe rajonit

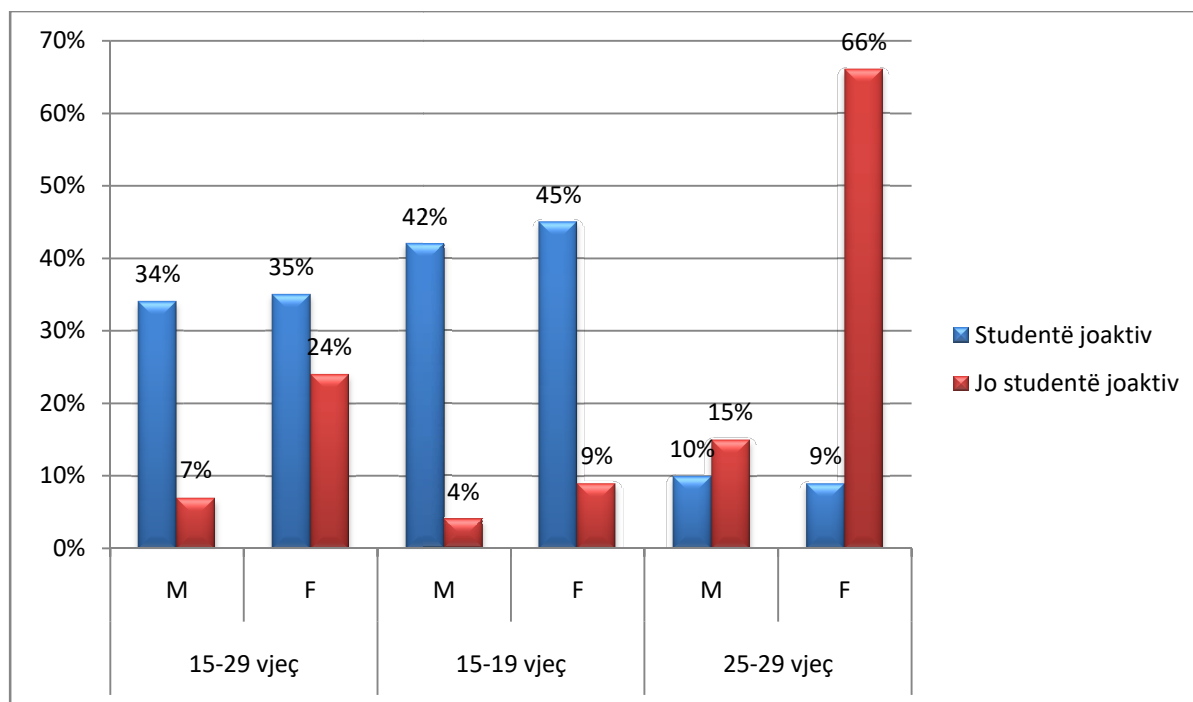
	2008	2010	2012	2014
Femra				
Bota	35.5	33.9	33.7	33.7
Vendet në zhvillim dhe BE	41.5	37.9	37.5	38.5
Europa Qendrore dhe Juglindore	28.0	27.2	27.0	27.1
Azia Juglindore dhe Pacifiku	39.1	38.3	39.5	38.9
Azia Jugore	23.2	21.3	20.2	20.2
Amerika latine dhe Karaibet	35.3	34.2	35.2	35.5
Lindja e mesme	8.0	7.5	7.3	7.4
Afrika e veriut	12.1	11.4	11.1	11.0
Afrika Sub-sahariane	45.2	45.1	45.0	45.5
Meshkuj				
Bota	50.5	48.7	48.3	48.3
Vendet në zhvillim dhe BE	44.8	39.6	39.6	40.5
Europa Qendrore dhe Juglindore	40.5	38.9	39.3	39.8
Azia Juglindore dhe Pacifiku	51.4	50.8	51.9	51.5

Azia Jugore	55.2	52.4	50.0	49.8
Amerika latine dhe Karaibet	56.7	55.0	55.4	55.2
Lindja e mesme	38.0	37.1	36.5	36.1
Afrika e veriut	38.8	38.9	35.7	35.4
Afrika Sub-sahariane	50.0	49.9	50.2	50.5

Burimi: Kalkulime nga SWTS (ILO), Elder & Kring (2016)

Një tregues tjetër që ndikon në procesin e tranzicionit është se si është statusi i të rinjve në drejtim të të qenurit aktiv në tregun e punës, duke marrë për bazë shkollimin e tyre. Në grupmoshën 15-29 vjeç rezulton që 34% të meshkujve janë studentë joaktiv dhe 7% jo studentë joaktiv ndërsa tek femrat kemi 35% të tyre studentë joaktiv dhe 24% jo studentë joaktiv. Ndërsa nëse shikohen në grupmoshën 15-19 vjeç kemi përqindje më të lartë të studentëve joaktiv për dallim nga jo studentë aktiv. Në kategorinë 25-29 vjeç, tek meshkujt kemi norma më të ulta tek meshkujt dhe më të larta tek femrave e kategorisë jo studentë jo aktiv, që tregon se femrat që ka një numër të lartë të femrave të reja që kanë mbaruar shkollimi, rezulton që nuk janë të kyçura në tregun e punës.

Figura 24 - Shpërndarja e të rinjve joaktivë sipas pjesëmarrjes në shkollim dhe sipas gjinisë

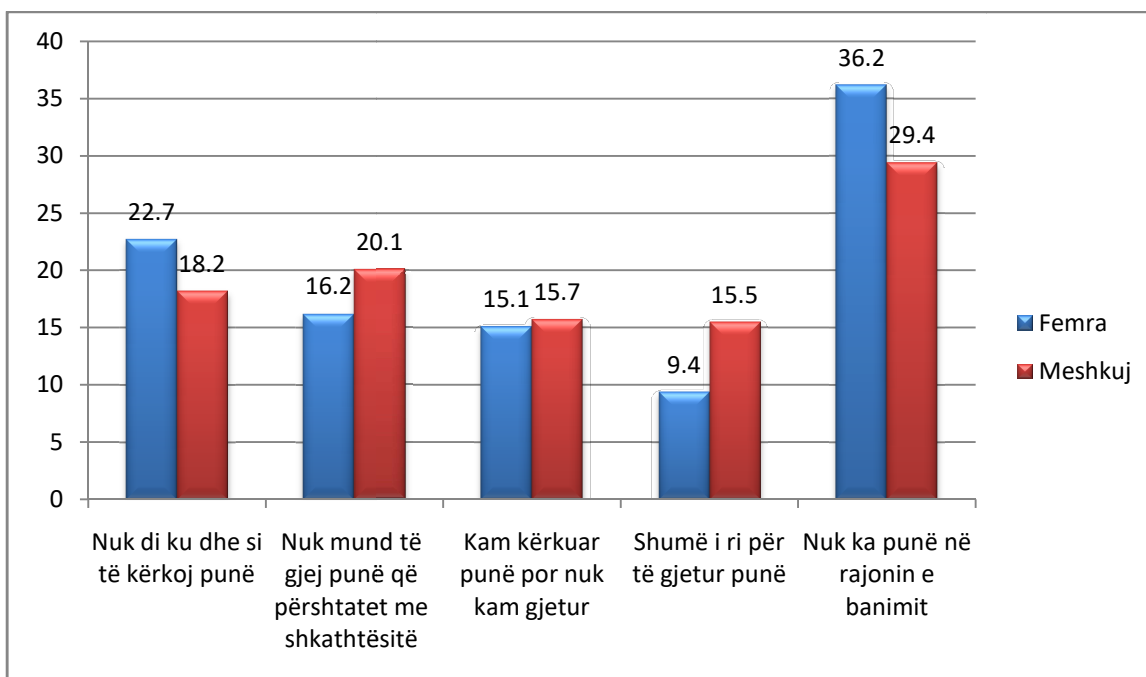


Burimi: Kalkulime nga SWTS (ILO), Elder & Kring (2016)

Të mos qenurit aktiv apo moskërkimit të punës është po ashtu një faktorë që ndikon në trazicionit tek të rinjtë. Si faktorë më me peshë është ai se “nuk ka punë në rajonin e banimit”. Tek femrat e reja kjo përqindje arriti në 36.2% ndërsa tek meshkujt 29.4%. Faktor i dytë me rëndësi ishte ai se të rinjtë “nuk dinë ku dhe si të kërkojnë punë”. Kjo është edhe më shqetësues pasi që vërehet se një pjesë e mirë e të rinjve (22.7% femrat e reja dhe 18.2% meshkujt e rinj) nuk kanë njohuri për kërkesën që kanë organizatat e ndryshme dhe nuk dinë si ti qasen tregut të punës.

Si faktor tjetër me rëndësi është edhe ai se të rinjtë “nuk mund të gjejnë punë që përshtatet me shkathtësitë e tyre”. Gjithsej 20.1% e meshkujve dhe 16.2% e femrave të reja pohuan këtë gjë. Kjo tregon se vërehet një mospërputhje mes shkathtësive që kanë të rinjtë dhe kërkesave që kanë kompanitë dhe organizatat. Një përqindje pak më e vogël e të rinjve deklaruan se shkaqet e moskërkimit të punës janë “kanë kërkuar punë por nuk kanë mundur të gjejnë” ku 15.1% e femrave dh 15.7% e meshkujve deklaruan këtë gjë. Së fundmi, një përqindje më e vogël, u deklaruan se “janë shumë të ri për të gjetur punë”.

Figura 25 - Shkaqet e moskërkimit të punës tek të rinjtë, sipas gjinisë

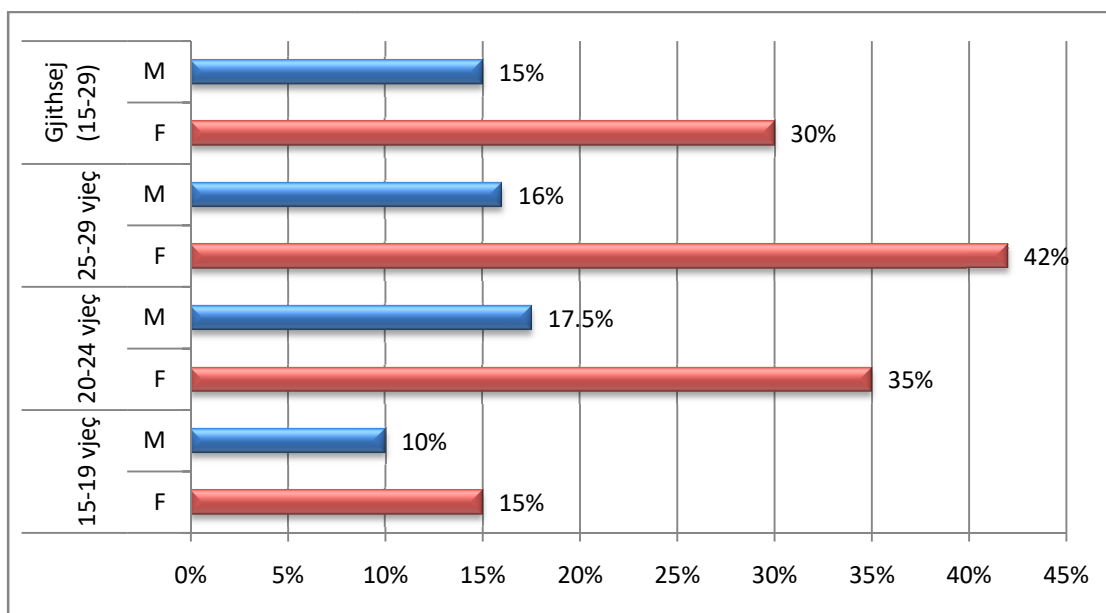


Burimi: Kalkulime nga SWTS (ILO), Elder & Kring (2016)

Një tjetër tregues i rëndësishëm është edhe norma e NEET (personat që nuk janë nxënës apo studentë dhe që nuk janë aktiv në tregun e punës). Figura e mëposhtme tregon se tek të rinjtë në përgjithësi (mosha 15-29 vjeç) kemi një disproporcion të theksuar të kësaj norme mes femrat dhe meshkujve të rinj. Te femrat e reja vërehet një normë dyfish më e lartë se tek meshkujt. Nëse tek meshkujt kjo normë arrin në 15%, tek femrat kjo normë është 30%. Por nëse shikojmë ndarjen në grupmosha mes të rinjve vërejmë që gjendja tek grupmosha 25-29 vjeç (personat që veçse kanë mbaruar shkollimi dhe duhet të jenë të gatshëm për punë) vërehet një disproporcion edhe më i madh.

Në këtë grupmoshë, tek meshkujt kemi një normë NEET prej 16% ndërsa tek femrat kjo normë është për 26 pikë përqind më e lartë dhe arrin në 42%. Në grupmoshën 20-24 vjeç, kemi përsëri dallim të dyfishtë mes meshkujve dhe femra të reja. Tek meshkujt kjo normë arrin në 17.5% ndërsa tek femrat 35%. Së fundmi, në kategorinë 15-19 vjeç, kemi një dallim më të vogël, i cili arrin vetëm në 5 pikë përqind (tek meshkujt është 10% ndërsa tek femrat 15%), edhe pse në këtë kategori pejsa më e madhe e të rinjve janë në shkollë.

Figura 26 - Norma NEET në bazë të gjinisë dhe moshës

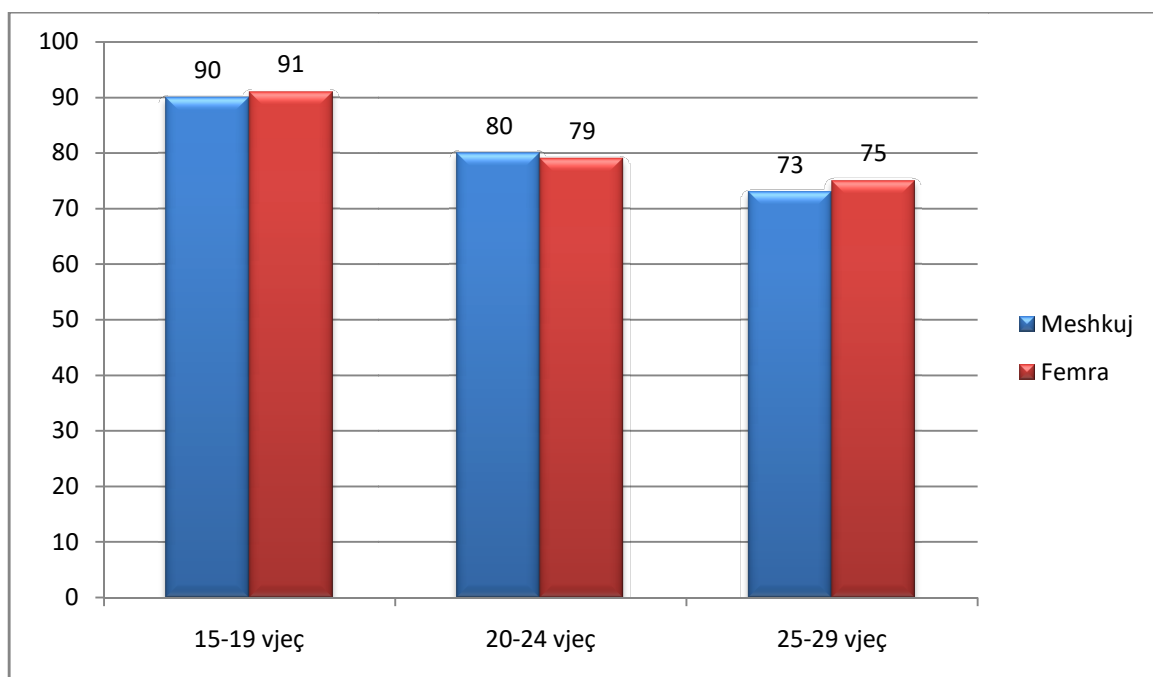


Burimi: Kalkulime nga SWTS (ILO), Elder & Kring (2016)

Po ashtu me rëndësi është të matet edhe norma e punësimit joformal tek të rinjtë. Nga të dhënat e mëposhtme vërehet se kemi një normë të lartë të punësimit formal mes të rinjve. Nga të dhënat e 32 shteteve të përfshira në anketim, rezulton që norma e punësimit joformal është 76.9% e meshkujve të rinj dhe 76% e femrave të reja. Edhe pse tendencat janë që shtetet më pak të zhvilluara të kenë normë më të lartë të punësimit joformal, kjo dukuri është e përhapur edhe tek vendet pak më të zhvilluara.

