

“Karriera ime nga zero në heró”

Projekti: “Karriera ime nga zero në heró”- Forcimi i rrjeteve të OSHC-ve të Ballkanit Perëndimor për të implementuar modelin e punësimit “Qendra me një ndalesë” për profesionet e reja të revolucionit digjital 4.0.

Informacioni dhe qëndrimet e publikuara në këtë hulumtim janë të autores dhe jo domosdoshmërisht paraqesin qëndrimet e YSC dhe të Bashkimit European.

Dr. Dalina Jashari

Youth for social changes, Tetor 2020



Tabela e përmbajtjes

Lista e grafikëve	1
1. PARATHËNIE DHE MIRËNJOHJE	3
2. PËRMBLEDHJE.....	4
3. HYRJE.....	6
4. METODOLOGJIA.....	7
5. ANALIZA E TË DHËNAVE DHE GJETJET KRYESORE	10
5.1. NEET DHE NEVOJAT E MUNDËSITË E PUNËSIMIT NË SHQIPËRI	10
5.2. AFTËSI DHE KOMPETENCA.....	17
6. ROLI I SHOQËRISË CIVILE dhe Rëndësia e edukimit jo-formal në rritjen e kapaciteteve dhe aftësive të të rinjve NEET 334	
3.3 KANALET E INFORMACIONIT PËR PUNËSIM DHE MUNDËSIA E NGRITJES SË “QENDRËS ME NJË NDALESE TË PUNËSIMIT TË TË RINJVE NË SHQIPËRI”	38
7. PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME.....	41
8. BIBLIOGRAFIA	41

Lista e grafikëve

FIGURE 1 VEND-BANIMI I TË ANKETUARVE NEET	8
FIGURE 2 NDARJA GJINORE E TË ANKETUARVE NEET	8
FIGURE 3 NIVELI ARSIMOR I TË ANKETUARVE NEET	9
FIGURE 4 KOHËZGJATJA E PAPUNËSISË SË POPULLATËS NEET	11
FIGURE 5 ARYSET E PAPUNËSISË SË POPULLATËS NEET.....	12
FIGURE 6 ARSYET E PAPUNËSISË SË POPULLATËS NEET SIPAS NDARJES GJINORE	12
FIGURE 7 FAKTORËT NXITËS PËRSE NEET NUK GJEJNË DOT PUNË	144
FIGURE 8 SHKALLA E PËRPUTHJES SË PUNËSIMIT ME SHKOLLIMIN	15

FIGURE 9 ÇËSHJET MË TË RËNDËSISHME PËR BIZNESIN NË PUNËSIMIN E TË RINJVE	16
FIGURE 10 PROBLEMET QË HASIN NEET PËR TU PUNËSUAR SIPAS OSHC-VE	17
FIGURE 11 VETË-VLERËSIM I ZOTËRIMIT TË AFTËSIVE KOMPJUTERIKE/DIGJITALE-NEET	20
FIGURE 12 DËSHIRA E NEET PËR TË PËRMIRËSUAR AFTËSITË DIGJITALE/KOMPJUTERIKE	21
FIGURE 13 RËNDËSIA E AFTËSIVE DIGJITALE/KOMPJUTERIKE SIPAS OSHC-VE	22
FIGURE 14 NIVELI I RËNDËSISË SË AFTËSIVE DIGJITALE/KOMPJUTERIKE SIPAS KOMUNITETIT TË BIZNESIT	223
FIGURE 15 A DO TË PUNËSONIT NJË TË RI QË ZOTËRON KËTO AFTËSI DHE QË NUK KA EKSPERIENCË PUNE TË MËPARËSHME?	24
FIGURE 16 KAPACITETET E OSHC-VE PËR TË OFRUAR MBËSHTETJE PËR ZHVILLIMIN E KËTYRE AFTËSIVE NËPËRMJET PROGRAMEVE TË EDUKIMIT JO-FORMAL	25
FIGURE 17 AFTËSI TË RËNDËSISHME PËR T'U PËRMIRËSUAR NGA TË RINJTË, SIPAS OSHC-VE	26
FIGURE 18 NIVELI I ZOTËRIMIT TË AFTËSIVE TË BUTA NGA NEET	28
FIGURE 19 NEVOJA E NEET PËR TË PËRMIRËSUAR AFTËSITË E BUTA	29
FIGURE 20 NIVELI I RËNDËSISË SË AFTËSIVE TË BUTA SIPAS OSHC-VE	30
FIGURE 21 KAPACITETET E OSHC-VE PËR TË OFRUAR PROGRAME TË EDUKIMIT JO-FORMAL MBI AFTËSITË E BUTA	31
FIGURE 22 RËNDËSIA E AFTËSIVE TË BUTA SIPAS BIZNESIT	32
FIGURE 23 A DO TË PUNËSONIT DIKË ME KËTO AFTËSI E PA EKSPERIENCË PUNE?	33
FIGURE 24 PJESËMARRJA E TË RINJVE NË PROGRAME TË EDUKIMIT JO-FORMAL (KURSE, TRAJNIME)?	34
FIGURE 25 SA TË VLEFSHME JANË PËR NEET PROGRAMET E ARSIMIT JO-FORMAL?	35
FIGURE 26 NIVELI I ORGANIIMIT TË PROGRAMEVE/PROJEKTEVE NGA OSHC-TË ME FOKUS KATEGORINË NEET	36
FIGURE 27 NEVOJAT E OSHC-VE PËR TË NXITUR ANGAZHIMIN NË FUSHËN E PUNËSIMIT TË TË RINJVE	37
FIGURE 28 RËNDËSIA E INSTITUCIONEVE NË GJETJEN E NJË PUNE?	

.....	28
FIGURE 29 VLERËSIM I KAPACITETEVE DHE NIVELIT TË BASHKËPUNIMIT TË INSTITUCIONEVE SHETËTËRORE TË PUNËSIMIT (ZYRAT E PUNËS)	
.....	29
FIGURE 30 MËNYRAT/KANALET PËR TË KËRKUAR PUNË	
.....	30

Parathënie dhe mirënjohje

Ky hulumtim paraprak i paraqitur në këtë dokument është hartuar në kuadër të projektit: “Karriera ime nga zero në heró”- Forcimi i rrjeteve të OSHC-ve të Ballkanit Perëndimor për të implementuar modelin e punësimit “Qendra me një ndalesë” për profesionet e reja të revolucionit digjital 4.0 financuar nga Bashkimi Evropian.

Qëllimi i këtij raporti është: a) analizimi i mundësive aktuale të punësimit për të rinjtë; b) vlerësimi i kapaciteteve dhe aftësive të grupit të të rinjve që nuk janë as në ndjekje e të studimeve e as të punësuar (NEET); c) vlerësimi i kapaciteteve të organizatave të shoqërisë civile dhe të institucioneve të arsimit të lartë në hartimin dhe zbatimin e programeve për formimin e kapaciteteve dhe nxitjen e punësimit; d) vlerësimi i nevojave dhe kapaciteteve të sektorëve të ndryshëm të biznesit në lidhje me punësimin dhe aftësitë e të rinjve për t’iu përshtatur kërkesave të tregut të punës. Gjetjet dhe rekomandimet e nxjerra në këtë raport do të jenë një udhërrëfyes për grupin e punës së ngritur nga YSC për krijimin e një qendre me një ndalesë për punësimin e të rinjve në Shqipëri. Gjithashtu, këto rekomandime së bashku me punën e grupit të punës dhe aktivitetet në vazhdim të këtij projekti disa-vjeçar do të ndihmojnë institucionet përkatëse shtetërore dhe aktorë të ndryshëm jo-shtetërorë për të kuptuar më mirë nevojat e NEET si dhe për të marrë masat e duhura për mbështetjen e këtij grupi. Në Shqipëri, ka ende mangësi në hulumtimin e çështjeve që lidhen veçanërisht me NEET, prandaj ky raport paraprak, do të shërbejë dhe si një bazë për realizimin e mëtejshëm të kërkimeve në këtë fushë dhe në adresimin e plotë të nevojave të këtyre të rinjve.

Për realizimin e këtij raporti, mirënjohje i shprehet së pari organizatës Youth for Social Changes e cila u angazhua me profesionalizëm në lehtësimin e një sërë hapash të ndjekur qysh në fillim, ku sfida më e madhe për shkak edhe të situatës së pandemisë Covid19 ishte kontaktimi i të rinjve NEET. Falë rrjetit të të rinjve vullnetarë të YSC në vend, u arrit që në këtë hulumtim të kontaktohet kampioni i synuar i të rinjve NEET. Gjithashtu, YSC lehtësoi dhe realizimin me sukses të sondazheve online me grupe të tjera të interesit si: komuniteti i biznesit dhe organizata të shoqërisë civile. Mbështetje në realizimin e këtij raporti paraprak është marrë dhe zyrat e karrierës

së pesë universiteteve shtetërore në vend dhe zyrat vendore të Shërbimit Kombëtar të Punësimit apo dhe përfaqësues të Këshillave Bashkiakë në disa bashki të vendit.

Përmbledhje

Ulja e papunësisë së të rinjve dhe angazhimi i tyre në profesione të reja në përputhje me kërkesat një tregu pune në ndryshime të vullshme është në qendër të axhendës së politikave të Bashkimit Evropian. Zhvillime për të adresuar papunësinë e të rinjve janë bërë gjithashtu edhe në Shqipëri, të lidhura kryesisht me kuadrin politik e ligjor. Në vitin 2020, shkalla e papunësisë së të rinjve në Shqipëri është 28.76 (Statista, Sept. 2020), shifër kjo mjaft e lartë krahasuar me mesataren evropiane (17.6%) (EUROSTAT, 2020). Sipas raportit më të fundit të KE mbi Shqipërinë, vendi ka bërë deri diku përparime mbi përgatitjen e fuqisë punëtore për t'iu përballur konkurrencës së fuqisë punëtore në zonën evropiane. Edhe pse ka deri diku përparime në fushën e infrastrukturës së energjisë, transportit, komunikimit digjital dhe cilësisë së arsimit, sërish diferenca të mëdha vërehen ndërmjet fuqive punëtore të vendit tonë dhe të vendeve të BE. Në këtë kontekst, mangësia për të qenë të konkurrueshëm në tregun evropian të punës vjen për shkak të mungesës së njohurive të lidhur me sipërmarrjen, teknologjinë dhe aftësi të tjera, institucione të dobëta dhe mungesë e investimeve në këto fusha (EC, 2020).

Ky hulumtim paraprak, përqendrohet më së shumti tek një pjesë e rëndësishme e popullatës së të rinjve 15 deri në 29 vjeç, të cilët nuk janë as në ndjekje të studimeve/trajnimeve dhe as të punësuar (Më tej në studim e më gjerë ky grupim quhet NEET- not in employment, education or training). Kjo pjesë e popullatës në vend shfaqet në nivele mjaft të larta. Më konkretisht, sipas INSTAT, aktualisht në Shqipëri në grupin NEET bëjnë pjesë 25.5% e grupmoshës 15-24 vjeç dhe 26.6% e grup-moshës 15-29 vjeç (INSTAT, 2020).

Të dhënat e nxjerra nga studimi paraprak “Karriera ime nga zero në heró”, tregojnë që së pari janë disa faktorë të cilët ndikojnë që këta të rinj të konsiderohen si pjesë e grupit NEET. Këta faktorë, mund të ndikojnë mëvetësisht ose të ndërthurur me njëri-tjetrin, duke krijuar në këtë mënyrë “terrenin” tek këta të rinj për të mos mundur as të ndjekin shkollën e as të punësohen.

Sfida më e madhe ndërmjet këtij grupi shfaqet tek periudha e kalimit nga shkollimi (qoftë ky pas gjimnazit, universitetit apo institucioneve të arsimit profesional) në tregun e punës. Të dhënat tregojnë se sistemi arsimor bën pak përpjekje për formimin e duhur të të rinjve në përputhje me kërkesat e tregut të punës. Dhe në këtë kontekst, qeveria, sektori privat dhe shoqëria civile duhet të punojnë së bashku për të investuar në politika e programe që plotësojnë nevojat e NEET si në lidhje me rritjen e aftësive të tyre, ashtu edhe me lehtësimin e kanaleve të informacionit dhe të punësimit të tyre.

Edhe pse popullsia NEET konsiderohet si homogjene, për shkak se të gjithë këta të rinj janë edhe të papunë edhe jo në ndjekje të shkollimit/trajnimit, vërehen disa nën-grupe të cilat janë me rëndësi për tu nën-vizuar. Kjo, për të adresuar edhe më mirë nevojat sa më konkrete të kësaj popullsie. Në veçanti, popullsia NEET në këtë hulumtim ndahet në disa grupe:

- a) Të papunët NEET afatgjatë dhe afatshkurtër
- b) Të rinjtë ndër të cilët kryesisht vajza të cilët janë të disponueshëm për punë por që nuk mundin të punojnë për shkak të angazhimeve familjare
- c) Të rinjtë e pamotivuar për tu edukuar apo për tu shkolluar apo dhe të pa-orientuar, kryesisht të rinj të cilët kanë përfunduar shkollën e mesme

Ndër të gjithë aktorët e përfshirë në këtë raport, mungesa e aftësive dhe e praktikës së punës zënë vemendjen kryesore si çështje me mjaft rëndësi të cilat duhet të marrin zgjidhje. Mbi 70% e të anketuarve raportojnë se nuk zotërojnë 14 nga 19 aftësi digjitale për të cilat janë pyetur dhe mbi 30% e tyre zotërojnë pak ose shumë pak aftësi të buta. Të dhënat nga ky hulumtim tregojnë se të rinjtë nuk kanë informacionin e duhur mbi kuptueshmërinë e aftësive të buta dhe rëndësinë e këtyre të fundit jo vetëm për tu punësuar, por edhe për të qenë të denjë për të punuar në një vend pune si dhe për tu zhvilluar përgjatë viteve të punësimit. Në kontekstin e zhvillimit të aftësive të buta të të rinjve, rol të rëndësishëm luajnë jo vetëm institucionet arsimore nëpërmjet zhvillimit të kurrikulave jashtë-shkollore, por edhe organizatat vendore të shoqërisë civile dhe grupet komunitare, të cilat duhet të angazhojnë të rinjtë brenda komuniteteve të tyre në një sërë aktiviteteve apo dhe kurse e trajnime jo-formale. Me rëndësi është të theksohet fakti që mbi 70% e të rinjve në sondazh kanë shprehur dëshirë të lartë për të përvetësuar si aftësitë digjitale ashtu edhe ato të buta.

Ndërkohë që në vend shifrat e papunësisë ndërmjet të rinjve janë mjaft të lartë, punonjësit nga ana tjetër hasin vështirësi në gjetjen e punonjësve të kualifikuar për vendet e punës që ata ofrojnë. Kjo, sipas vetë përfaqësuesve të biznesit, e lidhur me mungesën e aftësive të nevojshme të të rinjve, mbi mungesën e perspektivës për të ardhmen që vetë të rinjtë kanë, por edhe me diferencën e dukshme ndërmjet përgatitjes shkollore të të rinjve dhe nevojave praktike/profesionale në vendet e punës. Për këtë qëllim, sugjerohet që komuniteti i biznesit duhet të kontribuojë në orientimin për aftësi të të rinjve jo vetëm nëpërmjet ofrimit të praktikave mësimore, por edhe nëpërmjet konsultimeve të herëpashërshme me aktorë të tjerë siç janë institucionet e edukimit, njësitë e qeverisjes vendore, organizatat e shoqërisë civile dhe me vetë të rinjtë.

Institucionet qeveritare në nivel qendror janë aktorë të rëndësishëm në hartimin e politikave për të rinjtë. Deri tani nga Ministria e Arsimit, Rinisë dhe Sportëve, nuk janë marrë masa specifike për të rinjtë NEET, por do të jenë fokus i planit të ri të veprimtimit të kësaj

ministrie për vitet në vazhdim. Në këtë kontekst, rekomandohet që organizatat e shoqërisë civile të cilat kanë në fokus të tyre punën me të rinjtë, të adresojnë nevojat dhe sfidat e NEET, duke u bazuar në analizën e faktorëve që I bëjnë këta të rinj të jenë pjesë e NEET.

Hyrje

Në udhëtimin e saj për të adoptuar Industrinë 4.0, Shqipëria has një sërë sfidash në lidhje me nivelin e aftësive të fuqisë punëtore dhe nivelit të lartë të papunësisë, sidomos të të rinjve. Revolucioni industrial 4.0, i cili në qendër të vet ka teknologjinë, po transformon në mënyrë të vrullshme llojin dhe mënyrën se si njerëzit punojnë, duke sjellë gjithashtu dhe ndryshim/ krijim të profesioneve apo dhe zëvendësimin e disa profesioneve tradicionale me profesione tërësisht të reja. Gjithnjë e më shumë shërbime publike dhe private po digjitalizohen duke rritur jo vetëm informimin e lehtë dhe të shpejtë, por në të njëjtën kohë duke ulur ndjeshëm kostot monetare dhe ato burokratike. Karakteristikat më dalluese të kësaj etape zhvillimi janë shpejtësia dhe saktësia e lartë, koordinimi në një rrjet gjithnjë në zgjerim, rritja e prodhimit dhe ulja e kostove, transformimi i disa shërbimeve ekzistues dhe dalja e shërbimeve të reja dhe mbi të gjitha, për një gamë në rritje shërbimesh po rritet konkurrenca e tregut të punës në nivel global (Kotorri, 2018)

Këto transformime sjellin vështirësi dhe sfida dhe në të njëjtën kohë sjellin përfitime të cilat janë domethënëse dhe jetike për zhvillimin socio-ekonomik të vendit, në këtë rast të Shqipërisë, si një vend në zhvillim dhe që synon t'i përafrohet Bashkimit Evropian. Ndryshimet teknologjike nga ana tjetër kërkojnë investime nga pikëpamja e pajisjeve digjitale dhe nga pikëpamja e kapaciteteve njerëzore për t'iu përshtatur këtyre ndryshimeve.

Gjatë dekadave të fundit tregu i punës në Shqipëri ka ndryshuar në mënyrë dramatike. Ky moment revolucioni digjital mund të përbëjë një moment të rëndësishëm për vendin tonë në krijimin e bizneseve të reja, çka mund të jetë një mundësi e mirë për krijimin e vendeve të reja të punës veçanërisht për të rinjtë, të cilët përbëjnë një nga grupet që mund të përthithin më shpejt njohuri të reja. Dhe në këtë kuadër, është tërësisht e domosdoshme që të rinjtë të krijojnë aftësi dhe kompetenca të reja në përputhje me nevojat e tregut të punës. Në këtë drejtim, sistemi arsimor shqiptar, organizatat e shoqërisë civile, veçanërisht ato që kanë në fokus të rinjtë, duhet të shtojnë përpjekjet e tyre për të përgatitur brezin e ri me aftësitë e duhura të transferueshme / "aftësitë e buta", të tilla si komunikimi, mendimi kritik, krijimtaria, zgjidhja e problemeve, bashkëpunimi, fleksibiliteti, iniciativa, udhëheqja, puna në grup, vetëbesimi, etj. Nga ana tjetër, institucionet qeveritare dhe komuniteti i biznesit duhet të bashkëpunojnë ngushtë gjithashtu me palët e tjera të interesuara në analizimin e nevojave të tregut të punës dhe aftësive që i duhen vetë komunitetit të biznesit në mënyrë që të afrojnë sa më shumë të rinj drejt tregut të punës. Sipas raportit të KE në 2020, edhe pse shifrat për vitin 2019 tregojnë ulje të numrit të papunësisë tek të rinjtë, nga 28.3% në 2018 në 27.2% në vitin 2019, sërish niveli i papunësisë së të rinjve në vend mbetet i lartë.

Ndër grup-moshat e të rinjve 15-29 vjeç qëndron nën-grupi i të rinjve NEET, i cili është mjaft i rëndësishëm për t'u trajtuar. Treguesi NEET i referohet atyre të rinjve që aktualisht nuk janë në ndjekje të shkollimit apo të një trajnimi e njëkohësisht as të punësuar. Si të tillë, kjo kategori e grup-moshës 15-29 vjeç konsiderohet si kategori “në rrezik” për të pasur akses në shkollim/trajnim por edhe për t'u punësuar. Në Shqipëri, të rinjtë NEET përbëjnë 26.6% të grup-moshës 15-29 vjeç, shifër kjo ndër më të lartat në Ballkanin Perëndimor dhe në Evropë (World Bank, 2020). Siç edhe theksohet nga Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik (OECD), niveli i lartë i të rinjve NEET përbën shqetësim sepse ky “status” në afatgjatë mund të ketë ndikime negative tek këta individë, siç është papunësia dhe pasi të jenë mbi 30 vjeç, çka ndikon më tej në statusin familjar, ekonomik dhe shoqëror të vetë këtyre individëve por edhe të shoqërisë më gjerësisht (Carcillo, 2015).