Nga grupmoshat vërehet që grupmosha 15-19 vjeç ka një normë më të lartë, pasi kjo grupmoshë ka një nivel më të ulët të shkollimi dhe gjasat për eskloatim të tyre janë më të mëdha. Me rritjen e moshës vërehet edhe ulje e normës së punësimit joformal, në 80% tek grup mosha 20-24 vjeç dhe rreth 73-75% te grupmosha 25-29 vjeç.

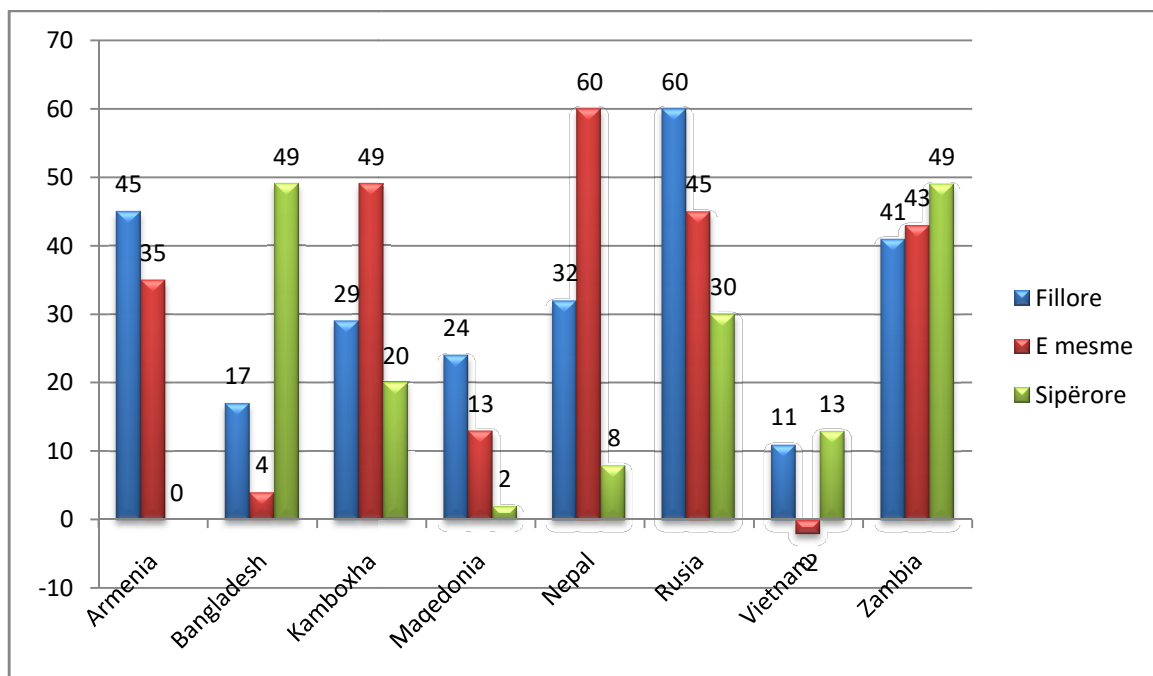
Figura 27 - Norma e punësimit joformal sipas gjinisë dhe grupmoshës



Burimi: Kalkulime nga SWTS (ILO), Elder & Kring (2016)

Në këtë drejtim me rëndësi për të analizuar është edhe treguesi i dallimit në rrogë mes të rinjve gjegjësisht mes femrave dhe meshkujve të rinj. Nga të dhënat e ofruara nga figura e mëposhtme nuk mund të japim një konkluzion të përgjithshëm pasi në secilin shtet kemi dallime në këto norma, bazuar në nivelin e shkollimit. Në Maqedoni dallimi më i lartë është tek femrat dhe meshkujt e rinj me shkollim fillor, ku vërehet një dallim prej 24%. Duke u rritur nivel i shkollimit, bie edhe norma dallimit në 13% me shkollim të mesëm dhe 2% me atë sipëror. Në rastin e Armenisë, dallimi i madh vërehet tek personat me shkollim fillor (45%) dhe të mesëm (35%). Në Rusi kemi edhe dallim më të madh, ku tek të rinjtë me shkollim fillor kemi 60% dallim të rrogave, 45% në atë me shkollim të mesëm dhe 30% në atë me shkollim sipëror. Në vendet tjera në zhvillim, që janë përfshirë në anektim vërehet se me rritjen e shkollimit ulet dallimi në rrogë mes femrave dhe meshkujve të rinj. Por jo të gjitha vendet. Në disa vende edhe përkundër rritjes së nivelit të shkollimit, kemi rritje të normës së dallimit të rrogës.

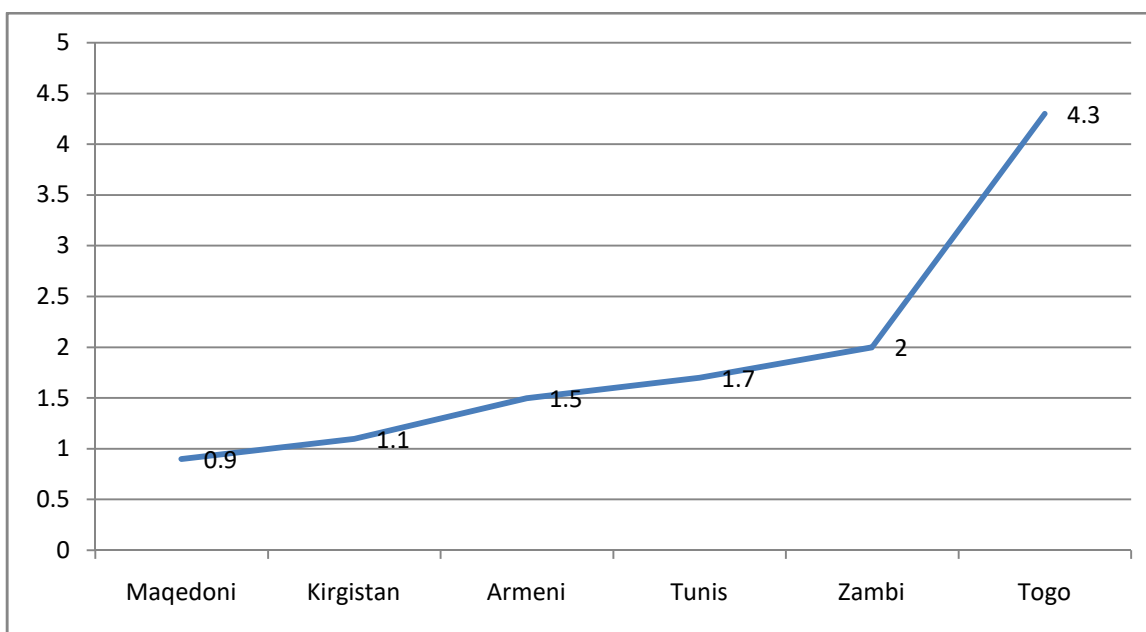
Figura 28 - Dallimi në rrogë tek të rinjtë sipas nivelit të shkollimit (raporti M/F)



Burimi: Kalkulime nga SWTS (ILO), Elder & Kring (2016)

Në drejtim të analizës së tranzicionit të të rinjve nga shkollimi drejt tregut të punës është e rëndësishme të matet raporti i tranzicionit mes meshkujve dhe femrave nga shkollimi sipëror. Në disa vende si Maqedoni, ky raport në është na favor të femrave të reja, ku ato ka të ngjarë të përfundojnë tranzicioni para meshkujve të rinj. Ndërsa në vendet tjera, ky raport është negativ ndaj femrave. Në Kirgistan, ky raport është 1.1, në Armeni 1.5, në Tunis 1.7 ndërsa në disa vende me të ardhura më të ulta ky raport arrin 2 (në Zambit dhe Togo). Në përgjithësi vërehet që vendet me të ardhura më të larta kanë një raport më të ulët të tranzicionit nga studimet universitare, mes meshkujve dhe femrave. Me uljen e të ardhurave të vendeve, kemi edhe rritje të këtij raporti.

Figura 29 - Raporti i tranzicionit nga shkollimi sipërorë mes meshkujve dhe femrave të reja



Burimi: Kalkulime nga SWTS (ILO), Elder & Kring (2016)

Kohëzgjatja e tranzicionit nga shkollimi deri në punësimin e parë, është ndër treguesit më të rëndësishëm që mat këtë fenomen tek të rinjtë. Tabela e mëposhtme ofron të dhënat rreth tranzicionit të të rinjve në vendin e parë të punës por edhe nga tranzicioni i parë e deri në punësimin e tashëm. Nga të dhënat vërehet se mesatarja e tranzicionit të femrave të rinjve në

punën e parë është 7.8 muaj, ku në disa vende ajo arrin në 21.5 muaj (Maqedonia) ndërsa në vende tjera në 7.0%. Kjo mesatare është më e ulët tek meshkujt dhe arrin në 6.9 muaj, ku kohëzgjatja më e gjatë është vërejtur në rastin e Maqedonisë (23.9 muaj) ndërsa më e ulta në Tunis (8.1 muaj).

Nga ana tjetër personat që nuk kanë përfunduar tranzicionin, e që brenda periudhës kanë ndryshuar disa punë ose kanë pasur periudha joaktive. Tek këta persona që nuk kanë përfunduar tranzicionin me punësimin e parë, vërehet një periudhë më e gjatë e tranzicionit deri në punësimi aktual. Mesatarja në 19 shtetet e anektuara, tek gjinia femërore është gati 35 muaj ndërsa tek meshkujt edhe më lartë dhe arrin në 37.3 muaj. Në Maqedoni vërehet një periudhë më e shkurtër prej vetëm gati 20 muaj ndërsa në Rusi kjo periudhë arrin deri në 41.3 muaj, tek gjinia femërore. Tek meshkujt, përsëri në Maqedoni vërehet një kohëzgjatje më e shkurtër prej 31.5 muaj, ndërsa përsëri në Rusi vërehet periudhë me gjatë e cila arrin në 43.6 muaj.

Nga kjo mund të konkludohet që vërtet femrat e reja kanë një tranzicion pak më të gjatë deri në punësimin e parë nga meshkujt por kur shikohen të dhënat rreth tranzicionit nga vendin i parë i punës e deri në punësimin aktual, kanë periudhë më të shkurtër të tranzicionit.

Tabela 53 - Kohëzgjatja mesatare e tranzicioni nga shkolla në vendin e parë të punës, të të tranzituarve aktual (në muaj)

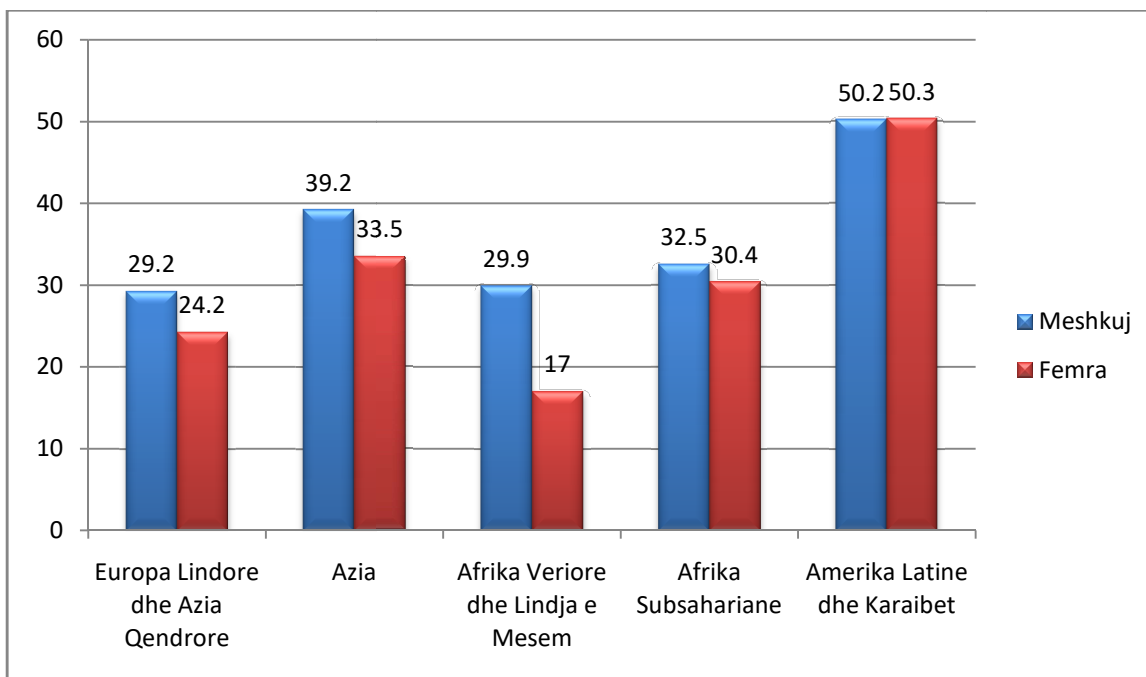
	Tranzicioni në vendin e parë të punës	Tranzicioni nga vendi i parë i punës në e tashme
Femra		
Mesatarja (19 shtete)	7.8	34.9
Armenia	7.9	29.7
Kirgistan	10.5	31.4
Maqedonia	21.5	19.9
Rusia	7.0	41.3
Tunis	12.3	40.7
Meshkuj		
Mesatarja	6.9	37.3
Armenia	12.6	34.4
Kirgistan	8.3	32.8
Maqedonia	23.9	31.5

Rusia	8.7	43.6
Tunis	8.1	40.2

Burimi: Kalkulime nga SWTS (ILO), Elder & Kring (2016)

Përveç normës gjegjësisht kohëzgjatjes së tranzicioni, e rëndësishme është të analizohet edhe treguesi I të rinjve që nuk kanë përfunduar tranzicionin me punësimin e parë të tyre. Figura e mëposhtme tregon se një përqindje e mirë e të rinjve nuk kanë përfunduar tranzicionin, ku përqindje më e vogël në rajonin e Europës Lindore dhe Azisë Qendrore (29.2% e meshkujve dhe 24.2% e femrave të reja) dhe në Afrikën Veriore dhe Lindjen e Mesme (29.9% tek meshkujt dhe 17% tek femrat e reja). Në rajonet tjera kemi përqindje e cila arrin më shumë se 35-40% e në raste edhe mbi 50% (Amerika Latine). Në përgjithësi, nga të dhënat vërehet se femrat e reja kanë të ngjarë më shumë që të përfundojnë tranzicionin me punësimin e parë (73.7%) për dallim nga meshkujt e rinj (71.2%).