Metodologjia

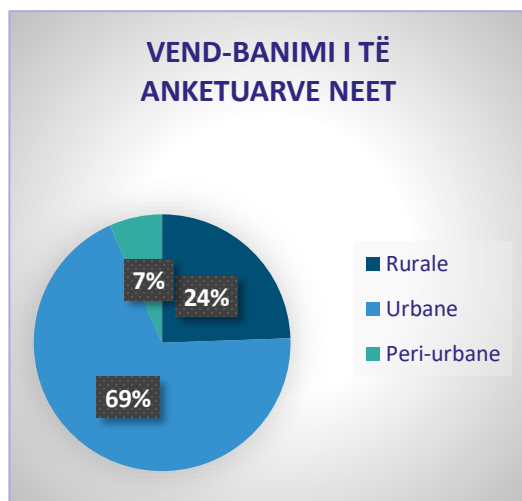
Për këtë raport paraprak është përdorur një metodologji e përzier me instrumenta sasiorë dhe cilësorë dhe ka pasur për qëllim mbledhjen e informacionit mbi punësimin e të rinjve në Shqipëri në përputhje me revolucionin industrial 4.0- si një parakusht për zhvillimin, zbatueshmërinë dhe qëndrueshmërinë e modelit të qendrës më një ndalesë për punësimin e të rinjve. Bazuar në sfidat dhe ndryshimet që revolucionin industrial 4.0 ka sjellë në tregun e punës, në kompetencat që duhet të kenë individët (veçanërisht të rinjtë) dhe në rolin transformues të arsimit, ky raport paraprak u përgjigjet pyetjeve të mëposhtme hulumtuese:

- Cili është niveli i njohurive dhe masat që institucionet e qeverisë shqiptare dhe aktorët e shoqërisë civile kanë në lidhje me aftësimin dhe punësimin e të rinjve në përputhje me industrinë 4.0 në Shqipëri?
- Si u përgjigjen aktualisht institucionet e arsimit të lartë nevojave për të përgatitur brez të ri të të rinjve që zotërojnë aftësitë në përputhje me industrinë 4.0?
- A janë të rinjtë (veçanërisht ata NEET) të pajisur me kompetencat e duhura për t'iu përshtatur revolucionit industrial 4.0, me fokus të veçantë në aftësitë teknologjike dhe digjitale?

Instrumentët e përdorur konsistuan në: (a) hulumtimin e politikave ekzistuese kombëtare dhe dokumenteve në fushën e rinisë, arsimit dhe punësimit dhe materiale dytësore; (b) hulumtim cilësor në terren bazuar në intervista gjysmë të strukturuar me aktorë relevantë siç

janë drejtoritë rajonale të shërbimit kombëtar të punësimit dhe përfaqësues të njësive të qeverisjes në qytetet e Vlorës, Shkodrës, Lezhës, Durrësit, Shijakut, Peqinit e Korçës, Elbasanit; ekspertë dhe përfaqësues të zyrave të karrierës pranë universiteteve të Korçës, Elbasanit, Durrësit, Vlorës e Gjirokastrës; (c) instrument sasior (sondazh online) nëpërmjet të cilit u targetuan:

- 115 rinj NEET, prej të cilëve 62% vajza e 38% djem. Vend-banimi i popullatës së anketuar NEET është ndarë në tre nivele me përqindjet përkatëse: NEET nga zonat urbane: 69%, NEET nga zonat rurale: 24% dhe NEET nga zonat peri-urbane: 7%. Në lidhje me nivelin arsimor të të anketuarve NEET, të anketuarit që kanë mbaruar shkollën e mesme janë 36.5% e të anketuarve,



studimet

“bachelor” - 24.3% e të anketuarve dhe studimet master -25.2%.

Figura 1

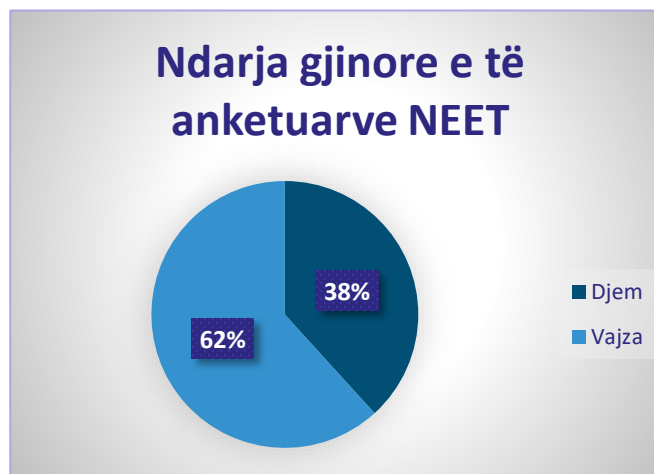


Figura 2

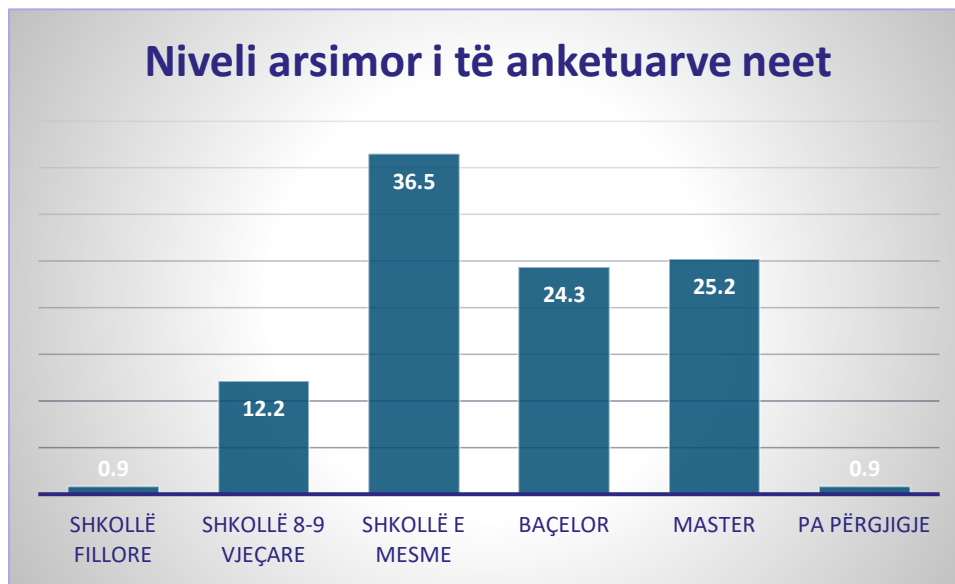


Figure 3

- 42 përfaqësues nga sektorë të ndryshëm të biznesit si: Teknologji e informacionit, agrikulturë, pyllëzim dhe peshkim, miniera, Industri e përpunimit, Energjitikë, Ujësjellës, Ndërtim, Tregëti, Transport, Ushqim dhe akomodim, Shërbime të informacionit dhe komunikacionit, Shërbime financiare, Kërkim dhe shkencë, Shëndetësi.
- 51 përfaqësues të organizatave të shoqërisë civile të angazhuar në mbështetjen e politikave rinore, në punësimin e të rinjve, në sektorin e informacionit dhe teknologjisë, në edukim, në politika sociale dhe këshillim karriere.

Nga pikëpamja gjeografike, janë synuar qarqet më të mëdha në vend si vijon: qarku Tiranë, Durrës, Dibër, Vlorë, Elbasan, Shkodër, Korçë, Gjirokastrë.

Kufizimet e këtij raporti:

Raporti paraprak i paraqitur në këtë dokument paraqet disa kufizime të cilat lidhen së pari me vështirësinë e identifikimit dhe kontaktimit të grupimit të të rinjve NEET. Kjo për shkak të mungesës e të dhënave dhe informacioneve mbi këtë grup dhe me situatën e Covid19 në vend, çka bëri që analiza sasiore të kryhet e gjitha online. Megjithatë, u arrit që opinione nga grupimi NEET të ketë nga disa rajone të vendit, njësoj sikurse dhe aktorë të tjerë të interesit të kontaktuar për qëllim të këtij raporti.

Analiza e të dhënave dhe gjetjet kryesore

NEET DHE NEVOJAT E MUNDËSITË E PUNËSIMIT NË SHQIPËRI

Arsyet përse një person nuk është as në ndjekje të shkollës/trajnimin e as nuk është në punë janë nga më të ndryshmet, situatë e cila mund të ketë pasoja të mëdha për këta individë, si pasoja ekonomike, sociale dhe psikologjike.

Edhe pse popullsia NEET konsiderohet si homogjene, për shkak se të gjithë këta të rinj janë edhe të papunë edhe jo në ndjekje të shkollimit/trajnimit, vërehen disa nën-grupe të cilat janë me rëndësi për tu nën-vizuar. Kjo, për të adresuar edhe më mirë nevojat sa më konkrete të kësaj popullsie. Në veçanti, popullsia NEET në këtë hulumtim ndahet në disa grupe:

- d) Të papunët NEET afatgjatë dhe afatshkurtër
- e) Të rinjtë ndër të cilët kryesisht vajza të cilët janë të disponueshëm për punë por që nuk mundën të punojnë për shkak të angazhimeve familjare
- f) Të rinjtë e pamotivuar për tu edukuar apo për tu shkolluar apo dhe të pa-orientuar, kryesisht të rinj të cilët kanë përfunduar shkollën e mesme

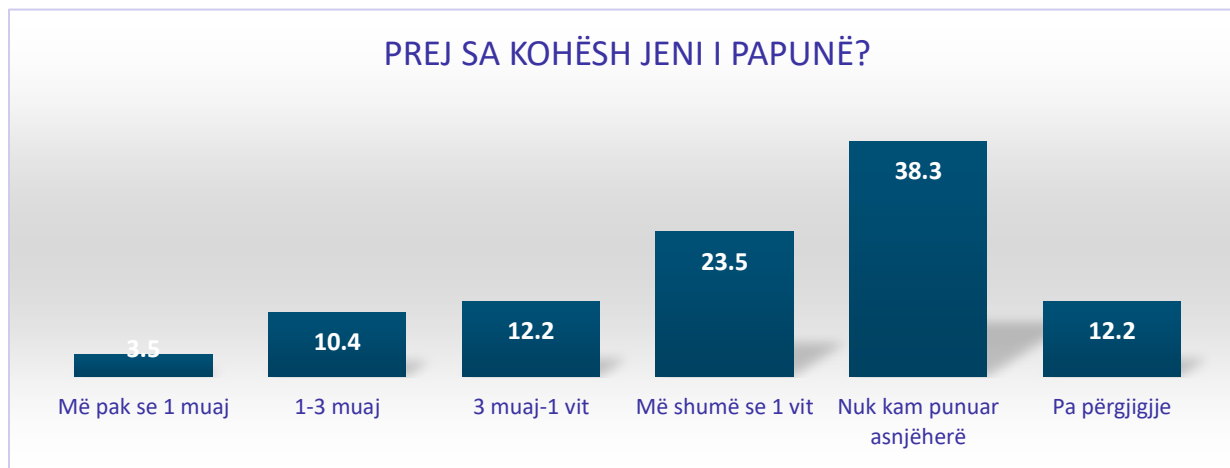


Figure 2

Sikurse dhe vërehet nga grafiku nr.4, përqindja e të rinjve të papunë nga 1 muaj deri në 1 vit zë rreth 22.6% të NEET të kontaktuar, ndërkohë që të papunët afatgjatë me më shumë se 1 vit të papunë zë 23.5%. Përqindje më të lartë të të anketuarve (38.3%) vërehen tek kategoria e të rinjve të cilët nuk kanë punuar asnjëherë, ku 60% e tyre janë të moshës 24-29 vjeç, kryesisht me arsim 8-9 vjeçar. Kjo grupmoshë dhe kjo përqindje e

lartë është ngushtësisht e lidhur me nivelin arsimor të këtyre personave, me boshllëkun arsimor të krijuar ndër vite dhe me kohën shumë të gjatë të të qenurit të papunë.