Figura 30 - % e të rinjve të tranzituar që nuk kanë përfunduar tranzicionin me vendin e parë të punës (aktivitete tjera)

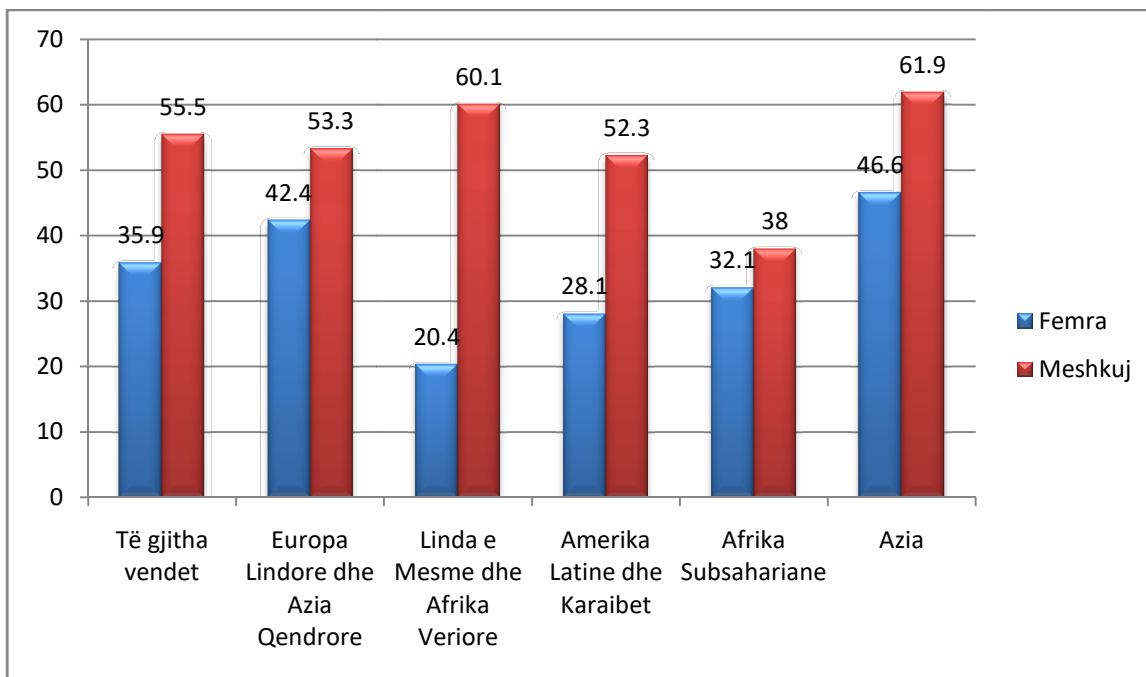


Burimi: Kalkulime nga SWTS (ILO), Elder & Kring (2016)

Së fundmi, në drejtim të analizës së tranzicionit të të rinjve, e rëndësishme është detektimi i të rinjve që kanë përfunduar tranzicionin, të cilët bien në kategorinë e grupmoshës 25-29 vjeç. Nga të dhënat që ofron figura në vijim, rezultojnë që në të 32 shtetet ku është bërë anketimi, kemi 55.5% të meshkujve dhe 35.9% e femrave të reja që kanë përfunduar tranzicionin. Në rajonin e Europës Juglindore dhe Azisë Qendrore, përqindja e të tranzituarve është 53.3% tek meshkujt dhe 42.4% tek femrat e reja, ku njëherit vërehet edhe dallim më i vogël mes dy gjinive.

Në Lindjen e Mese dhe Afrikën Veriore kemi një allim shumë të madh prej gati 40 pikë përqind, ku femrat e reja që kanë përfunduar tranzicionin janë vetëm 20.4% ndërsa meshkujt e rinj që kanë përfunduar tranzicionin janë 60.1%. Poashtu edhe në Amerikën Latine vërehet dallim prej mbi 24 pikë përqind si dhe në Azi, ku dallimi është mbi 15% (61.9% e meshkujve dhe 46.6% e femrave të reja kanë kryer tranzicionin). Në përgjithësi, vërehet se të njëjta vendet meshkujt e moshës 25-29 vjeç, kanë tranzituar në shumë drejt tregut të punës se sa femrat e reja.

Figura 31 - Përqindja e të rinjve 25-29 vjeç me tranzicion të përfunduar



Burimi: Kalkulime nga SWTS (ILO), Elder & Kring (2016)

4.6. PËRMBLEDHJE

Në këtë kapitull të katërt u shtjelluan çështjet që kishin të bëjnë me tregun e punës në vendet në zhvillim, ku në mënyrë specifike u analizuan vendet e Ballkanit Perëndimor. Në bazë të karakteristikave dhe treguesve të tregut të punës në këto vende, rezultoi që gati në të gjithë treguesit e tregut të punës (pjesëmarrja në fuqinë punëtore, papunësia, punësimi), vendet e Ballkanit Perëndimor ngecin pas vendet të BE-së dhe OECD-së.

Në përgjithësi vendet e Ballkanit Perëndimor, si vende në zhvillim e sipër nuk ndajnë shumë mjete për politikën aktive të tregut të punës, të cilat nuk arrijnë më shumë se 0.05-0.1% të PBB-së së tyre që është larg mesatares së vendeve të BE-së, në të cilin asociacion aspirojnë të anëtarësohen një ditë. Natyra e këtyre masave është e ndryshme, ku në disa vende si Mali i Zi dhe Bosnja e Hercegovina mjetet më së shumti dedikohen për punësim të përkohshëm. Në Shqipëri, nga ana tjetër dominojnë masat trajnim dhe subvencionim të papunësuarve. Shënjestërimi i personave, për të cilët janë të dedikuara këto masa nuk është në nivelin e duhur në vendet e Ballkanit Perëndimor (me përjashtim të Malit të Zi që ka një përqindje më të lartë), krahasuar me vendet si Kroacia apo Turqia.

Vendet e Ballkanit Perëndimor poashtu ngecin pas kur bëhet fjala për të rinjtë dhe qasjen e tyre në tregun e punës. Treguesit si pjesëmarrja në tregun e punës, norma e punësimit, norma e papunësisë, të rinjtë që nuk janë në shkollim ose në punë, nuk janë afër me treguesit e vendeve të BE-së dhe OECD-së. Një problematikë tjetër në këtë drejtim është edhe kohëzgjata e papunësisë, që është një element i rëndësishëm në luftimin e papunësisë tek të rinjtë.

Tranzicioni nga shkollimi e deri në punësim i të rinjve është një tjetër faktor i rëndësishëm në këtë proces. Ndër problemet me të cilët ballafaqohen të rinjtë e vendeve në zhvillim është se ato nuk dijnë të gjejnë punë ose shkakun se në rajonin e tyre nuk ka punë adekuate dhe detyrohen të emigrojnë brenda vendit ose jo rallë herë edhe jashtë vendit. E rëndësishme për shtetet në zhvillim është që duhet ti kushtojnë rëndësi elementit “të rinjë jashtë shkollimi dhe jashtë tregut të punës”. Në këtë tregues vërehet një normë shumë e lartë e të rinjve që nuk janë as në shkollim as në kërkim të punës apo në punë. Në vendet në zhvillim, ekziston dallim mes tranzicionit të femrave dhe meshkujve të rinj. Meshkujt në këtë drejtim

janë disi më të favorizuar dhe kanë përparësi ndaj femrave të reja. Kjo vërehet edhe tek kohëzgjatja e periudhës së tranzicionit deri në punësimin e parë apo nga vendi i parë i punës në atë aktual. Por dallim më i theksuar vërehet tek treguesi që mat përfundimin e tranzicionit. Numri i meshkujve që kanë përfunduar tranzicionin është më i madhe se i femrave të moshës 25-29 vjeç.

KAPITULI V – METODOLOGJIA E HULUMTIMIT

Analiza jonë empirike do të fokusohet në dy fusha dhe atë makro analizë të treguesve të përzgjedhur makroekonomik dhe ndikimit të tyre në normën e papunësisë së të rinjve si dhe mikro analiza e cila fokusohet në analizën e faktorëve individual dhe ndikimit të tyre në papunësinë e të rinjve si dhe në kohëzgjatjen e tranzicionit të tyre nga shkollimi në punësim.

5.1 METODAT, TË DHËNAT DHE ANALIZA EMPIRIKE NË NIVEL MAKRO

Analiza empirike në nivel makro analizon faktorët makroekonomik që ndikojnë në normën e papunësisë së të rinjve. Si variablë e varur në analizën në nivel makro është norma e papunësisë së të rinjve. Analiza makro do të përfshij faktorët tjerë si vijon (variablat e pavarura): norma e punësimit të të rinjve, norma e joaktivitetit të të rinjve, norma e pjesëmarrjes së të rinjve në fuqinë punëtore, norma e punësimit të përgjithshëm, norma e papunësisë së përgjithshme, rritja e PBB-së, PBB për kokë banori, regjistrimet në arsimin sipëror, norma NEET, formimi i kapitalit bruto, rrogat dhe të punësuarit me rrogë. Tabela e mëposhtme ofron përshkrim më të detajuar të treguesve që përfshihen në këtë analizë.

Tabela 54 - Definimi i variablave dhe i burimit të tyre

Variabla	Definimi i variablës	Burimi	Lloji i variablës
Norma e papunësisë së të rinjve	Shkalla e papunësisë tregon proporcionin e fuqisë punëtore që nuk ka një punë dhe është aktiv në kërkim të punës dhe në dispozicion për punë. Papunësia e të rinjve është një çështje e rëndësishme e politikës për shumë vende, pavarësisht nga faza e zhvillimit. Për qëllimin e këtij treguesi, termi "të rinjtë" përfshin personat e moshës 15-24 vjeç.	Organizata Ndrëkombëtare e Punës (ILO), Banka Botërore	Variabla e varur
Norma e punësimit të të rinjve	Raporti i punësim-popullatë përcaktohet si përqindja e popullsisë në moshë pune e një vendi që është e punësuar. Një raport i lartë do të thotë se një pjesë e madhe e popullsisë së një vendi është e punësuar, ndërsa një raport i ulët do të thotë se një pjesë e madhe e popullsisë nuk përfshihet drejtpërdrejt në aktivitetet e lidhura me tregun, sepse ato janë ose të papunë ose jashta fuqisë punëtore. "Të rinjtë"	Organizata Ndrëkombëtare e Punës (ILO), Banka Botërore	Variabla e pavarur

	përfshin personat e moshës 15-24 vjeç.		
Norma e joaktivitetit të të rinjve	Shkalla e joaktivitetit është një masë e përqindjes së popullsisë në moshë pune e një vendi që nuk është e angazhuar në mënyrë aktive në tregun e punës, duke punuar ose duke kërkuar punë. "Të rinjtë" përfshin personat e moshës 15-24 vjeç.	Organizata Ndrëkombëtare e Punës (ILO)	Variabla e pavarur
Norma e pjesëmarrjes së të rinjve në fuqinë punëtore	Shkalla e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore është një masë e përqindjes së popullsisë së një vendi në moshë pune, që angazhohet aktivisht në tregun e punës, duke punuar ose duke kërkuar punë. Kjo jep një tregues të madhësisë relative të ofertës për punë që është në dispozicion për t'u angazhuar në prodhimin e mallrave dhe shërbimeve. "Të rinjtë" përfshin personat e moshës 15-24 vjeç.	Organizata Ndrëkombëtare e Punës (ILO)	Variabla e pavarur
Norma e punësimit (15-64)	Raporti i punësim-popullatë përcaktohet si përqindja e popullsisë në moshë pune e një vendi që është e punësuar. Një raport i lartë do të thotë se një pjesë e madhe e popullsisë së një vendi është e punësuar, ndërsa një raport i ulët do të thotë se një pjesë e madhe e popullsisë nuk përfshihet drejtpërdrejt në aktivitetet e lidhura me tregun, sepse ato janë ose të papunë ose jashta fuqisë punëtore. Këtu përfshihen personat e moshës 15-64 vjeç.	Organizata Ndrëkombëtare e Punës (ILO)	Variabla e pavarur
Norma e papunësisë (15-64)	Shkalla e papunësisë tregon proporcionin e fuqisë punëtore që nuk ka një punë dhe është aktiv në kërkim të punës dhe në dispozicion për punë. Papunësia e të rinjve është një çështje e rëndësishme e politikës për shumë vende, pavarësisht nga faza e zhvillimit. Këtu përfshihen personat e moshës 15-64 vjeç.	Organizata Ndrëkombëtare e Punës (ILO), Banka Botërore	Variabla e pavarur
Rritja e PBB-së (%)	Shkalla e rritjes vjetore të përqindjes së PBB-së me çmimet e tregut bazuar në monedhën vendore konstante. Agregatët bazohen në dollarë amerikanë të vazhdueshëm të vitit 2010. PBB është shuma e vlerës bruto të shtuar nga të gjithë prodhuesit rezidentë në ekonomi plus çdo tatim produkti dhe minus çdo subvencion që nuk përfshihet në vlerën e produkteve. Është llogaritur pa bërë zbritje për amortizimin e aseteve të fabrikuara ose për zbrazjen dhe degradimin e burimeve natyrore.	Banka Botërore	Variabla e pavarur
PBB për kokë banori	Përqindja vjetore e rritjes së PBB-së për kokë banori e bazuar në monedhën vendore konstante. Agregatët bazohen në dollarë amerikanë të vazhdueshëm të vitit 2010. PBB është shuma e vlerës bruto të shtuar nga të gjithë prodhuesit rezidentë në ekonomi plus çdo tatim produkti dhe minus çdo subvencion që nuk përfshihet në vlerën e produkteve. Është llogaritur pa bërë zbritje për amortizimin e aseteve të fabrikuara ose për zbrazjen dhe degradimin e burimeve natyrore.	Banka Botërore	Variabla e pavarur
Regjistrimet në arsimin sipëror (bruto)	Raporti i regjistrimit bruto është raporti i regjistrimit të përgjithshëm, pavarësisht moshës, e popullsisë së grupmoshës që korrespondon zyrtarisht me nivelin e	Banka Botërore	Variabla e pavarur

	arsimit të treguar. Arsimi sipëror, pavarësisht nëse ka apo jo një kualifikim të avancuar kërkimor, normalisht kërkon, si kusht minimal të pranimit, përfundimin me sukses të arsimit të mesëm.		
Norma NEET tek të rinjtë	Pjesa e të rinjve që nuk janë në shkollim, punësim apo trajnim (e njohur gjithashtu si "norma NEET") përcakton numrin e të rinjve që nuk janë në arsim, punësim ose trajnim si përqindje e popullsisë së përgjithshme të të rinjve. Kjo siguron një njësi matëse e të rinjve që janë jashtë sistemit arsimor, nuk janë në trajnime dhe nuk janë të punësuar, dhe shërben si njësi matëse më e gjerë e hyrjeve të mundshme në tregun të punës të të rinjve sesa norma e papunësisë së të rinjve, pasi përfshin edhe të rinjtë që janë jashtë fuqisë punëtore pra jashtë arsimimit apo trajnimit. Për qëllimin e këtij treguesi, termi "të rinjtë" përfshin personat e moshës 15-24 vjeç.	Organizata Ndrëkombëtare e Punës (ILO)	Variabla e pavarur
Formimi i kapitalit bruto (Gross Capital Formation)	Formimi i kapitalit bruto përbëhet nga shpenzimet për shtesat në asetet fikse të ekonomisë plus ndryshimet neto në nivelin e inventarëve. Asetet fikse përfshijnë përmirësimet e tokës (gardhe, kanale, kanalizime, etj); blerjen e impianteve, makinerive dhe pajisjeve; dhe ndërtimin e rrugëve, hekurudhave dhe të ngjashme, duke përfshirë shkollat, zyrat, spitalet, banesat private banimi dhe ndërtesat tregtare dhe industriale. Inventarët janë stoqet e mallrave të mbajtura nga firmat për të përballuar luhatjet e përkohshme ose të papritura në prodhimin ose shitjet dhe "punës në progres". Sipas SNA-së të vitit 1993, blerjet neto të sendeve me vlerë konsiderohen gjithashtu edhe formimi i kapitalit.	Banka Botërore, OECD	Variabla e pavarur
Rroga dhe punëtorët me rrogë (% e punësimit të përgjithshëm)	Punëtorët me pagë dhe me rrogë (të punësuar) janë ata punëtorë që mbajnë llojin e punës të definuar si "vende pune të paguara", ku bartësit e kontratave ekzistuese (të shkruara ose gojore) ose implicite të punës që u japin atyre një shpërblim themelor që nuk është drejtpërdrejt i varur të ardhurat e njësisë për të cilën punojnë.	Organizata Ndrëkombëtare e Punës (ILO), Banka Botërore	Variabla e pavarur

Burimi: ILO, World Bank, OECD, Eurostat.

Në analizën tonë si variabël e varur paraqitet norma e papunësisë së të rinjve dhe përmes regresionit panel (fixed dhe random) do të testohet ndikimi i variablave të pavarura në variablën e varur dhe sa do jetë efekti i tyre në uljen e normës së papunësisë tek të rinjtë.

Të dhënat gjegjësisht variablat janë marrë për gjithsej 20 shtete, kryesisht të Europës Qendrore, Lindore dhe Juglindore (vendet e dala nga ish-sistemi komunist), për periudhën kohore 2007-

2017. Përshkak se tek një pjesë e shteteve për vite të caktuara mungonin disa të dhëna, përmes programit statistikor STATA, u bë interpolimi i tyre.

Tabela 55 - Shtetet e përfshira në model

Shtetet e përfshira në model	Periudha kohore
	2007-2017
Shqipëria	
Armenia	
Bullgaria	
Sërbia	
Qiproja	
Republika Çeke	
Greqia	
Kroacia	
Hungaria	
Kirgistan	
Letonia	
Moldavia	
Maqedonia	
Mali i Zi	
Polonia	
Romania	
Sërbia	
Sllovakia	
Sllovenia	
Turqia	

5.2 METODAT E PËRDORURA PËR TESTIM NË MAKRO ANALIZËN

Modeli jonë i analizës makroekonomike vë në proporcion ndikimin e variablave të pavarura të përmendura më lartë në variablën e varur, pra normën e papunësisë së të rinjve:

$$YUR_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 YER_{it} + \alpha_2 YIR_{it} + \alpha_3 YLFP_{it} + \alpha_4 EmpR_{(15-6)it} + \alpha_5 UnempR_{(15-6)it} + \alpha_6 PBB_{git} + \alpha_7 PBB_{pcit} + \alpha_8 GTEE_{git} + \alpha_9 NEET_{it} + \alpha_{10} GCF_{it} + \alpha_{11} WSW_{it} + v_{it} \quad (1)$$

Teknika e parë që do përdoret për të testuar këtë model do të jetë Pooled Ols Regression Model, si një model më i thjeshtë, që më pas të vijohet me panel regresionin gjegjësisht testimin e efektit fiks (fixed effect) dhe efektin e rastit (random effect).

Modeli Pooled Ols Regression

Para se të bëjmë testimin e të dhënave për modelin Pooled Ols, është e rëndësishme të diagnostifikimi i regresionit të tillë, i cili bën vlerësimin nëse modeli është valid gjatë përdorimit të metodës së caktuar. Për këtë qëllim, këtu do të bëhet diagnostifikimi përmes dy testeve dhe atë: testi i homogjenitetit dhe testi i heteroskadistitetit.

Testi i homogjenitetit

Nga testimi i bërë rezulton që P-vlera është 0.0000 dhe është më e në nivel më të ulët se ai i signifkancës prej 0.05, mund të themi se hipoteza zero nuk pranohet gjegjësisht, observimet e mostrës që kemi janë plotësisht të rastit dhe nuk kemi homogjeniteti.

Testi i heteroskadistitetit

Ky test, teston nëse varinaca e vlerësuar e residualit nga regresioni janë të varur nga vlera e variablës së pavarur. Testi Breusch-Pagan teston heteroskadicitetin e kushtëzuar gjegjësisht teston hipotezën zero të homosekdacitetit (Bell & Jones, 2014). Nga testimi i bërë rezulton që

Prob>chi2 =0.0000, pra që vlera e Chi Squared është nën nivelin e signifikançës ($p<0.05$), hipoteza zero hudhet poshtë dhe vlerësohet se ka heteroskedasticitet.

Modeli i efekteve fiks (Fixed Effects)

Në rastin e modelit të efekteve fikse, efekti individual specifik paraqet variablën e rëndomtë, e cila është e lejuar të jetë në koleracion me variablën shpjeguese. F-testi në kuadër të modelit të efekteve fikse vlerëson hipotezën zero, pra sa më e lartë të jetë vlera e F-testit, ajo shkon në favor të hudhjes poshtë të hipotezës zero, në favor të efekteve fikse grupore (Park, 2011). Në rastin tonë $F(16, 159) = 10.78$ dhe $\text{Prob} > F = 0.0000$, pra mund të themi se hipoteza zero hudhet poshtë (së paku një prerje specifike grup/kohë ui nuk është zero) dhe mund të konkludohet që ka një efekt të theksuar fiks gjegjësisht rritje e theksuar e përshtatjes së mire të modelit me efekt fiks.

Modeli i efekteve të rastit (Random Effects)

Modeli i efekteve të rëndomta, për dallim nga efektet e modelit fiks është se variacioni përreth gjitha njësive supozohet të jetë i rastit dhe i pakorreluar me parashikuesin ose me variablat e pavarur të përfshirë në model. Sipas Green (2008), dallimi kryesor mes efekteve fikse dhe atyre të rastit është në atë se nëse efekti individual i pavrojtuar përmban elementë që lidhen me regresorët në model, dhe jo nëse këto efekte janë stokastike apo jo.

Në rastin e modelit të efekteve të rastit, testimi i modelit bëhet përmes $\text{Prob} > F$, dhe në rast se vlera e saj është më e vogël se niveli i signifikançës 0.05, atëherë mund të konstatohet se modeli i është i përshtatshëm. Në rastin tonë, $\text{Prob} > \text{chi}^2 = 0.0000$, do të thotë që modeli është i përshtatshëm.

Hausman testi (përzgjedhja mes efekteve fikse dhe të rastit)

Për të ditur se cili prej efekteve fikse apo të rastit është më i rëndësishëm në një panel të dhënash, shërbehemi me testin Hausman. Ky test krahason modelet e efekteve fikse dhe të rastit nën hipotezën zero që elementet individuale nuk janë në lidhshmëri me regresorët e modelit (Park, 2011). Nëse hipoteza në fjalë hudhet poshtë, mund të thuhet se efekti individual iu është në korelacion me ndonjë prej regresorëve dhe për këtë arsye modeli i efektit të rastit është problematik dhe duhet të merret parasysh modeli i efektit fiks. Kjo majte bëhet përmes testit $\text{Prob} > \chi^2$. Në rastin tonë, pasi $\text{Prob} > \chi^2 = 0.5700$ ($0.5700 > 0.05$), mund të konstatohet se modeli i efekteve të rastit është më i përshtatshëm.

5.3 GJETJET NGA MAKRO ANALIZA EMPIRIKE

Pas testimeve të bëra ku variablën e varur (normën e papunësisë së të rinjve) e vendosëm në raport me variablat e pavarura (Norma e pjesëmarrjes së të rinjve në fuqinë punëtore, Norma e punësimit të të rinjve, Norma e joaktivitetit të të rinjve, Norma e punësimit (15-64 vjeç), Norma e papunësisë (15-64 vjeç), Rritja e PBB-së (%), PBB për kokë banori, Regjistrimet në arsimin sipëror, Norma NEET tek të rinjtë, Formimi i kapitalit bruto, Rroga dhe punëtorët në rrogë), rezulton që:

- i. Norma e pjesëmarrjes së të rinjve në fuqinë punëtore, ka signifikançë statistikore në të tre teknikat e testuara (në nivelin e 99%), me një koeficient të pozitiv, që tregon se rritja e pjesëmarrjes së të rinjve në fuqinë punëtore për 1%, do të rrit normën e papunësisë së të rinjve për 1.8-1.9.
- ii. Norma e punësimit të të rinjve poashtu ka signifikançë statistikore në nivelin e 99% në të tre teknikat e testuara, që edhe ashtu siç pritej logjikisht se rritja e normës së punësimit me automatizëm do të rrit edhe uljen e normës së papunësisë. Pra, rritja e normës së punësimit për 1% do të ul papunësinë për 2.3-2.6 në varësi të teknikës së implementuar.

- iii. Norma e joaktivitetit të të rinjve ka signifinacë statistikore prej 90% në teknikën e efekteve fikse. Sipas kësaj teknike ulja e joaktivitetit për 1% do të ul normën e papunësisë për 0.18. Koeficienti i përfaqësues i ndikimit është edhe me teknikën e efektit të rastit por me josignifikancë statistikore.
- iv. Norma e punësimit të popullatës 15-64 vjeç, edhe pse pritej të ketë efekt pozitiv rezulton që në normën e papunësisë së të rinjve, ajo përkundrazi edhe pse në parametra shumë të vogël ndikon në rritjen e kësaj normës së papunësisë tek të rinjtë. Signifikanca statistikore e kësaj variabël u detektua vetëm tek teknika OLS, në normë të besueshmërisë prej 90%. Pra, me rritjen e punësimit (15-64 vjeç), do të rritet norma e papunësisë tek të rinjtë prej 0.047.
- v. Nga ana tjetër, poashtu edhe norma e papunësisë së popullatës (15-64 vjeç) është në vijë të drejtë me normën e papunësisë tek të rinjtë. Signifikancat e kësaj variabël është në nivel e 99%, (në të tre teknikat), pra që tregon se është e rëndësishme në këtë ekuacion ekonometrik.
- vi. Rritja e PBB-së si variabël e pavarur, tregon nivel të besueshmërisë prej 90% tek dy teknika (OLS dhe efektet fikse), ndërsa tek teknikat e tretë niveli i besueshmërisë është 95%. Nga rezultatet e fituara rezulton që kemi koleracion negativ mes rritjes së PBB-së dhe normës së papunësisë së të rinjve. Rritja e PBB-së për 1% do të shkaktoj rritje të normës së papunësisë tek të rinjtë prej 0.279 tek teknika OLS, 0.404 tek teknika e efekteve fikse dhe 0.390 gjatë implementimin të teknikës efektet e rastit.
- vii. Por nga ana tjetër nëse shikojmë variablën PBB për kokë banori kemi rezultatet të ndryshme. Së pari, tek të tre teknikat e implementuara del që niveli i besueshmërisë është 95%. Ndërsa koeficientët tregojnë që rritja e PBB-së për kokë banori për 1% do të ul papunësinë tek të rinjtë për 0.3352 sipas teknikës OLS, 0.4684 sipas teknikës së efekteve fikse dhe 0.4537 sipas teknikës së efekteve të rastit.
- viii. Regjistrimet në arsimin e lartë paraqet po ashtu një variabël të rëndësishme, pasi në një formë përcakton se sa arsimi sipëror ndihmon në uljen e papunësisë tek të rinjtë. Nga rezultatet e fituara nga testimi, së pari rezulton se kjo variabël ka nivel besueshmërie prej 99% tek teknika OLS dhe nivel prej 95% tek teknika efektet e rastit. Rezultatet e

fituara theksojnë se sipas teknikës OLS rritja e numrit të rregjistrimeve në arsimin sipëror për 1% do të rrit normën e papunësisë tek të rinjtë për 0.0254 kurse sipas teknikës efektet e rastit rritja e 1% e kësaj variable do të rezultoj me rritje të papunësisë së ti rinjve prej 0.0202. Edhe pse koeficienti është shumë i vogël përsëri efekti që ka tregon se arsimi sipëror nuk është ndonjë faktor i rëndësishëm në uljen e papunësisë tek të rinjtë. Në fakt ai ka efekt të kundërt.

- ix. Norma NEET, rezulton të ketë signifikançë të theksuar statistikore me nivel të besueshmërisë prej 99% në teknikën OLS. Nga koeficientë i fituar, mund të konkludojmë se ulja e normës NEET për 1% do të rezultoj me ulje të papunësisë tek të rinjtë prej 0.0802. Ky është një tregues i mirë pasi që ulja e numrit të personave të rinj të nuk janë në shkollë, nuk janë në punë ose trajnim, drejtpërdrej ul edhe normën e papunësisë tek të rinjtë.
- x. Variabla formimi i kapitalit bruto, nga testimet e bëra rezulton që ka signifikançë statistikore në nivel besueshmërie prej 99% në dy teknikat e përdorura dhe atë: efektet fikse dhe ato të rastit. Në teknikën modelet fikse, rezulton që rritja e kësaj variable prej 1% do të ndikoj në uljen e papunësisë tek të rinjtë për 0.0206 ndërsa rezultat të kundërt kemi nga teknika efektet e rastit, ku rezulton që rritja e formimit të kapitalit bruto për 1% do të rrit normën e papunësisë së të rinjve për 0.0781.
- xi. Së fundmi, variabla rroga dhe punonjës me rrogë, rezulton të ketë signifikançë të theksuar statistikore në nivel besueshmërie prej 99% në teknikën OLS. Por e rëndësishme në këtë rast është se tek të tri teknikat e implementuara rezulton, që rritja e këtij treguesi për 1% do të ndikoj në uljen e papunësisë tek të rinjtë për 0.0655 (OLS), 0.0206 (efektet fikse) dhe 0.0282 (efektet e rastit).

Tabela 56 - Rezultatet nga testimi i modeleve ekonometrike

Variablat	Pooled OLS	Fixed Effects	Random Effects
Norma e pjesëmarrjes së të rinjve në fuqinë punëtore	1.9763*** (0.000)	1.7974*** (0.000)	1.8136*** (0.000)
Norma e punësimit të të rinjve	-2.6455*** (0.000)	-2.2435*** (0.000)	-2.3050*** (0.000)
Norma e joaktivitetit të të rinjve	-.06490 (0.466)	.1817* (0.059)	.1274 (0.147)
Norma e punësimit (15-64 vjeç)	.0478* (0.089)	.0803 (0.314)	.0720 (0.186)
Norma e papunësisë (15-64 vjeç)	.3114*** (0.000)	.6298*** (0.000)	.5637*** (0.000)
Rritja e PBB-së (%)	.2790* (0.096)	.4048* (0.057)	.3903** (0.044)
PBB për kokë banori	-.3352** (0.40)	-.4684** (0.024)	-.4537** (0.016)
Regjistrimet në arsimin sipëror (bruto)	.0254*** (0.001)	.0123 (0.312)	.0202** (0.046)
Norma NEET tek të rinjtë	-.0802*** (0.000)	.0952 (0.442)	.7822 (0.230)
Formimi i kapitalit bruto (Gross Capital Formation)	.0140 (0.596)	-.0206*** (0.003)	.0781*** (0.003)
Rroga dhe punonjës me rrogë (% e punësimit të përgjithshëm)	-.0665*** (0.000)	-.0206 (0.664)	-.0282 (0.351)
Numri i observimeve	187	187	187
R-Squared	0.0000		
F test	1159.7	528.5	-
Chi2	-	-	0.000

Shënim: Poshtë koeficientëve janë nivelet e significances për secilën varibaël dhe atë: *sigifikancë e nivelit .10 ; ** të nivelit .05; *** të nivelit .01.