Për të adresuar sa më saktë nevojat dhe sfidat e të rinjve NEET duhet të merren parasysh faktorët se përse këta të rinj gjenden në këtë situatë. Sipas të dhënave për Shqipërinë të raportit të Fondacionit Evropian të Trajnimeve (Commission, 2015), të rinjtë mund të rrezikohen për të qenë NEET për shkak të nivelit të ulët arsimor, pasivitetit dhe dekurajimit për të gjetur punë, ndryshimet e vullshme të tregut të punës si dhe (specifikisht për vajzat) përkujdesi ndaj familjes.

Të anketuarve NEET në këtë raport paraprak iu adresuan disa alternativa në lidhje me arsyet se përse nuk janë as të punësuar e as në ndjekje të shkollimit/trajnitimit. Sikurse vërehet nga grafiku nr.5, përqindje të lartë (përveç të anketuarve që nuk kanë opinion – 16.52 %) e zënë arsyet që lidhen me eksperiencat e mëparëshme të punës (30.4%), mungesën e vendeve të punës (10.43%), në të njëjtën përqindje qëndron dhe arsyeja se të rinjtë nuk zotërojnë aftësitë/kapacitetet e duhura për të punuar (10.43%) dhe përkujdesja ndaj familjes (9.57%).

ARSYET E PAPUNËSISË

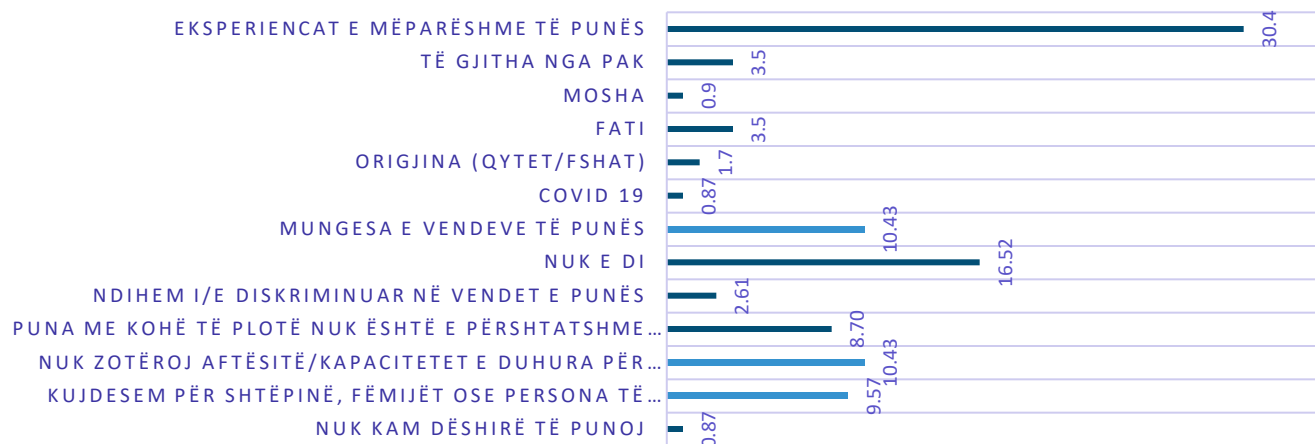


Figure 5

Nga pikëpamja gjinore, ndërmjet të anketuarve NEET në këtë raport vërehet diferencë në lidhje me arsyet familjare, ku kjo arsye është mbizotëruese për 14.1% të vajzave të anketuara përkundrejt 2.3% të djemve të anketuar. Diferencë relativisht e ndjeshme ndërmjet dy gjinive vërehet dhe tek “mungesa e vendeve të

punës, ku kjo çështje përbën arsye

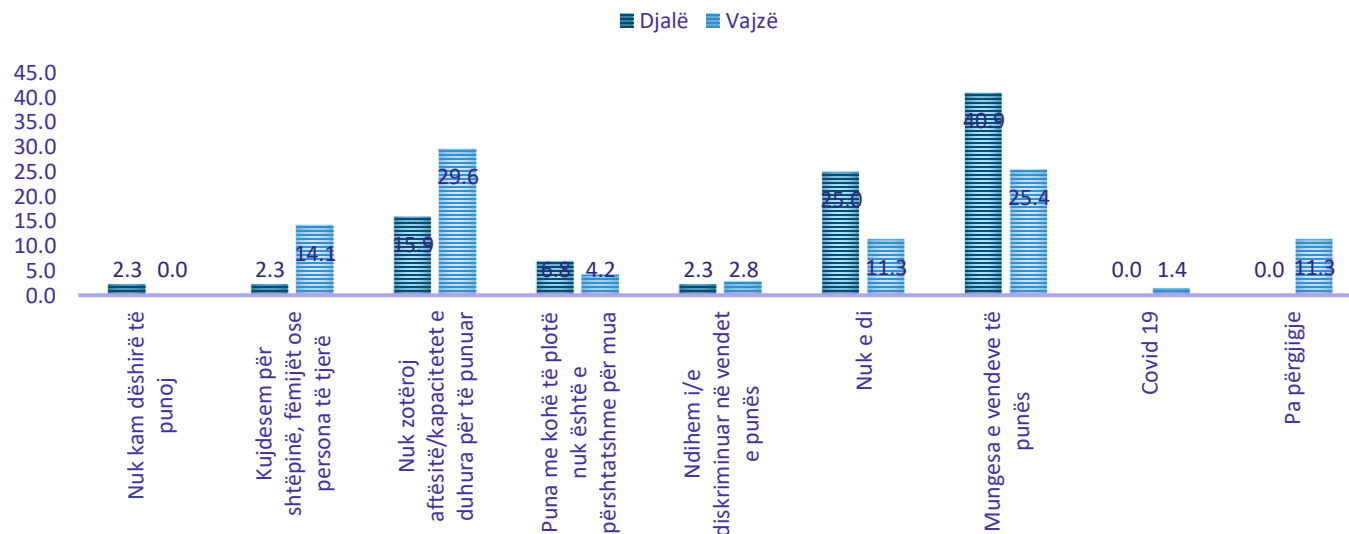
për papunësimin për 40.9 % të të anketuarve meshkuj, krahasuar me 25.4 % të vajzave. Gjithashtu, diferencë ndërmjet dy grupeve

gjinore vërehet dhe sa i përket nivelit të zotërimit të aftësive të duhura për tu punësuar, ku 29.6 % e vajzave të anketuara shprehen se nuk zotërojnë aftësitë e duhura, përkundrejt 15.9% e djemve të anketuar (shih grafikun nr.6).

Adresimi i nevojave të grupimit NEET për shkollim dhe punësim kërkon një qasje gjithëpërfshirëse, të përshtatur dhe të bazuar në partneritet ndërmjet institucioneve shtetërore

Figura 6

ARSYET E PAPUNËSISË NEET SIPAS NDARJES GJINORE



në nivel qendror e vendor si dhe me organizatat e shoqërisë civile, komunitetin e biznesit dhe institucionet arsimore. Informacioni i marrë për këtë raport nga përfaqësues të institucionit përgjegjës për hartimin e politikave të punësimit të të rinjve - Ministria e Arsimit, Sporteve dhe Rinisë, tregon se ende nuk është hartuar një nismë konkrete dedikuar punësimit ndaj grupimit NEET. Kjo çështje pritet të jetë pjesë e plani të ri veprimi nga ana e MASR për periudhën 2021-2025.

Të anketuarit NEET në këtë raport paraprak janë pyetur mbi faktorët se përse nuk kanë mundur të gjejnë dot punë. 30.4% e të anketuarve ndajnë opinionin “për shkak të mungesës së eksperiencave të mëparëshme”, 27.8% “për shkak të mungesës së lidhjeve të duhura politike apo dhe me persona me ndikim”. Përqindje të rëndësishme (26.1%) zë gjithashtu dhe niveli i shkollimit të të rinjve të anketuar (grafiku nr.7).

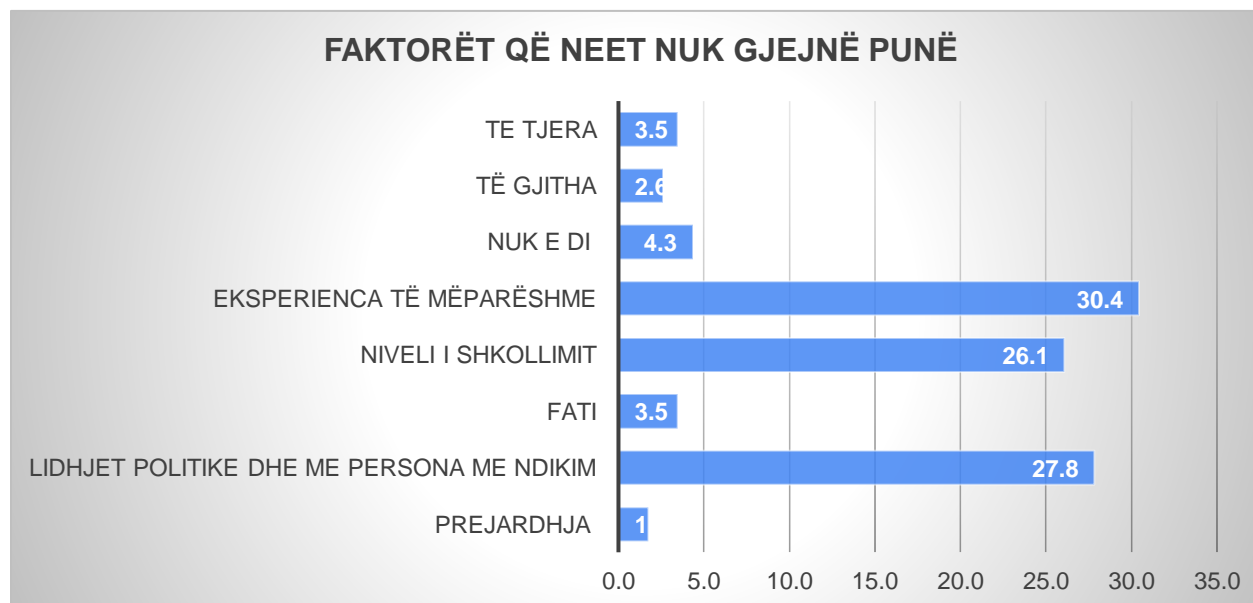


Figure 7

Niveli i shkollimit, cilësia e programeve mësimore, mungesa e aftësive/kompetencave të pamjaftueshme të nevojshme për t'iu përshtatur tregut aktual të punës dhe niveli i ulët i vetëvlerësimit të grupimit NEET, mungesa e mbështetjes për të rinjtë në momentin kur kërkojnë të punësohen, nënvizohen si elemente ndikues nga përfaqësues të komunitetit të biznesit dhe nga përfaqësues të universiteteve në vend. Këta të fundit, theksojnë faktin që institucionet arsimore, si

ato në nivelin profesional ashtu edhe

ato në nivelin universitar duhet të përshtasin informacionet teorike me praktikë në terren. Nga ana tjetër, shkollat profesionale dhe universitetet duhet të diversifikojnë programet e studimit të cilat duhet të jenë në përshtatje me nevojat e tregut dhe mbi të gjitha në përputhje me ndryshimet në kuadër të industrisë 4.0. Të rinjtë NEET të anketuar për qëllim të këtij raporti, vërejnë se ky grupim është shumë pak i orientuar drejt tregut të punës, orientim ky i munguar qysh në kohën kur këta të rinj janë në ndjekje të shkollimit. Më tej ata shtojnë se: “Arsimi duhet të shoqërohet me praktikë profesionale në mënyrë që ne të jemi më të orientuar dhe më konfidentë në atë që kemi mësuar dhe në atë që dimë të bëjmë më mirë. Thënë këtë, sistemi ynë arsimor duhet të reformohet duke pasur parasysh jo vetëm diplomimin e të rinjve por edhe perspektivën e tyre për punësim sipas kërkesave të tregut”. Domethënës në këtë kontekst janë dhe përgjigjet e dhëna nga vetë të rinjtë NEET, ku vetëm 6% e punësimit të tyre përputhet me shkollimin që kanë ndjekur (grafiku nr. 8).

Nga ana tjetër, ndryshimet e vullshme të teknologjisë dhe kërkesa për profesione të reja (në kuadër të Industrisë 4.0) kërkon bashkëpunim dhe ndërveprim të madh ndërmjet institucioneve të edukimit dhe komunitetit të biznesit. Kjo çështje është shpesh e lënë jashtë vëmendjes së institucioneve qeverisëse qendrore e vendore, ndërkohë duhet të jetë një prioritet në bazë të të cilit do të mund të përcaktohen dhe ndërtohen programet e duhura të studimit në përputhje me nevojat e tregut të punës.

Përfaqësuesve të biznesit iu kërkua që të listonin sipas rëndësisë për ta çështje të cilat ata u japin më shumë rëndësi në momentin kur punësojnë dikë, ku niveli 1 është niveli më i ulët i rëndësisë e niveli 5 është niveli më i lartë i rëndësisë. Sikurse vërehet nga grafiku i

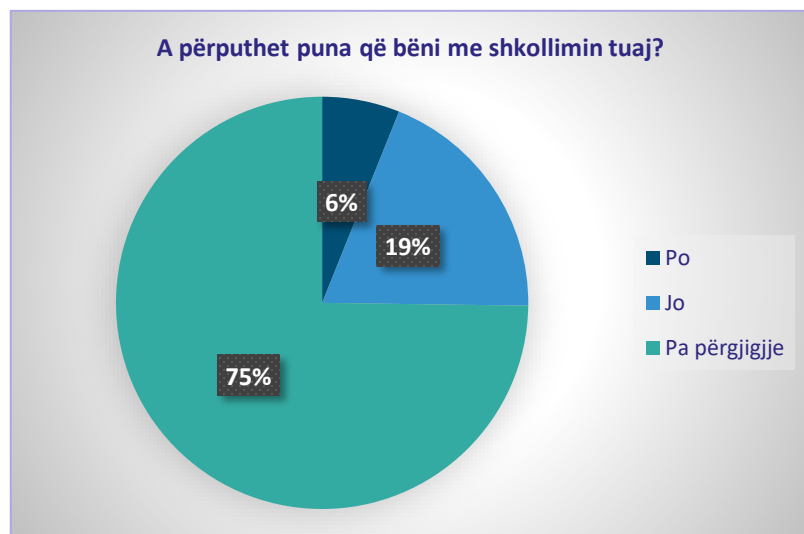


Figura 8

mëposhtëm nr.9, përfaqësuesit e biznesit vlerësojnë me nivelet “aspak të rëndësishme” (niveli 1) dhe “të rëndësishme” (niveli 3) diplomën universitare dhe pjesëmarrjen në programe të edukimit jo-formal apo trajnime. Pra, pothuajse të gjitha ccështjet e shtruara për biznesit në përqindje më të lartë vlerësohen si “të rëndësishme” (pra niveli 3). Në këtë nivel rëndësie, ccështjet sipas përqindjes më të lartë listohen si më poshtë: Diploma universitare (54.8%); Zotërimi i aftësive të buta (52.4%); referencat e dhëna (42.9%); Pjesëmarrja në trajnime e certifikatat e marra (42.86%); Zotërimi i aftësive teknike (40.5); Pjesëmarrja në edukimit jo-formal dhe eksperiencia të mëparëshme pune (38.1%); rezultatet e testit të përgjithshëm hyrës të zhvilluar nga vetë kompania (31%). Ndërkohë që ofrimi i pagës më të ulët në 69% të të anketuarve është ccështje e parëndësishme për punësimin e të rinjve.

Çfarë është më e rëndësishme për kompaninë tuaj kur jeni duke përzgjedhur një punonjës të ri?

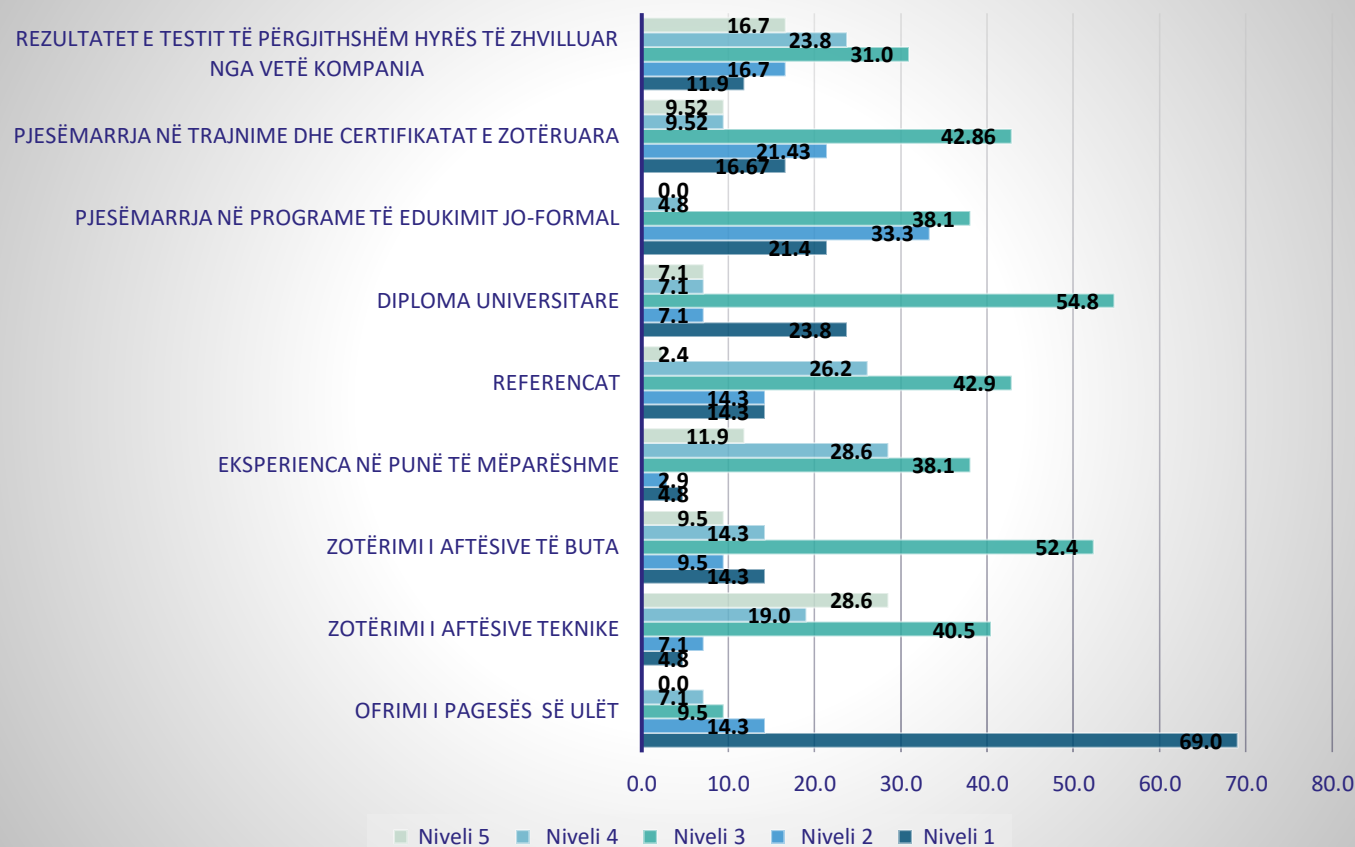


Figura 9

mungesën e mbështetjes institucionale të të rinjve në NEET në momentin kur aplikojnë për punë (56.9%) e në të njëjtën përqindje dhe nivelin e ulët të vetë-vlerësimit që NEET kanë përpara apo gjatë punësimit të tyre, kjo e fundit e lidhur ngushtësisht me mangësinë e kompetencave që kërkon tregu i punës (graiku nr.10).