5.4 METODA, TË DHËNAT DHE ANALIZA EMPIRIKE NË NIVEL MIKRO

Analiza empirike në nivel mikro analizon faktorët që janë të ndërlidhur me individët e anketuar (ekonomik, social, demografik) që ndikojnë në punësimin gjegjësisht papunësinë e të rinjve. Të dhënat e përdorura për analizën mikro janë marrë nga Anketimi shkollim-punësim (Survey School-to-Work Survey SWTS) që është administruar nga Organizata Botërore e Punës (ILO), për vendet në zhvillim të Europës Lindore dhe Juglindore: Armenia, Maqedonia, Mali i Zi, Serbia dhe Moldavia. Arsyeja pse janë marrë këto shtete, ishte se këto kanë korniza të përafërta institucionale e ekonomike dhe është mundur që analiza të fokusohet më shumë në vendet e ish-bllokut lindor komunist të Europës.

Të dhënat e përdorura në këtë analizë janë të dhëna ndër-sektoriale (anketimet e kryera në përgjatë viteve 2013-2014), dhe të marra nga të marra nga nga Anketimi shkollim-punësim (Survey Transition Survey School-to-Work SWTS). Anketa në total përfshinte 11.313 persona të rinj, të grupmoshës 15-29 vjeç. Duke pasur parasysh se interesi ynë është më shumë ndaj të rinjve që kanë përfunduar studimet e tyre (të punësuar apo të papunësuar) apo nuk janë në shkollim, trajnim dhe punësim, nga analiza janë larguar të rinjtë që ende po studiojnë dhe ata që nuk marrin pjesë në forcën e punës (persona joaktiv që nuk kërkojnë punë). Rrjedhimisht, numri i përgjithshëm i mostrës zbriti në 2610 persona të rinj.

Në analizën makro variabla e varur (dummy variabël) është përdorur probabiliteti i të qenurit i punësuar ose përndryshe i papunësuar. Variablat e pavarur në mikro modelin janë si vijon vendbanimi, mosha, gjinia, zona e jetesës, statusi martesor, niveli më i lartë i arsimimit të përfunduar, gjendja financiare e familjes, fusha e arsimit, përvoja e punës gjatë studimit, periudha e tranzicionit nga shkollimi në punësim.

Tabela 57 - Definimi i variablave të mikro analizës

Variabla	Përshkrimi
Variabla e varur	
Yemp=1	Punësimi i të rinjve përfshin të gjithë personat e moshës 15-29 vjeç gjatë periudhës së përmendur, në marrëdhënie pune
Yuemp=0	Përndryshe (I papunësuar)
Explanatory variables	
Vendbanimi	Rural=1, urban=0
Mosha	Mosha e të rinjve mes 15-29 vjeç
Gjinia	FEmër =1, Mashkull = 0
Statusi martesor	I pamartuar =1, I martuar = 0
Gjendja financiare e familjes	E mirë = 1, e keqe = 0
Niveli i shkollimit të babait	Diplomë universitare=1, Shkollë e mesme ose më pak = 0
Niveli i shkollimit të nënës	Diplomë universitare=1, Shkollë e mesme ose më pak = 0
Niveli i shkollimit të kryer nga I riu	Diplomë universitare=1, Shkollë e mesme ose më pak = 0
Fusha e studimit	Shkenca shoqërore = 1, shkenca natyrore/teknike = 0
Përvoje pune gjatë studimeve	Po =1, Jo = 0
Periudha e papunësisë (periudha e tranzicionit)	Një javë deri 1 vit =0, 1-2 vite=1, Më shumë se dy vite =2

Tabela në vijim ofron statistikën përshkruese të të gjitha variablave të përdorura në mikro analizën.

Tabela 58 - Statistika deskriptive e mikro analizës

Variabla	Obs	Std. Dev.
I punësuar_i papunësuar	2610	.4844375
Vendbanimi	2610	.4959841
Mosha	2610	3.104311
Gjinia	2610	.4926736
Statusi martesor	2610	.4538667
Gjendja financiare e familjes	2610	.90914

Niveli I shkollimit të babait	2610	.6454263
Niveli I shkollimit të nënës	2610	.715908
Niveli I shkollimit të kryer nga I riu	2610	.6038758
Fusha e studimit	2610	2.646757
Përvoja pune gjatë studimeve	2610	.3561983
Periudha e papunësisë (periudha e tranzicionit)	2610	.5248631

Burimi: Përlogaritjet e autorit.

5.5. METODAT E PËRDORURA PËR MIKRO ANALIZËN

Metoda e cila do të përdoret për mikro analizën është Regresionin Probit dhe efekti i tij marginal. Modeli probit paraqet model statistikor të probabilitetit me dy kategori në variablën e varur. Probiti bazohet në shpërndarjen kumulative normale të probabilitetit. Në rastin e Probitit, variabla e varur merr vlerat 1 dhe 0 (Liao, 1994).

Siç u përmend edhe më lartë, në këtë rast variabli i varur merr vlerën 1 për të punësuar dhe 0 përndryshe (i papunë) ndërsa variablat tjera janë vendbanimi, mosha, gjinia, zona e jetesës, statusi martesor, niveli më i lartë i arsimimit të përfunduar, gjendja financiare e familjes, fusha e arsimit, përvoja e punës gjatë studimit, periudha e tranzicionit nga shkollimi në punësim.

Specifikacioni i modelit është si vijon:

$$\begin{aligned}
 Y(Empl) = & B_0 + B_1(area) + B_2(age) + B_3(sex) + B_4(marital) + B_4(hhsitu) + \\
 & B_5(fatheredu) + B_6(matheredu) + B_7(edulev) + B_8(fieldedu) + \\
 & B_9(workstudy) + B_9(UnempSpell)
 \end{aligned}
 \tag{2}$$

5.6 GJETJET NGA MIKRO ANALIZA EMPIRIKE

Pas gjenerimit të modelit probit, rezulton që variablat e moshës, gjinisë, gjendjes financiare të familjes, nivelit të arsimimit të prindërve përvoja e punës gjatë studimit kanë rëndësi. Po ashtu rëndësi statistikore ka edhe periudha e tranzicionit. Por nga ana tjetër rezulton që variablat si vendbanimi, statuti martesor, fusha e studimet dhe niveli i shkollimit nuk kanë signifikançë në probabilitetin e të riut për të qenë i punësuar apo jo. Më poshtë ofrohen rezultatet nga gjetjet për secilën variabël.

- i. Variabla e moshës rezultoi të ketë signifikançë statistikore dhe koeficienti i saj ishte pozitiv. Kjo tregon që një ndryshim në moshë për një vit (duke qenë një vit më i vjetër) rrit probabilitetin e një personi të qenë punësuar me 1.6%. Kjo gjetje është në linjë të njëjtë me gjetjet e autorëve Kelly et al. (2014), të cilët konkludojnë që të rinjtë sa më të rritur në moshë kanë të ngjarë të jenë të punësuar më shumë se sa të rinjtë në moshë realitivist të re.
- ii. Një ndërlidhje e rëndësishme statistikore por negative u gjet tek variabla e gjinisë. Nga gjetjet rezulton që femrat kanë të probabilitet më të ulët për të qenë e punësuar se sa meshkujt për 9.1% dhe se femrat e kanë më të vështirë tranzicionin drejt një vendi të punës për dallim nga meshkujt. Këto gjetje i konfirmohen edhe nga disa autorë (Hadjivassiliou, Kirchner Sala & Speckesser, 2015; Bergin, Kelly and McGuinness, 2015).
- iii. Të rinjtë dhe të reja që kanë një “gjendje më të mirë financiare në familje” kanë të ngjarë të gjejnë punë/të punësohen më lehtë se sa ato me gjendje financiare mesatare apo të keqe. Kjo variabël rezulton të ketë signifikançë statistikore. Nga kjo rezulton që përmirësimi i gjendjes financiare të familjes, do të rrit probabilitetin për të qenë i punësuar për 6.8%.
- iv. Variabël tjetër e rëndësishme paraqet niveli i shkollimit të prindërve. Sipas testimeve të bëra rezulton që të pasurit prindër me nivel më të lartë të shkollimit rrit probabilitetin e punësimit tek të rinjtë. Konkretisht në rast se nëna e të riut ka nivel shkollimi universitar kjo do të rrit probabilitetin e të riut për të gjetur punë për 7.3%. Këto konstatime janë ofruar edhe nga autorë të ndryshëm (Hadjivassiliou, Kirchner Sala & Speckesser, 2015;

Riphahn, 2002), të cilët konkludojnë se të pasurit prindër me nivel më të lartë të shkollimit rrit probabilitetin e të riut për të gjetur punë dhe në të njëjtën kohë ul periudhën e tranzicionit nga shkollimi në punësim.

- v. Një tjetër variabël që doli të ketë signifikançë statistikore dhe ndikim pozitiv është “të pasurit përvojë pune gjatë studimeve”. Këtu nuk përfshihet puna praktikë, por bëhet fjalë për të rritë që angazhohen në punë sezonale apo të ngjashme gjatë studimeve (rasti me program punë dhe studio). Rezultatet e ofruara tregojnë që të rinjtë që kanë përvojë të tillë të punës ka 25.2% probabilitet më të madh të gjej punë se sa një i ri që nuk ka asnjë përvojë. Ky rezultat është në vijë me gjetjet e disa autorëve (Rosso, Bardak, & Zelloth, 2012) që konkludojnë se mungesa e përvojës së punës së të rinjve përgjatë studimeve ndikon negativisht në punësimin e tyre dhe në periudhën e tranzicionit.
- vi. Edhe pse logjikisht pritej që shkollimi i individit (të riut) të ketë ndikim në probabilitetin e gjetjes punë së të riut, pas testimeve të bëra rezulton që edukimi nuk ka signifikançë statistikore, ndërsa koeficienti i kësaj variable është negativ që rezulton që një të pasuri nivel më të lartë të shkollimit (universitar), rezulton që probabilitetin për punësim të jetë më i ulët për gati 1% për dallim të të rinjve me shkollim të mesëm dhe fillor, ose pa shkollim. Gjetjet nuk janë në linjë të njëjtë me gjetjet e autorëve Fares & Tiongson (2007) dhe të Riphahn (2002), të cilët në hulumtimin e tyre konkluduan që edukimi ka shumë të ngjarë të ketë ndikim pozitiv në probabilitetin e një të riu për të punësuar ose dhe për të lehtësuar procesin e tranzicionit.
- vii. Një variabël tjetër që nuk dha signifikançë statistikore ishte vendbanimi i të riut të anketuar. Të jetuarit në vend rural apo urban, nuk ndikon në probabilitetin për të gjetur punë tek një i ri.
- viii. Variabla e fundit e testuar, ajo e periudhës së pritjes deri në punësimin e parë apo kohës së pritjes për tu punësuar rezulton të ketë signifikançë statistikore. Nga rezultate del që një periudhë më e gjatë e tranzicionit, do të rezulton me probabilitet më të lartë për të mos gjetur punë, pra zgjatje të papunësisë. Një person me periudhë të tranzicionit prej 1 javë e deri 1 vit, ka të probabilitet më të ulët për të gjetur punë se sa një i ri me

periudhë tranzicioni prej 1 jave për 31.1%. E njëjta vlen edhe për dy kategoritë tjera. Nëse një i ri qëndron në tranzicioni për një e deri dy vite, probabiliteti për të gjetur punë bie për 49.8% ndërsa nëse periudha e tranzicioni tejkalon periudhën dy vjeçare, ky probabilitet rritet deri në 63.5%.

Tabela 59 - Rezultatet nga testimi i mikro analizës (Probit)

Variabla		Koeficienti	Marginal Effect
Vendbanimi		-.0382843	-.0134848
Moshë		.0471368**	.0166029
Gjinia		-.2584263*	-.0910251
Statusi martesor		-.0110142	-.0038795
Gjendja financiare e familjes		.1938952*	.0682954
Niveli i shkollimit të babait		.0492024	.0173305
Niveli i shkollimit të nënës		.2074117*	.0730563
Niveli i shkollimit të kryer nga l riu		-.0263642	-.0092862
Fusha e studimit		-.0045952	-.0016186
Përvojë pune gjatë studimeve		.7163987***	.2523361
Periudha e papunësisë (periudha e tranzicionit)	1 javë deri 1 vit	.0499121***	-.3114785
	1-2 vite	.0468478***	-.4980253
	Më shumë se 2 vite	.0385714***	-.6358414

Burimi: Kalkulimet e autorit.

Shënim: (***), (**), (*) tregojnë signifikançën në nivelet 10%, 5% dhe 1%, respektivisht.

5.7 TESTIMI I HIPOTEZAVE

Testimet e bëra ekonometrike duke përdorur dy modele, atë të makro dhe mikro analizën sollën në pah çështje interesante, një pjesë e të cilave u shtruan si çështje që në vendosjen e hipotezave. Përmes testimeve dhe rezultateve të fituara mundësohet testimi i hipotezave të parashtruara.

Në këtë disertacion të doktoraturës u parashtruan gjithsej shtatë hipoteza, të cilat përmes rezultateve të gjeneruar nga modelet ekonometrike do mund ti hedhim poshtë apo ti pranojmë.