Sipas përfaqësuesve të OSHC-ve në këtë raport, përgatitja e të rinjve për në tregun e punës duhet të fillojë që në moshën e gjimnazit, nëpërmjet trajnimeve/programeve ekstra-kurrikulare si dhe nëpërmjet ofrimit më të mirë të këshillimit të karrierës. Më tej, OSHC-të vërejnë mangësitë në aftësi praktike të të rinjve, çka kërkon angazhim më të madh të aktorëve në ofrimin e praktikave të punës, me apo pa pagesë. Përfaqësuesit e OSHC-ve theksojnë në nivele të larta gjithashtu mungesën e aftësive/kompetencave të pamjaftueshme të të rinjve

për të hyrë në tregun e punës (72.5%), ndjekur më tej me

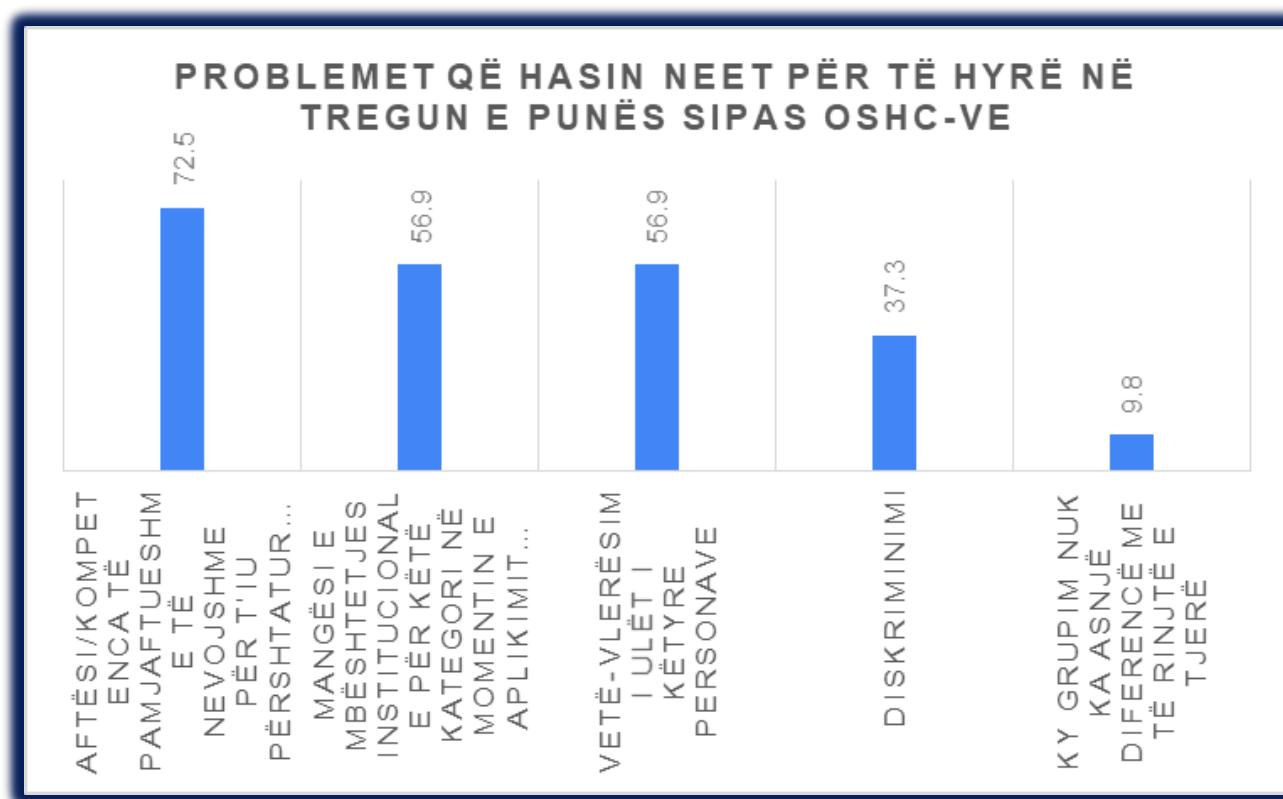


Figure 3

AFTËSI DHE KOMPETENCA

Ndryshimet në tregun e punës në dekadat e fundit kanë pasur ndikime të rëndësishme në llojet e aftësive dhe kompetencave që të rinjtë duhet të kenë për të hyrë në tregun e punës. Koncepti i kompetencës në psikologji, në edukim etj., lidhet me veprën e Noam Çomskit në fushën e gjuhësisë qysh në fillim të viteve '60 të shekullit XX, i cili hodhi idenë se koncepti i tij për kompetencën mund të shtrihet edhe në fusha të tjera si një element i rëndësishëm për zhvillimin socio-ekonomik të vendeve. Nga literatura ekzistuese dallohen dy lloje

kompetencash: *kompetenca të përgjithshme* (më tej kompetenca të buta- soft skills) dhe *kompetenca specifike*. Kompetencat specifike janë ato të fituara për një fushë studimi, si për shembull: aftësia e infermieres për të kryer një injeksion, aftësia e mekanikut për të rregulluar një makinë, etj. Këta njerëz me këto aftësi konkrete në lidhje me profesionin e zgjedhur kanë produktivitet mjaft të lartë, por jo të qëndrueshme me kalimin e kohës. Për shkak të ndryshimeve teknologjike dhe ndryshimeve në kërkesat e tregut të punës, kompetencat specifike kanë tendencën të humbasin vlerën e tyre me kalimin e kohës. Termi “kompetenca të përgjithshme” është përdorur gjerësisht në kuptimin “një tërësi cilësish dhe aftësish” dhe që grupohen në tre grupe: *Kompetencat instrumentale*, janë ato që përfshijnë kapacitetin për të analizuar dhe sintetizuar, për të organizuar dhe planifikuar, të komunikuarit me gojë e shkrim në gjuhën amtare, njohjen e një gjuhe të dytë të huaj, zgjidhja e problemeve, etj. *Kompetencat ndër-personale* të cilat përfshijnë aftësitë kritike, punën në grup, aftësinë për të komunikuar me ekspertë të fushave të tjera, përkushtimin etik etj. *Kompetencat sistimore* janë kapaciteti për të zbatuar dijet në praktikë, aftësitë dhe shprehjet hulumtuese, aftësia për t’u përshtatur në situata të reja, krijimtaria, aftësia për të punuar në mënyrë të pavarur, hartimi dhe menaxhimi i projekteve, iniciativa dhe sipërmarrja, kujdesi për cilësinë, vullneti për të kapërcyer pengesat dhe për të arritur sukses etj.

Në këtë raport paraprak janë marrë për bazë një listë aftësish duke u bazuar në klasifikimin e bërë nga Forumi Ekonomik Botëror. Më konkretisht: a) kompetencat digjitale si: aftësitë kompjuterike të të rinjve NEET, projektim web, programim, front-end development dhe b) aftësi të buta si: Komunikimi (në të shkruar e të folur); Njohuri të të paktën të një gjuhe të huaj; Sipërmarrja; Aftësi të aplikimit për punë (shkrimi i CV, shkrimi i një letre motivimi, prezantimi i vetes, etj); Puna në grup; Të qenurit fleksibël; Leadership/ drejtimi; Të menduarit kritik; Vendim-marrja; Zgjidhja e problemeve; Zgjidhja dhe menaxhimi i konflikteve; Menaxhim i burimeve njerëzore; Aftësi prezantuese; Inteligjenca emocionale; Orientimi i shërbimeve; Bashkëpunimi virtual; Gjenerimi i ideve të reja/ të qenurit krijues; Të mësuarit gjatë gjithë jetës. Në grafikët më poshtë paraqiten të dhënat në lidhje me nivelin e njohurive të kompetencave digjitale që të anketuarit NEET kanë, bazuar në nivele rëndësie ku: niveli 1 është niveli më i ulët i njohjes dhe niveli 5 është më i larti i njohjes.

Sikurse dhe vërehet nga grafikët e paraqitur, NEET kanë më shumë njohuri në përdorimin e programeve Microsoft (windows- 13% dhe Office- 7%), internetit- 20.9%, e-mailit- 27% dhe menaxhimi i rrjeteve sociale dhe marketingu digjital-15.7%. Ndërkohë, kompetenca të tjera më specifike digjitale si: Adobe Photoshop, Sketch, Adobe Illustrator, web page elements dhe UI, Page layout, Design principles, web fonts, përdorimi i Version control system (git), Redaktor teksti (Text editors), HTML, CSS, JavaScript, jQuery, WordPress Editing – mbi 70% e NEET nuk kanë aspak njohuri (grafiku nr.11). Megjithatë, për këto kompetenca digjitale, janë po mbi 70 % e NEET të cilat shprehen se kanë dëshirë për të marrë njohuri në vazhdim mbi këto aftësi (grafiku nr.12). Opinionet e organizatave të shoqërisë civile mbi rëndësinë e aftësive digjitale ndahen më së shumti ndërmjet nivelit 3 dhe 4 të rëndësisë (grafiku nr.13). Sa i përket nivelit më të ulët të rëndësisë sipas 20% e OSHC-ve renditen aftësitë që kanë të bëjnë me JavaScript, jQuery, WordPress Editing. Komunitetit i

biznesit nga ana tjetër vlerëson 10 nga 19 aftësi digjitale/kompjuterike si më të rëndësishme (në nivelin 4 të rëndësisë) si vijon: përdorimi i microsoft windows – 26.2% e të anketuarve të komunitetit të biznesit; microsoft office programme package- 31%; internet browser- 31%; e-mail- 26.2%; menaxhimi i rrjeteve sociale dhe marketingu digjital- 26.2%; web-page elements dhe UI- 26.19; Page layout- 21.43%; përdorimi i versionit control system (git)- 26.19%; redaktor teksti- 23.81% dhe HTML- 23.81% (grafiku nr.14).