Tabela 60 - Testimi i hipotezave

Hipotezat	Varibla e testuar	Pranimi apo hedhja e hipotezës
H1: Egziston një lidhje pozitive midis normës së rritjes të PBB-së dhe uljes së normës së të papunësisë tek të rinjtë, pra rritja e PBB-së do të ndikoj pozitivisht në uljen e papunësisë tek të rinjtë.	Rritja e PBB-së dhe PBB për kokë banori. (Makro modeli)	Përgjatë testimit të dy variablave që ndërlidhen me hipotezën e parë, rezultoi që norma e rritjes së PBB-së ka ndikim në rritjen e papunësisë (me nivel besueshmërie prej 90%) ndërsa PBB për kokë banori rezultoi të ketë ndikim pozitiv në uljen e papunësisë (me nivel besueshmërie prej 95%). Për faktin se kemi rezultate kontradiktore për dy indikatorët e rritjes ekonomike, hipoteza e parë nuk mund të pranohet por edhe të hidhet poshtë.
H2: Ulja e normës së NEET ndikon pozitivisht në uljen e papunësisë tek të rinjtë.	Norma NEET (Makro modeli)	Në teknikën OLS, norma NEET ndikon pozitivisht në uljen e papunësisë tek të rinjtë (me nivel besueshmërie 99%). Nga kjo mund të konkludojmë që hipoteza pranohet si e tillë, pra ulja e normës NEET do të ndikoj në uljen e papunësisë së të rinjve.
H3: Rritja e regjistrimeve në shkollimin sipëror, do të ndikoj në uljen e papunësisë tek të rinjtë në afat të shkurtër	Regjistrimet në shkollimin universitar (Makro modeli)	Nga dy prej tre teknikave rezultoi që kjo variabël ka significance por rezultoi që rritja e regjistrimeve në shkollimin sipëror nuk do të ndikoj në uljen e papunësisë, në fakt ajo do rrit normën e papunësisë së të rinjve. Pra, mund të konkludojmë që hipoteza në fjalë hedhet poshtë, pra rritja e regjistrimeve në shkollimin sipëror nuk ndikon në uljen e papunësisë tek të rinjtë në afat të shkurtër.
H4: Edukimi ndikon pozitivisht në uljen	Niveli i shkollimit të	Edukimi gjegjësisht shkollimi i të riut, rezultoi që

e papunësisë së të rinjve dhe të periudhës së tranzicionit nga shkollimi në punësim për të rinjtë.	të riut (Mikro modeli)	të mos ketë signifikançë statistikore në modelin e mikro analizës. Të pasurit diplomë universitare nuk të jep përparësi ndaj atyre që nuk kanë. Pra, mund të konkludohet se shkollimi nuk ndikon në probabilitetin për tu punësuar tek të rinjtë dhe në periudhën e tranzicionit të të rinjve, me çka hipoteza në fjalë hudhet poshtë.
H5: Gjinia është faktorë relevant në përcaktimin e punësimit/papunësisë së të riut dhe kohëzgjatjes së tranzicionit nga shkollimi në punësim ku, femrat ballafaqohen me një kohëzgjatje më të madhe të këtij tranzicioni.	Gjinia (Mikro modeli)	Të qenurit femër paraqet disavantazh në aspekt të të qenurit I punësuar me këtë edhe të rritjes së periudhës së tranzicionit. Pra, mund të konkludohet se hipoteza pranohet pra që gjinia është faktor relevant dhe ndikon që femrat të jenë në disavantazh ndaj meshkujve.
H6: Egziston lidhje e fuqishme midis faktorëve të tillë si: zona e vendbanimit, shkollimi i prindërve, gjendja financiare familjare, përvoja e punës gjatë shkollimit dhe punësimit/papunësisë dhe periudhës së tranzicionit e të rinjve nga shkollimi në punësim.	Vendbanimi, shkollimi I prindërve, gjendja financiare e familjes, përvoja e punës gjatë shkollimit, tranzicioni (Mikro modeli)	Faktorët e përmendur të tillë si: shkollimi i prindërve, gjendja financiare e familjes, përvoja e punës gjatë shkollimit dhe periudha e tranzicionit ndikojnë fuqishëm në probabilitetin e një të riu për të qenë I punësuar. Andaj, mund të themi se hipoteza në fjalë pranohet pasi ekziston një lidhje e fuqishme mes këtyre faktorëve dhe punësimit gjegjësisht papunësisë së të rinjve dhe periudhës së tranzicionit.

KAPITULLI VI: KONKLUZAT DHE REKOMANDIMET

Pas analizës statistikore dhe krahasimore si dhe përdorimit të modeleve ekonometrike në testimin e hipotezave, si pjesë e fundit e këtij disertacioni janë rekomandimet, konkluzat dhe sugjerimet eventuale për kërkimet e ardhshme në këtë fushë.

6.1. KONKLUZAT DHE GJETJET

Nga ky disertacion dalin konkluzat apo gjetjet si vijon:

- i. Të rinjtë e moshës 15-29 vjeç rezulton të jenë kategoria më e rrezikuar kur bëhet fjalë për pjesëmarrjen e tyre në tregun e punës dhe kjo është dukuri globale. Të rinjtë si në vendet e zhvilluara ashtu edhe tek ato në zhvillim ballafaqohen edhe me një papunësi të lartë dhe që ka përmasa shqetësuese.
- ii. Tregu i punës të rinjtë i absorbon shumë më vonë se sa të moshuarit ku një ndër faktorët është edhe përvoja por ato poashtu janë ndër të parët që janë cak i lëshimit nga puna në raste krizash apo të ngjashme.
- iii. Faktorë të ndryshëm ndikojnë në papunësinë tek të rinjtë dhe atë: kushtet makroekonomike ciklike në makroekonomik, kushtet demografike, individuale, sociale dhe stukturore, politikat dhe institucionet. Përveç këtyre janë edhe faktorë tjerë si rritja ekonomike, liria ekonomike, reformat në tregun e punës edhe faktorë të tjerë si punësimi i pjesshëm dhe masat aktive të tregut të punës, që dukshëm ndikojnë në normën e papunësisë tek të rinjtë.
- iv. Një prej faktorëve që ndikon tek papunësia e të rinjve është niveli arsimor i tyre por edhe trajnimin dhe edukimi profesional i tyre. Në disa hulumtime theksohet se niveli i arsimit ndikon në ulen e papunësisë tek të rinjtë por ky konstatim nuk është absolut pasi që vërehen situata ku niveli i arsimit (të pasurit arsimim më të lartë) jo domosdoshmërisht siguron përparësi gjatë punësimit. Përveç edukimin, në normën e papunësisë së të rinjve

- ndikon edhe i ashtuquajtur i hendek i përvojës, pra ato kanë më pak përvojë karshi të rriturve dhe kjo i bën të jenë të diskriminuar në drejtim të gjetjes së një vendi të punës.
- v. Një faktorë tjetër që ndikon në normën e papunësisë së të rinjve është tranzicioni i tyre nga shkollimi e deri në punësim. Është konstatim i përgjithshëm që kohëzgjatja më e shkurtër e këtij tranzicioni ul ndjeshëm papunësinë tek të rinjtë.
 - vi. Përveç kësaj janë identifikuar edhe disa faktorë që vështirësojnë këtë tranzicion si: mungesa e bashkëpunimit të duhur mes universiteteve dhe komunitetit të biznesit, mungesa e asistencës në gjetjen e punës, mungesa paraprake e përvojës së punës, pakënaqshmëria e punëdhënësve me shkathtësitë e të diplomuarve, boshllëku i aftësive të të diplomuarve.
 - vii. Shtete të ndryshme kanë implementuar programe të ndryshme qofshin ato aktive apo pasive të tregut të punës për të luftuar papunësinë. Ajo që është e përgjithshme është fakti se nuk mund të thuhet se ka një formulë të përgjithshme e cila funksionon në të gjitha vendet.
 - viii. U konstatua që Republika e Maqedonisë së Veriut, është ballafaquar dhe vazhdon të ballafaqohet me një normë të lartë të papunësisë së përgjithshme por edhe me një normë edhe më të lartë të papunësisë tek të rinjtë.
 - ix. U vërejt që viteve të fundit shënohet rënie graduale e papunësisë në Republikën e Maqedonisë, që pjesërisht ka të bëjë edhe me faktin se qeveritë dedikojnë më shumë mjete në politikat aktive dhe pasive të tregut të punës, duke nxitur si kompanitë që të bëjnë punësime por edhe duke nxitur ndërmarrësinë në mesin e popullatës.
 - x. Në rastin e Maqedonisë së Veriut, vërehet që se femrat janë në disavantazh për faktin se tek ta norma e punësisë është më e ulët për gati 20 pikëpërqind. Po ashtu problematik është fakti se koha të cilët persona e papunë qofshin të moshuar apo të rinj, për tu punësuar është relativisht e lartë. ku një pjesë e madhe e të papunëve presin për punësim 4 e më shumë vjet.
 - xi. U konstatua se pozitive në drejtim të treguesve të tregut të punës është fakti se shënohet rënie në punësimin joformal dhe rritje të punësimit formal ndërsa shqetësues është fakti se vërehet rritje të papunësisë dhe të joaktivitetit tek persona me shkollim

universtar të kryer. Indikacioni kryesor në këtë drejtim është ai se masivizimi i shkollimit të lartë dhe dipserzimi i madh që u bë i universiteteve publike, shkaktoi rritje të theksuar të të personave me shkollim univeristar të kryer por që nuk u morr parasysh aspekti i kërkesave të tregut të punës, gjegjësisht kërkesat që kanë kompanitë për kuadro të punës.

- xii. U vërejt që edhe pse Republika e Maqedonisë së Veriut ka ndërmarrë politika dhe masa të ndryshme për luftimi e papunësisë, rezultatet nga këto politika dhe masa janë vështirë të matshme.
- xiii. Politikat aktive dhe pasive vërehet që në pjesë të madhe i janë dedikuar për popullatë e re deri në moshën 29 vjeçare, e cila edhe nga treguesit statistikor vërehet se është popullatë e cila ballafaqohet me një papunësi të lartë, e cila arrin gati në 50%, edhe pse 10 vitet e fundit kemi tendencë rënëse por që përsëri është një normë shumë e lartë.
- xiv. Kohëzgjatja e papunësisë është poashtu problem edhe për të rinjtë. Një pjesë e mirë e të rinjve të moshës 15-29 vjeç në Republikën e Maqedonisë së Veriut kanë një kohë të gjatë që presin për tu punësuar (mbi 2 vite) dhe kjo përqindje arrin në mbi 36%.
- xv. Gjatë analizës statistikore, u vërejt një përqindje e lartë e personave që nuk janë të punësuar, nuk janë në shkollim apo trajnim në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Kjo përqindje arriti në mbi 28%, që është shqetësues për një vend të tillë.
- xvi. U vërejt një rritje e theksuar e punësimit formal të të rinjve, dhe një ulje e theksuar e punësimit formal në Republikën e Maqedonisë së Veriut, për vitet e analizuar.
- xvii. Gjatë analizës sonë u konstatua që pjesa më e madhe e të rinjve të punësuar janë me shkollim të mesëm për të vijuar më pas me ato me shkollim universitar dhe shkollim të mesëm. Edhe pse vërehet tendencë e rritjes së numrit të të punësuarve tek të rinjtë me shkollim univeristar përsëri pjesën më të madhe të punësimeve e zënë të rinjtë me shkollim të mesëm.
- xviii. U konstatua që pjesa më e madhe e të rinjve të punësuar është janë me orar të plotë të punës dhe më ap me gjysëm orar. Sipas grupmoshave, dominon grupmosha 25-29 vjeç në këtë drejtim.

- xix. U vërejt një tendencë e rritjes së numrit të të papunëve tek të rinjtë me shkollim sipëror të përfunduar ndërsa ulje të papunësisë tek të rinjtë me shkollim të mesëm e fillor. Në një masë kjo dukuri i dedikohet masivizit të shkollimit sipëror në vend gjatë viteve të fundit.
- xx. U konstatua se si profesione më të preferuara ku të rinjtë janë të punësuar janë ato që kanë të bëjnë me shërbime dhe shitje, për të vijuar me profesionistë, profesione elementare, teknikë, zanate, administratorë, e kështu me rradhë.
- xxi. U vërejt që tek tranzicionit shumë faktorë tjerë ndikojnë te të rinjtë, në shkurtimin apo zgjatjen e këtij tranzicioni. Faktorët si niveli i shkollimit të prindërve, të ardhurat e familjes, niveli i shkollimit të tyre janë disa nga faktorët që ndikojnë shumë në perspektivën e të rinjve drejt një vendi të punës.
- xxii. U vërejt se ekziston një hendek apo disproporcion më i madh mes regjistrimeve dhe diplomimin nga universitetet dhe kërkesës së tregut të punës, për faktin se kërkesa e punëdhënësve është për kuadro në sektorët si prodhimi dhe shërbimet dhe atë më shumë me shkollim të mesëm të kryer, ndërsa vërehet se papunësia sipas profilit të personave me shkollim universtar tregon se më shumë të papunë janë juristët, ekonomistët, personat me studimet pedagogjike të kryera, profesorë të gjuhë shqipe dhe maqedone, punëtorë social të diplomuar, e më pak inxhinjer të bujqësisë, maqinerisë.
- xxiii. U vërejt që fusha e preferuar e studimit e të rinjve janë shkencat shoqërore, ekonomi dhe drejtësi dhe më pak shkencat tjera për të cilat edhe ka nevojë më shumë tregu.
- xxiv. Gjatë analizës së tranzicionit të të rinjve, u vërejt që të rinjtë presin një kohë të gjatë (2 e më shumë vjet) për tu punësuar dhe këtu bëjnë pjesë gati 65% e të rinjve, që tregon se të rinjtë hasin në vështirësi në gjetjen e një vendi të punës.
- xxv. Po ashtu vërehet kemi një normë më të lartë të papunësisë tek të rinjtë që vijnë nga familjet e varfëra. Me përmirësimin e gjendjes ekonomike të familjes, vërehet edhe tendencë pozitive në drejtim të punësimit të një të riu.
- xxvi. Nga analiza e bërë, u has që nsi pengesë kryesore për mos gjetjen e një vendi të punës nga të rinjtë, doli të jetë se nuk ka vende të mjaftueshme pune për profesionin apo shkathtësitë e tyre.

- xxvii. Forma më e përhapur e kërkimit të punës nga të rinjtë ishte interesimi përmes miqve dhe familjarve për të vijuar me paraqitjen në konkurs të hapur të punësimit. Vërehet ende forma e kërkimit dhe gjetjes punë përmes të afërmitve. Ndërsa faktorë që kanë ndikuar në refuzimin e punës në masë të madhe ka qenë fakti se rroga e ofruar kanë qenë më e vogël se sa shkathtësitë dhe pritjet e të rinjve.
- xxviii. Të rinjtë që dëshirojnë të ndryshojnë vendin e tyre të punës, në masë të madhe këtë gjë e mendojnë dhe e realizojnë së pari përkrah të përdorimit më të mirë të shkathtësive të tyre, pra të gjetjes së një vendi pune i cili përshtatet me kualifikimet e të riut, ndërsa më së faktorë i dytë rëndite paga më e mirë.
- xxix. Pjesa më e madhe e të rinjve në RMV që kanë kryer tranzicionin janë meshkuj, jetojnë në vendbanime urbane dhe kanë nivel shkollim profesional ose universitar të krye.
- xxx. Kohëzgjatja e tranzicionit është relativisht e gjatë dhe arrin nga 1.5 vjet për punësimin e parë e deri në 3 vite për një vend të denjë të punës. Të rinjtë me shkollim sipëror ju shkon deri 1 vit për të gjetur një vend pune stabile ndërsa atyre me shkollim të mesëm deri në 3 vite.
- xxxi. Vendet e Ballkanit Perëndimor në përgjithësi ngecin mbas vendeve të BE-së dhe OECD-së kur bëhet fjalë për treguesit e tregut të punës, pra të pjesëmarrjes në fuqinë punëtore, papunësinë dhe punësimin, ku të gjithë këto tregues janë më të ulët karshi unioneve ku pretendojnë të anëtarësohen.
- xxxii. U vërejt që vendet e Ballkanit Perëndimor, si vende në zhvillim e sipër nuk ndajnë shumë mjete për politikat aktive të tregut të punës, të cilat nuk arrijnë më shumë se 0.05-0.1% të PBB-së së tyre që është larg mesatares së vendeve të BE-së, në të cilin asociacion aspirojnë të anëtarësohen një ditë.
- xxxiii. U konstatua që mjetet e ndara poashtu nuk shënjestërojnë personat, për të cilët janë të dedikuara këto masa. Ky shënjestërim nuk është në nivelin e duhur në vendet e Ballkanit Perëndimor (me përjashtim të Malit të Zi që ka një përqindje më të lartë), krahasuar me vendet si Kroacia apo Turqia.

- xxxiv. Natyra e këtyre masave është e ndryshme, ku në disa vende më e theksuar është ajo e punësimit të përkohshëm, tek të tjera dominon masat e trajnimit dhe subvencionimit të të papunësuarve, vetëpunësim apo nxitje së sipërmarrësisë.
- xxxv. Tranzicioni nga shkollimi e deri në punësim i të rinjve është një tjetër problematikë e këtyre vendeve. Ndër problemet me të cilët ballafaqohen të rinjtë në këto vende është se ato nuk dijnë të gjejnë punë ose shkak se në rajonin e tyre nuk ka punë adekuate dhe detyrohen të emigrojnë brenda vendit ose jo rallë herë edhe jashtë vendit.
- xxxvi. Po ashtu vërehet një normë shumë e lartë e të rinjve që nuk janë as në shkollim as në kërkim të punës apo në punë. Në këti vende ekziston dallim mes tranzicionit të femrave dhe meshkujve të rinj. Meshkujt në këtë drejtim janë disi më të favorizuar dhe kanë përparësi ndaj femrave të reja. Kjo vërehet edhe tek kohëzgjatja e periudhës së tranzicionit deri në punësimin e parë apo nga vendi i parë i punës në atë aktual.
- xxxvii. Nga analiza rezulton që rritja e punësimit të të rinjve do të ul papunësinë e tyre por që rritja e pjesëmarrjes së tyre në fuqinë punëtore do të rrit papunësinë e tyre. Kjo për faktin që të rinjtë janë në disavantazh më të theksuar se sa të moshuarit dhe hasin në më shumë vështirësi gjatë kycjes në tregun e punës.
- xxxviii. Bazuar në testimet e realizuara rezulton që PBB për kokë banori do të ndikojë pozitivisht në këtë drejtim pra do të ul normën e papunësisë tek të rinjtë. Por ajo që është indikative është fakti se të regjistruarit në shkollim të lartë jo domosdoshmërisht do të ul normën e papunësisë.
- xxxix. Norma NEET nga ana tjetër rezulton të ketë ndikim pozitiv, pra me uljen e kësaj norme do të ulet papunësia tek të rinjtë. Po ashtu rezulton që rritja e numrit të punëtorëve me rroga do të rezultoj në uljen e papunësisë tek të rinjtë.
- xl. Ndër faktorët tjerë që ndikojnë në punësimit apo papunësinë e të rinjve është moshja, gjinia, gjendja financiare e familjes, të pasurit përvojë pune gjatë studimeve si dhe periudha e punësimit.

6.2.REKOMANDIMET

Bazuar në gjetjet apo konkluzat e konstatuara, rrjedhimisht dalin edhe rekomandimet, të cilat do i përmendim si vijon:

i. Rritja e mjeteve të ndara për politikat për punësim dhe përdorimi eficient dhe efikas i tyre

Edhe pse vërehet se mjetet e dedikuara për politikat aktive dhe pasive shënojnë rritje nga viti në vit, përsëri ato nuk janë të mjaftueshme për të pasur efekt më të madh në normën e papunësisë së popullatës dhe në veçanti tek të rinjtë. Duhet bërë rritja e mjeteve për nxitjen e punësimit dhe sidomos të vetëpunësimit tek të rinjtë përmes ofrimit edhe të ndihmave tjera veç atyre financiare si mentorim, këshillim, trajnim dhe mësim të vazhdueshëm. Po ashtu masa të veçanta duhet të dedikohen edhe për të rinjtë që vijnë nga grupet e marginalizuara që të kenë më lehtë kyçjen në tregun e punës. Kjo mund të bëhet përmes trajnimeve dhe punës praktike me mundësi punësimi dhe subvencionimi të kompanive që do marrin pjesë në këtë masë

ii. Kontrolli dhe evaulimi i politikave aktive dhe pasive të tregut të punës.

Nga ana tjetër po ashtu duhet të fillohet të matet efektet reale të këtyre politikave pasi që jo rrallë ndodh që të ketë keqpërdorime në këtë drejtim. Kontrolli i pasur pas dhënies së këtyre mjeteve do ndihmonte në këtë drejtim pasi që do të japë pasqyrë reale të efekteve të këtyre masave në drejtim të asaj se sa të qëndrueshme janë vendet e punës të krijuara, numri i personave të punësuar nga implementimin i një mase të caktuar, numri i kompanive të reja që janë hapur nga vetë punësimi dhe qëndrueshërima e këtyre kompanive dhe vendeve të punës që ato kanë krijuar. Pra, vlerësimi më i detajuar i të gjitha masave me qëllim të detektimit të asaj se cila masë jep efekte më të mëdha dhe cila duhet eliminuar shkaku i efektit josignifikant.

iii. Përmirësimi i punës së Agjencionit për punësim

Nevojitet reforimi dhe përmirësim i punës së Agjencionit për punësim, për faktin se një pjesë e mirë e buxhetit të saj shkon për shpenzime joproductive. Përveç se duhet të ketë rritje të buxhetit të këtij agjencioni, poashtu duhet bërë edhe reformimi i tij me qëllim që ai të kryej punën e deleguar me sukses ku dhe efektet nga puna e saj do të ishin të dukshme.

iv. Inkorporimi i shkollimit të dyfishtë (VET)

Integrimi i shkollimit të dyfishtë apo ndryshe quajtur shkollimi dhe trajnimi profesional është një tjetër masë që rekomadohet të inkorporohet në kuadër të këtyre politikave. Përfitimet nga ky lloj i shkollimit janë të gjithanshme si për vendin, për të rinjtë por edhe për kompanitë. Përmes inkorporimit të shkollimit dhe trajnimit profesional do të mundësohet që të kemi të rinj që kanë shkathtësi dhe aftësi që kërkohen nga tregu i punës dhe vetë kompanitë siç është rastin me vendet si Gjermania, Suedia, etj. Përmes shkollimit dhe trajnimit profesional arrihet të ketë edhe një tranzicion më të lehtë të të rinjve drejt tregut të punës. Kjo do të mundësonte edhe një normë më të vogël të papunësisë së të rinjve si dhe një normë më të ulët e NEET.

v. Skemat garantuese për të rinjtë dhe politikat e detyrimeve të përbashkëta

Sigurimi i të rinjve (deri në një moshë të caktuar) të një pune praktike efektive dhe/ose vazhdimësi të shkollimit ose trajnimit është njëra prej masave që do të jap efekt pozitiv në uljen e papunësisë tek të rinjtë. Përmes kësaj vetë shteti obligohet që të realizoj këtë masë e cila është dëshmuar të jetë efektive. Përveç kësaj përmes detyrimeve të përbashkëta mes të riut, familjes dhe shtetit, mundësohet që të rinjtë që në vazhdimësi kërkojnë punë dhe marrin pjesë në trajnime për zhvillim profesional, do të subvencionohen me mjete në para përderisa ndjekin të njëjtat, përndryshe ato humbin këtë përfitim.

vi. Rerformimi i sistemit shkollor dhe thellimi i bashkëpunimit institucione arsimore - industri – qeveri

Një element tjetër shumë i rëndësishëm në këtë drejtim është reformimi i sistemit shkollor dhe thellimi i bashkëpunimit institucione arsimore-industri-qeveri. Sistemi shkollor apo arsimor duhet të reformohet në veçanti ai i shkollimit të mesëm dhe universitar, ku do të përfshihen më shumë dije e aplikuar dhe aftësi e shkathtësi. Kjo mund të realizohet vetëm përmes thellimit të bashkëpunimit mes këtyre tre palëve që është shumë i rëndësishëm në drejtim të luftimit të papunësisë tek të rinjtë. Ofrimi i më shumë dijes për përvetësim të më shumë shkathtësive dhe aftësive praktike, mundësi për punë praktike efektive dhe të obligueshme me ligj, përshtatjen e kurrikulave me kërkesat aktuale të tregut të punës, janë disa nga elementet që duhet të merren me qëllim të eliminimit të mospërputhjes së shkathtësive.

vii. Zgjerimi i politikave dhe shërbimeve që targetojnë të rinjtë

Duhet të bëhet ri-vlerësimi i politikave dhe shërbimeve që ofrohen për të rinjtë, e që kanë për qëllim uljen e papunësisë tek ta. Këto politika dhe shërbime duhet të jenë së pari në drejtim të nxitjes dhe motivimit të tyre, e më pas të vijohet në procesin e trajnimit, zhvillimi, ri-kualifikimit të tyre bazuar në kërkesat aktuale që ka tregu i punës. Këtu rol të madh luan edhe puna praktike të cilës duhet ti jepet një rëndësi e veçantë si nga instituicionet arsimore e ato shtetërore por edhe të ngrihet vetëdija tek kompanitë për rëndësinë e tyre në këtë proces.

viii. Sigurimi i vendeve të denja dhe të sigurta të punës

Politikat e tregut të punës mes tjerash duhet të sigurojnë edhe vende pune të sigurta dhe të “denja”, të cilat do të jenë në përshtatje me shkathtësitë dhe aftësitë që i posedon i riu. Sigurimi i një vendi të punës që nuk është në nivelin e shkathtësive dhe aftësive të të rinjve nuk siguron efektivitet në uljen e normës së papunësisë tek të rinjtë.

ix. Përforcimi i rolit të sindikatave dhe marrëveshjeve kolektive

Përforcimi i rolit të sindikatave dhe marrëveshjeve kolektive të garantuara me ligj do të mund mundësojë stabilitet në vendet e punës për të rinjtë dhe do të eliminoj mundësinë e keqpërdorimit nga kompanitë përmes formës së punësimit të përkohshëm ose me kontratë në vepër. Kjo mes tjera do të mundësoj edhe përmirësim të kushteve të punës dhe rrogave të tyre dhe të ngjashme.

BIBLIOGRAFIA

ACEVO. (2012). *Youth unemployment: the crisis we cannot afford*. London: ACEVO.

Ahmad, R., & Azim, P. (2010). Youth Population and The Labour Market of Pakistan: A Micro Level Study. *Pakistan Economic and Social Review* , 48 (2), 183-208.

Arandarenko, M., & Krstic, G. (2008). *Impact Analysis of Employment Policy and Active Labour Market Programmes in the Republic of Serbia, 2003-2007* . Belgrade: Government of the Republic of Serbia.

Atanasovska, V., Angjelkovska, T., & Davalos, J. (2016). *Unemployment spell and vertical skills mismatches: The case of Macedonia's youth*. Partnership for Economic Policy (PEP).

Audas, R., Berde, E., & Dolton, P. (2005). Youth Unemployment and Labour Market Transitions in Hungary. *Educational Economics* , , 13 (1), 1-25.

Bartlett, W., Uvalic, M., Durazzi, N. M., & Sene, T. (2016). *From University to Employment: Higher Education Provision and Labour Market Needs in the Western Balkans*. European Union , Directorate-General for Education and Culture. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Bell, D. N., & Blanchflower, D. G. (2011). Young People and the Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy* , 27 (2), 241-267.

Bell, D. N., & Blanchflower, D. G. (2010, January). Youth Unemployment: Déjà Vu? *IZA Discussion Paper No. 4705* . Bonn : IZA .

Bergin, A., Kelly, E., & McGuinness, S. (2015). Changes in labour market transitions in Ireland over the Great Recession: what role for policy? *IZA Journal of European Labor Studies* , 4 (9).

Berloff, G., Modena, F., & Villa, P. (2015). Changing labour market opportunities for young people in Italy and the role of the family of origin. *Temi di discussione (Working papers) N. 998* . Rome: Bank of Italy.

Brada, J. C., Marelli, E., & Signorelli, M. (2015). Young People and the Labor Market: Key Determinants and New Evidence. *Comparative Economic Studies* , 56, 556-566.

Bruno S.F, G., Choudhry Tanveer, M., Marelli, E., & Signorelli, M. (2017). The short- and long-run impacts of financial crises on youth unemployment in OECD countries. *Applied Economics* , 49 (34), 3372-3394.

Caliendo, M., & Schmidl, R. (2015). Youth Unemployment and Active Labor Market Policies in Europe. *IZA DP No. 9488* , 1-41.

Caliendo, M., Künn, S., & Schmidl, R. (2011). Fighting Youth Unemployment: The Effects of Active Labor Market Policies . *IZA DP No. 6222* . Bonn : IZA .

Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2010). Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis. *NBER Working Paper No. 16173* .

- Caroleo, F., & Pastore, F. 4. (2007). The youth experience gap: explaining differences across EU countries. Perugia: Quaderni del Dipartimento di Economia, Finanza e Statistica, Università di Perugia.
- Cojocar, A. (2017). *Jobs Diagnostic Kosovo*. Washington: World Bank.
- Crnkovic-Pozajic, S., & Feiler, L. (2011). *Activating the Unemployed - Optimising Activation Policies in the Western Balkans and Turkey*. European Training Foundation.
- Crowley, L., Jones, K., Cominetti, N., & Gulliford, J. (2013). *Youth unemployment in the global context*. The Work Foundation.
- Cuervo, H., & Wyn, J. (2011). *Rethinking youth transitions in Australia: A historical and multidimensional approach*. Melbourne Graduate School of Education. Melbourne: University of Melbourne.
- Demi, A. (2017). *Employment and Social Welfare Policies in Kosovo*. Prishtina: Kosovo Education and Employment Network.
- Dimian, G. C. (2011). The Role of Education in Explaining Youth Labour Market Imbalances in CEE countries. *Journal of Efficiency and Responsibility Education and Science* , 105-115.
- Dolado, J. J., Jansen, M., Felgueroso, F., Andrés, F., & Wölfl, A. (2013). *Youth Labour Market Performance in Spain and its Determinants: A Micro-Level Perspective*. OECD Economics Department Working Papers, No. 1039. Paris: OECD Publishing.
- Duković-Milović, J. (2018). *Active Labour Market Measures For Youth Employment - Key Policy Challenges in the Western Balkans*. Belgrade: Belgrade Open School .
- Dunsch, S. (2016). Okun's Law and Youth Unemployment in Germany and Poland. *International Journal of Management and Economics* , 49, 34-57.
- Đurović, A. (2017). *Boosting Youth Employability in the Western Balkans*. European Commission .
- Eichhorst, W. (2015). Does vocational training help young people find a (good) job? *IZA World of Labor* , 112.
- Eichhorst, W., & Neder, F. (2014). Youth Unemployment in Mediterranean Countries. *IZA Policy Paper No. 80* . Bonn : IZA .
- Elder, S., & Kring, S. (2016). *Young and female - a double strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing countries*. Geneva : International Labour Office .
- European Commission. (2011, March 25). On EU indicators in the field of youth. *COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT* . Brussels: European Commission.
- European Training Foundation. (2011). *Activating the unemployed optimising activation policies in the Western Balkans and Turkey*. Torino: European Training Foundation.

- European Youth Forum. (2014). *Policy Paper on Youth Employment*. Brussels: European Youth Forum.
- Finance Think. (2016). Активни мерки и политики за вработување: Предизвик за македонскиот пазар на труд. Скопје, Македонија.
- Gebreegziabher, H. W. (2014). Youth Unemployment and the School-to-Work Transition in Africa: The Ethiopian Perspective . In T. Fashoyin, M. Tiraboschi, M. Gunderson, & F. Fazio, *Tackling Youth Unemployment* (pp. 251-258). Newcastle : Cambridge Scholars Publishing.
- Hadjivassiliou, K., Kirchner Sala, L., & Speckesser, S. (2015). *Key Indicators and Drivers of Youth Unemployment*. Brighton: University of Brighton.
- Halilbašić, M., Domljan, V., Oruč, N., & Balavac, M. (2015). *Labour Market Diagnosis (Dijagnoza tržišta rada)*. Sarajevo: Ekonomski institut Sarajevo.
- Hannan, D. F., Raffe, D., & Smyth, E. (1996). *Cross-National Research on School to Work Transitions: An Analytical Framework*. OECD Secretariat.
- Hutengs, O., & Stadtmann, G. (2014). Youth and gender specific unemployment and Okun's Law in Scandinavian countries. *Comparative Economic Studies* , 56 (4), 567-580.
- IMF. (2010). Unemployment Dynamics During Recessions and Recoveries: Okun's Law and Beyond. In *Chapter 3 in World Economic Outlook: Rebalancing Growth*. Washington: IMF.
- International Labor Organization. (1996). *About us: International Labor Organization*. Retrieved December 9, 2017, from International Labor Organization Web site: <http://www.ilo.org>
- International Labor Organization. (2017). *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future*. Geneva: International Labour Office.
- International Labor Organization. (2015). *What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted?* Geneva: ILO .
- International Labor Organizations. (n.d.). *ILO*. Retrieved January 5, 2018, from ILO Web site: http://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_UR_EN.pdf
- International Labour Office. (2012). *The youth employment crisis: Time for action*. Geneva: ILO Publications.
- International Labour Organization. (2016). *World Employment and Social Outlook 2016: Trends for youth*. Geneva: International Labour Office.
- Jusić, M., & Numanović, A. (2015). *Flexible Labor in an Inflexible Environment: Reforms of Labor Market Institutions in Bosnia and Herzegovina in a Comparative Perspective*. Sarajevo: Analitika – Center for Social Research.