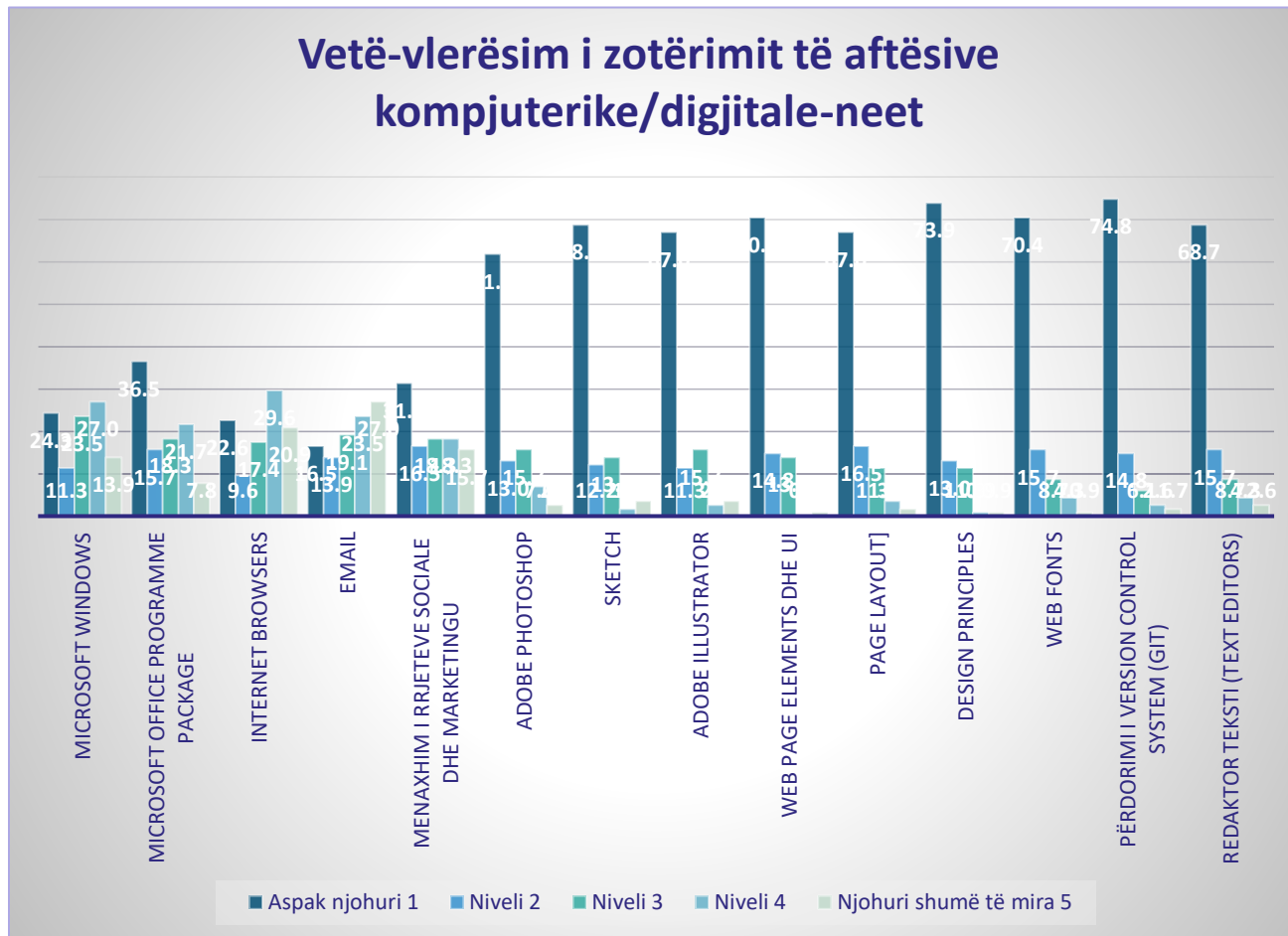


Figure 4

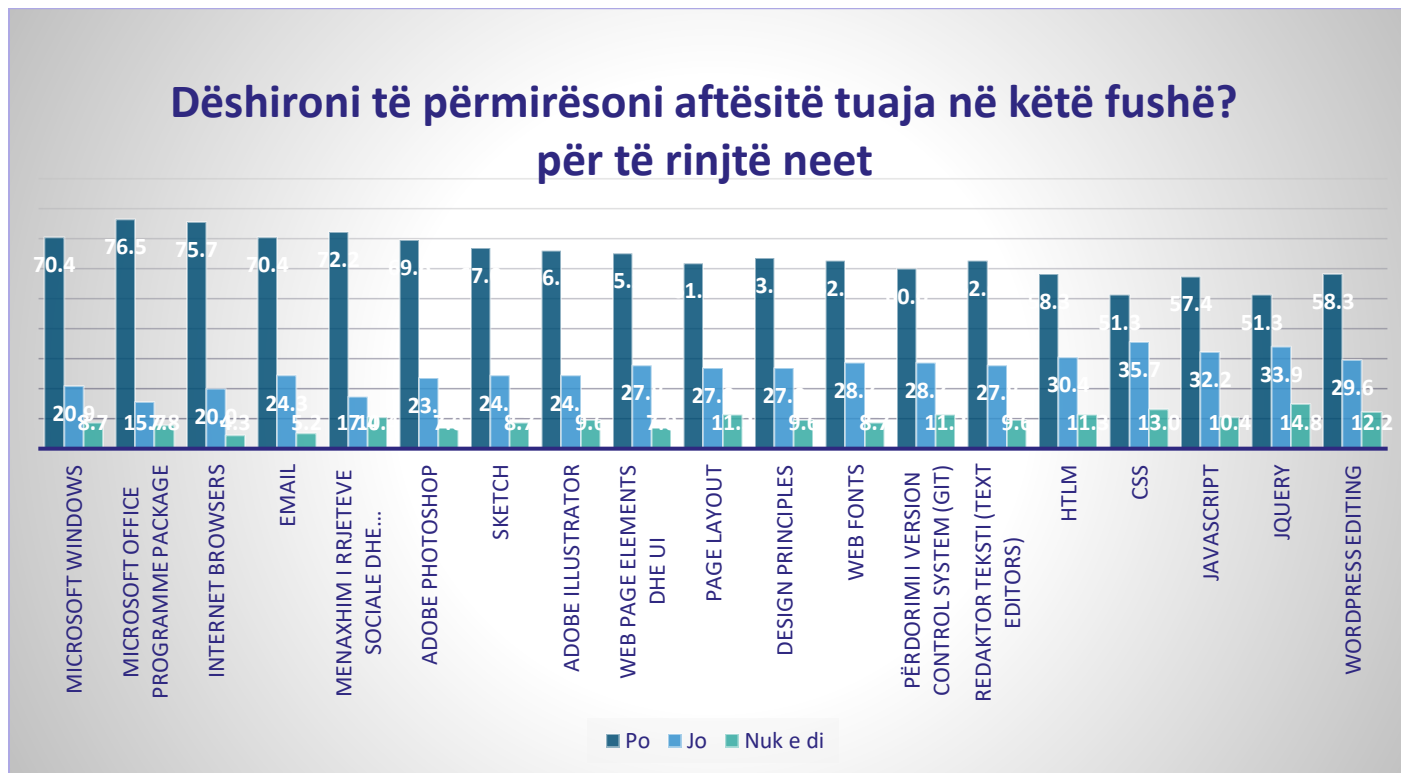


Figure 5

RËNDËSIA E AFTËSIVE DIGJITALE/KOMPJUTERIKE SIPAS OSHC-VE

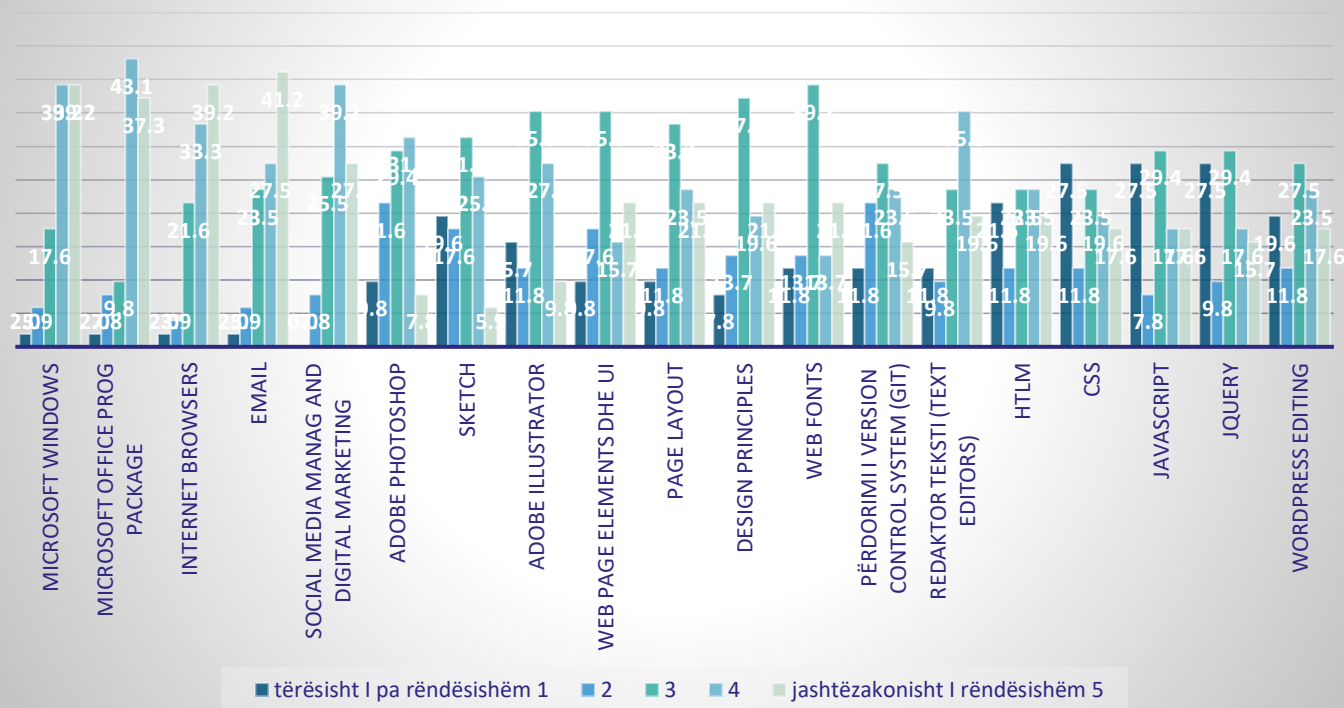


Figure 6

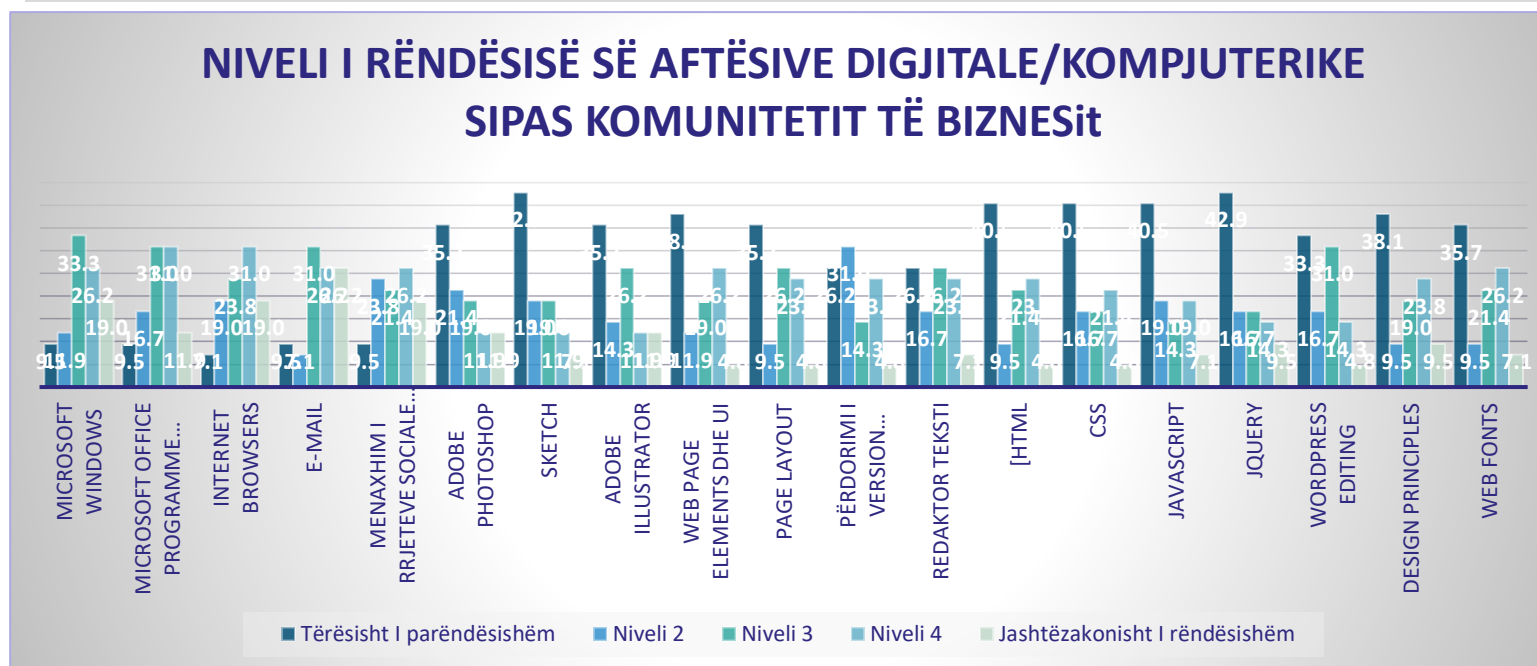


Figure 7

Sikurse dhe u përmend më sipër, të rinjtë NEET shprehen të gatshëm për të rritur kapacitetet e tyre në aftësi digjitale të listuara. Këto kapacitete vërehet që duhet të ofrohen nga sektori i biznesit apo dhe nga institucione të specializuara në këtë fushë, të cilët kanë kapacitetet e duhura për të ofruar këtë shërbim. Ndërsa OSHC-të vërehet se kanë më së shumti (mbi 50% e tyre) kapacitete për të ofruar kurse/trajnime sa i përket aftësive bazë digjitale si: Microsoft windows, Microsoft Office programme package, Internet browsers, E-mail, Menaxhimi i rrjeteve sociale dhe marketingu digjital, Adobe Photoshop (grafiku nr.16). Ndërkohë që dhe për komunitetin e biznesit të kontaktuar për këtë raport, aftësitë më të kërkuara për të cilat ata do të punësonin një të ri, edhe nëse ai nuk do të kishte eksperiencë të mëparshme pune janë: menaxhimi i rrjeteve sociale dhe marketingu digjital (64.3% e të anketuarve), përdorimi i versionit Controll system (54.8% e të anketuarve), internet browser dhe e-mail (52.4% e biznesit), microsoft windows (47.6%), Html (45% e të anketuarve) – grafiku nr. 15. Megjithatë, vlerësimi i nevojës dhe gatishmërisë së komunitetit të biznesit është e lidhur ngushtë me profilin e bizneseve ku aftësitë specifike digjitale janë më pak të nevojshme, por aftësi të tjera si menaxhimi i rrjeteve sociale, apo e-mail e windows janë të rëndësishme për të gjitha profilet e punës.

A do të punësonit një të ri që zotëron këto aftësi dhe që nuk ka eksperiencë pune të mëparëshme?

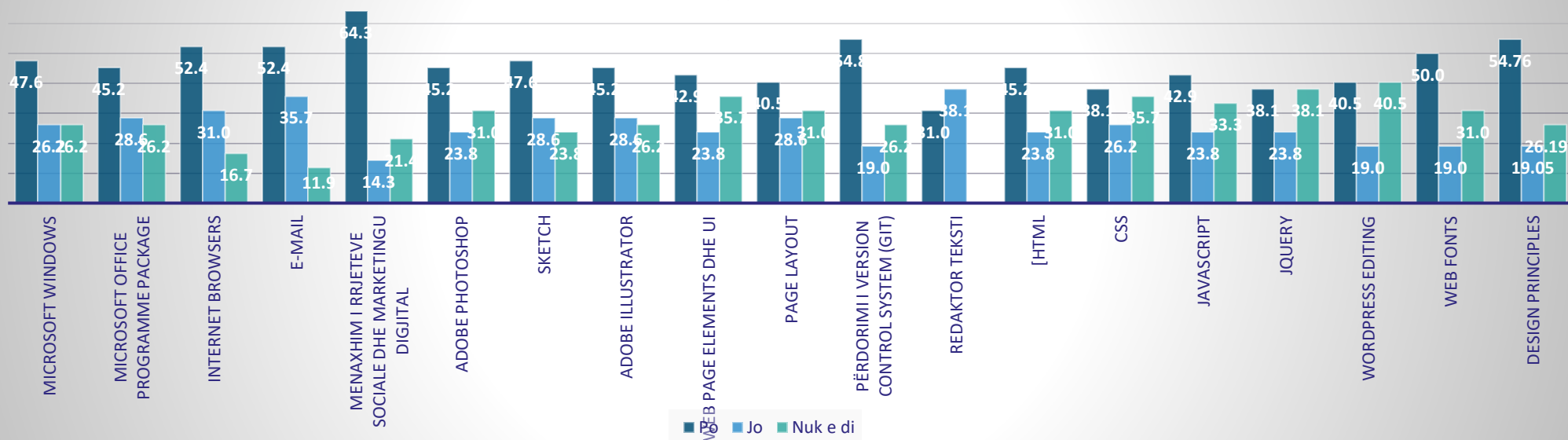


Figura 15