Kelly, E., McGuinness, S., O'Connell, P., Haugh, D., & González Pandiella, A. (2014). Transitions in and out of unemployment among young people in the Irish recession. *Comparative Economic Studies* , 56 (4), 616-634.

Kluve, J. (2014). *Active Labor Market Policies With a Focus on Youth*. European Training Foundation .

Kluve, J., Card, D., Fertig, M., Góra, M., Jacobi, L., Jensen, P., et al. (2007). *Active Labor Market Policies in Europe - Performance and Perspectives*. Berlin: Springer.

Kluve, J., Puerot, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., et al. (2016, October). Do Youth Employment Programs Improve Labor Market Outcomes? A Systematic Review . *IZA Discussion Paper No. 10263* . Bonn .

Kolev, A., & Saget, C. (2005). *Towards a Better Understanding of the Nature, Causes and Consequences of Youth Labor Market Disadvantage: Evidence for South-East Europe*. Washington: World Bank.

Kothari, C. (2004). *Research Methodology: Methods and Techniques*. New Delhi: New Age International .

Kovtun, D., Meyer Cirkel, A., Murgasova, Z., Smith, D., & Tambunlertchai, S. (2014). *Boosting Job Growth in the Western Balkans* . International Monetary Fund .

Kuddo, A. (2012). *Public Employment Services, and Activation Policies*. Washington D.C.: World Bank.

Kumar, R. (2011). *Research Methodology: a step-by-step guide for beginners*. London: SAGE Publications.

Manacorda, M., Camillo Rosat, F., Ranzani, M., & Dachille, G. (2017). Pathways from school to work in the developing world. *IZA Journal of Labor & Development* , 6 (1).

Marelli, E., & Vakulenko, E. (2014). Youth Unemployment in Italy and Russia: Aggregate Trends and the Role of Individual Determinants. *Working Papers Series: WP BRP 74/EC/2014* . National Research University Higher School of Economics .

Marelli, E., Choudhry, M., & Signorelli, M. (2013). Youth and the total unemployment rate: The impact of policies and institutions. *Rivista internazionale di scienze sociali* , 121 (1), 63-86.

Matsumoto, M., & Elder, S. (2010). *Characterizing the school-to-work transitions of young men and women: Evidence from the ILO School-to-work transition surveys* . Geneva: International Labor Organization.

Matthews, B., & Ross, L. (2010). *Research methods: a practical guide for the social sciences* . London: Pearson Education.

McKenzie, D. (2017). *How Effective Are Active Labor Market Policies in Developing Countries? A Critical Review of Recent Evidence*. Bonn: World Bank and IZA.

Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Kosovë. (2017). *Puna dhe Punësimi, Raport vjetor 2016*. Prishtinë: Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale.

Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale, Kosovë. (2016). *Punë dhe Punësim, Raport vjetor 2015*. Prishtinë: Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale.

Ministry of labour, employment, veteran and social affairs. (2018). *National employment action plan for the year 2017*. Ministry of labour, employment, veteran and social affairs.

Mojsoska-Blazevski, N. (2012). *Challenges to successful employment policy in the region: towards more jobs, quality labor force and greater competitiveness*. Brussels: Western Balkans Investment Framework.

Mojsoska-Blazevski, N., Petreski, M., & Bojadziev, M. I. (2017). Youth survival in the labour market: Employment scarring in three transition economies. *The Economic and Labour Relations Review* , 28 (2), 312-331.

Mueller, W., & Shavit, Y. (1998). *From School to Work: A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. Cary, NC: Oxford University Press.

Nilsson, B. (2018). The School-to-work transition in developing countries. *The Journal of Development Studies* , 55 (5), 745-764.

Numanović, A., Petreski, B., Polo, E., & Tumanoska, D. (2016). *Weak Labour Markets, Weak Policy Responses - Active Labour Market Policies in Albania, Bosnia and Herzegovina and Macedonia*. Sarajevo: Analitika - Center for Social Research.

O'Higgins, N. (2004). *Recent Trends in Youth Labour Markets and Youth Employment Policy in Europe and Central Asia*. Centro di Economia del Lavoro e di Politica Economica. Università degli Studi di Salerno.

O'Higgins, N. (2015). Youth Unemployment . *IZA Policy Paper No. 103* . Bonn : IZA .

OECD. (2019, January 10). Long-term unemployment rated (indicator).

OECD. (2006). *OECD employment outlook*. Paris: OECD.

OECD. (1994). *The OECD jobs strategy*. Paris: OECD.

O'Higgins, N. (2010). The impact of the economic and financial crisis on youth employment: Measures for labour market recovery in the European Union, Canada and the United States. Geneva: International Labour Office - Youth Employment Programme.

O'Higgins, N. (2001). *Youth unemployment and employment policy: A global perspective* . Geneva: International Labour Office.

Ordine, P., & Rose, G. (2011). Educational Mismatch and Wait Unemployment . *Human Capital and Employment in the European and Mediterranean Area*. Bologna: AlmaLaurea.

Oruč, N., & Bartlett, W. (2018). *Labour Markets in the Western Balkans: Performance, Causes and Policy Options*. Sarajevo : Regional Cooperation Council.

- Pandey, P., & Mishra Pandey, M. (2015). *Research Methodology: Tools and Techniques*. Buzau: Bridge Center.
- Pastore, F. (2009). School-to-Work Transitions in Mongolia. *The European Journal of Comparative Economics* , 6 (2), 245-264.
- Pastore, F., & Giuliani, L. (2015). The Determinants of Youth Unemployment. A panel data Analysis. *Discussion Papers 2_2015* . CRISEI, University of Naples.
- Perugini, C., & Signorelli, M. (2010). Youth Labour Market Performance in European Regions. *Economic Change and Restructuring* , 43 (2), 151-185.
- Petreski, B., & Tumanoska, D. (2016). *Active labour market policies: Challenge for the Macedonian labour market*. Munich: Munich Personal RePEc Archive.
- Petreski, M., Mojsoska-Blazevski, N., & Bergolo, M. (2016). *Labor-Market Scars When Youth Unemployment Is Extremely High: Evidence from Macedonia*. Bonn : Institute for the Study of Labor (IZA).
- Piopiunik, M., & Ryan, P. (2012). *Improving the transition between education/training and the labour market: What can we learn from various national approaches?* European Expert Network on Economics of Education, EENEE Analytical Report No. 13.
- Quintini, G., & Manfredi, T. (2009). *Going Separate Ways? School-to-Work Transitions in the United States and Europe*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 90, OECD Publishing.
- Quintini, G., Martin, J. P., & Martin, S. (2007). *The changing nature of the school-to-work transition process in OECD Countries*. Bonn: Institute for the Study of Labor.
- Radvansky, M., Stefanik, M., Lichner, I., Weyerstrass, K., Domonkos, T., & Haluska, J. (2013). *Labour market analysis and long – term forecast up to 2025 (FYROM)*. European Union.
- Radvansky, M., Stefanik, M., Lichner, I., Weyerstrass, K., Domonkos, T., & Haluska, J. (2013). *Labour market analysis and long-term forecast in Macedonia (FYROM) up to 2025*. Skopje: European Union.
- Riphahn, R. T. (2002). Residential location and youth unemployment: The economic geography of school-to-work transitions. *Journal of Population Economics* , 15 (1), 115-135.
- Rueda Rodríguez, E. (2014). The Employment Situation of Young People in Mexico . In T. Fashoyin, M. Tiraboschi, M. Gunderson, & F. Fazio, *Tackling Youth Unemployment* (pp. 259-274). Newcastle : Cambridge Scholars Publishing.
- Scarpetta, S., Sonnet, A., & Manfredi, T. (2010). *Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation?* Paris: OECD Social, Employment and Migration Working Papers.

- Sciulli, D., & Signorelli, M. (2011). University-to-work transitions: an empirical analysis on Perugia graduates. *European Journal of Higher Education* , 1 (1), 39-65.
- Sharland, A., Mitchell, D., & Menon, M. (2013). An international comparison of school to work transition systems: how best to evaluate outcomes. *International Journal of Society Systems Science* , 5 (2), 99-112.
- Tiongson, E. R., & Fares, J. (2007). *Youth Unemployment, Labor Market Transitions, and Scarring: Evidence from Bosnia and Herzegovina, 2001-04*. Washington, DC: World Bank.
- UNESCO-UNEVOC . (2013). *Tackling Youth Unemployment through TVET*. Bonn : UNESCO .
- United Nations. (1985). *About Us: United Nations*. Retrieved November 16, 2017, from United Nations Website: <https://www.un.org/development/desa/youth/what-we-do/faq.html>
- Vidovic, H., Gligorov, V., Hauptfleisch, R., Holzner, M., Korolkova, K., & Natter, M. (2011). *Developing Efficient Activation Approaches and Identifying Elements for Regional Cooperation in Western Balkans*. Vienna: The Vienna Institute for International Economics Studies.
- Wolbers, M. H. (2007). Patterns of Labour Market Entry: A Comparative Perspective on School-to-Work Transitions in 11 European Countries. *Acta Sociologica* , 50 (3), 189-210.
- Wolbers, M. (2014). Research on school-to-work transitions in Europe. *European Societies* , 16 (2), 167-174.
- World Bank. (2014). *Assesment of Active Labor Market Programs in Montenegro*. World Bank.
- World Bank Group. (2017). *Western Balkans Labor Market Trends 2017* . World Bank.
- World Bank Group. (2018). *Western Balkans Labor Market Trends 2018* . World Bank.
- World Bank Group. (2018). *Western Balkans Regular Economic Report No.14 - Higher But Fragile Growth*. Washington: World Bank .
- Zimmermann, K. F., Biavaschi, C., Eichhorst, W., Giulietti, C., Kendzia, M. J., Muravyev, A., et al. (2013). Youth Unemployment and Vocational Training. *Foundations and Trends in Macroeconomics* , 9, 1-157.
- Zubović, J., & Simeunović, I. (2012). On the New Methodology of Cost Benefit Analysis of ALMP - The Case of Serbia. In J. Zubović, & I. Domazet, *New Challenges in Changing Labour Markets* (pp. 95-112). Belgrade: Institute of Economic Sciences.
- Zubović, J., & Simeunović, I. (2012). *On the New Methodology of Cost-Benefit Analysis of ALMP - The case of Serbia*. Belgrade: Institute of Economic Sciences.
- Агенција за Вработување на Република Македонија. (2013). *Годишен извештај за 2012 година*. Скопје: Агенција за Вработување на Република Македонија.

Агенција за Вработување на Република Македонија. (2014). *Годишен извештај за 2013 година*. Скопје: Агенција за Вработување на Република Македонија.

Агенција за Вработување на Република Македонија. (2015). *Годишен извештај за 2014*. Скопје: Агенција за Вработување на Република Македонија.

Агенција за Вработување на Република Македонија. (2016). *Годишен извештај за 2015 година*. Скопје: Агенција за Вработување на Република Македонија.

Агенција за Вработување на Република Македонија. (2017). *Годишен извештај за 2016 година*. Скопје: Агенција за Вработување на Република Македонија.

Агенција за Вработување на Република Македонија. (2018). *Годишен Извештај за 2017 година*. Скопје: Агенција за Вработување на Република Македонија.

Агенција за Вработување на Република Македонија. (2008). *Извештај за работа на Агенцијата за вработување на Република Македонија*. Скопје: Агенција за Вработување на Република Македонија.

Агенција за Вработување на Република Македонија. (2009). *Извештај за работа на Агенцијата за вработување на Република Македонија*. Скопје: Агенција за Вработување на Република Македонија.

Агенција за Вработување на Република Македонија. (2012). *Извештај за работата на Агенцијата за вработување на Република Македонија во 2011*. Скопје: Агенција за Вработување на Република Македонија.

Агенција за Вработување на Република Македонија. (2011). *Извештај за работата на Агенцијата за вработување на Република Македонија за 2010*. Скопје: Агенција за Вработување на Република Македонија.

Агенција за Вработување на Република Македонија. (2008). *Извештај за работата на Агенцијата за вработување на Република Македоника во 2007*. Скопје: Агенција за Вработување на Република Македонија.

Агенција за Вработување на Република Македонија. (2017). *Програма за Работа за 2016 година*. Скопје: Агенција за Вработување на Република Македонија.

Атанасовска-Новески, В., & Трпески, П. (2016). Неусогласеност на (не)вработеноста на пазарот на труд во Македонија од аспект на знаења и вештини. *Четврти документ за политики во рамки на работата на експертската група за економски и социјални политики*. Friedrich Ebert Stiftung.

Државен Завод за Статистика. (2008). *Анкета на работната сила, 2007*. Скопје: Државен Завод за Статистика на Република Македонија.

Државен Завод за Статистика. (2009). *Анкета на работната сила, 2008*. Скопје: Државен Завод за Статистика на Република Македонија.

Државен Завод за Статистика. (2010). *Анкета на работната сила, 2009*. Скопје: Државен Завод за Статистика на Република Македонија.

Државен Завод за Статистика. (2011). *Анкета на работната сила, 2010*. Скопје: Државен Завод за Статистика на Република Македонија.

Државен Завод за Статистика. (2012). *Анкета на работната сила, 2011*. Скопје: Државен Завод за Статистика на Република Македонија.

Државен Завод за Статистика. (2013). *Анкета на работната сила, 2012*. Скопје: Државен Завод за Статистика на Република Македонија.

Државен Завод за Статистика. (2014). *Анкета на работната сила, 2013*. Скопје: Државен Завод за Статистика на Република Македонија.

Државен Завод за Статистика. (2015). *Анкета на работната сила, 2014*. Скопје: Државен Завод за Статистика на Република Македонија.

Државен Завод за Статистика. (2016). *Анкета на работната сила, 2015*. Скопје: Државен Завод за Статистика на Република Македонија.

Државен Завод за Статистика. (2017). *Анкета на работната сила, 2016*. Скопје: Државен Завод за Статистика на Република Македонија.

Државен завод за статистика. (2015). *ДИПЛОМИРАНИ студенти, 2015 - Статистички преглед*. Скопје: Државен завод за статистика.

Државен завод за статистика. (2017). *Државен завод за статистика*. Retrieved March 03, 2017, from <http://www.stat.gov.mk/KlucniIndikatori.aspx>

НАЦИОНАЛНЕ СЛУЖБЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ . (2018). *ИЗВЕШТАЈ О РАДУ за период јануар – декембар 2017. године* . НАЦИОНАЛНЕ СЛУЖБЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ .

Топузовска Латковиќ, М., Борота Поповска, М., & Старова, Н. (2016). *Невработеноста на младите луѓе во Македонија* . Скопје: Фондација "Фридрих Еберт" Канцеларија во Македонија.