KAPACITETET E OSHC-VE PËR TË OFRUAR MBËSHTETJE PËR ZHVILLIMIN E KËTYRE AFTËSIVE NËPËRMJET PROGRAMEVE TË EDUKIMIT JO-FORMAL

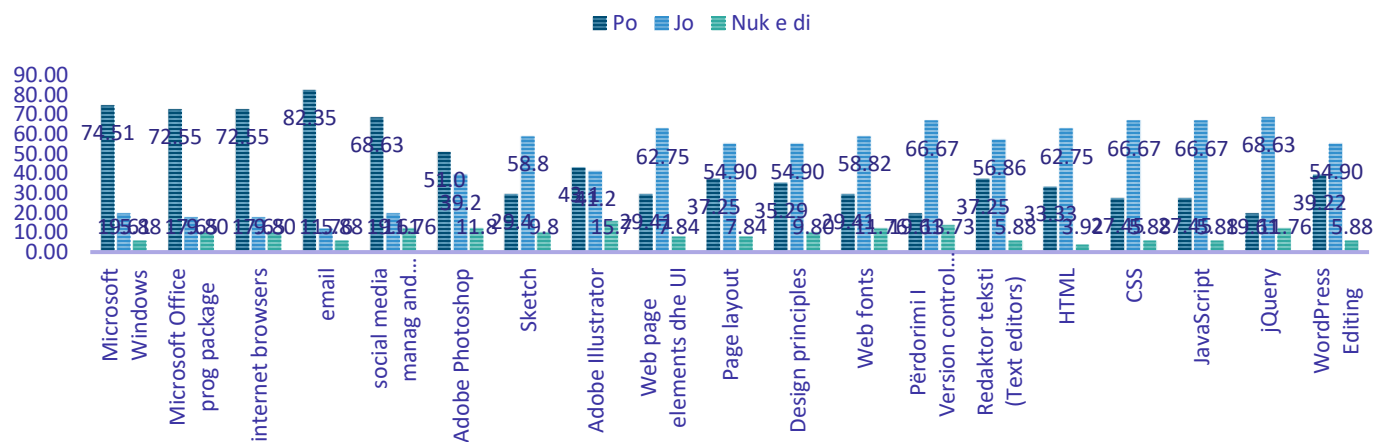
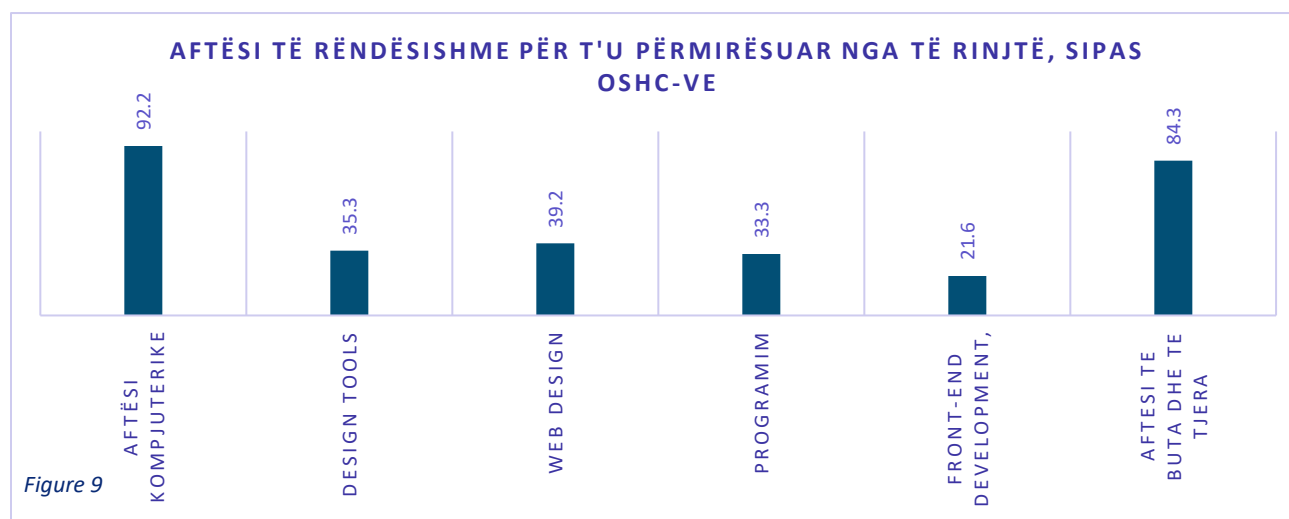


Figure 8

Në diskursin ndërmjet aktorëve të ndryshëm mbi aftësitë që një individ duhet të ketë për të hyrë dhe për të qëndruar në tregun e punës, diskutohet mbi rëndësinë që marrin aftësitë specifike/teknike përkundrejt atyre “të buta”. Sigurisht që, që të dyja këto grupe aftësish janë shumë të rëndësishme dhe duhet të shkojnë përkrah njëra-tjetrës. Përfaqësuesit e OSHC-ve në vend i japin njëkohësisht rëndësi të lartë si aftësive kompjuterike (92.2% e të anketuarve) dhe aftësive të buta (84.3%) (grafiku nr.17). Të njëjtën qasje ndajnë dhe përfaqësuesit e komunitetit të biznesit, ku mesatarisht 85% e tyre mëshojnë faktin se të rinjtë duhet të zotërojnë si aftësi kompjuterike/digjitale, ashtu edhe ato “të buta”.

Ndërmjet të anketuarve NEET, nivel më të lartë njohurish në lidhje me “aftësitë e buta” vërehet se ky grupim e ka tek “të mësuarit gjatë gjithë jetës” – 42.6% e të anketuarve NEET, ndjekur më tej me – komunikimin në të shkruar e në të folur- 40% e të anketuarve. Ndërmjet



30%-40% të të rinjve NEET vlerësojnë se zotërojnë shumë mirë aftësitë e “sipërmarrjes”, “njohuri e të paktën një gjuhë të huaj” dhe “të qenurit fleksibël”. Ndërkohë që një gamë e gjerë aftësish të buta shfaqet në nivele të ulëta njohjeje, çka tregon nivelin e ulët të zotërimit të këtyre aftësive nga ana e NEET. Konkretisht, më pak se 30% e të rinjve të anketuar deklarojnë se zotërojnë njohuri të larta në

aftësitë e: aplikimit për punë (shkrimi i CV, shkrimi i një letre motivimi, prezantimi i vetes, etj); puna në grup; Leadership/ drejtimi; Të menduarit kritik; Vendim-marrja; Zgjidhja e problemeve; Zgjidhja dhe menaxhimi i konflikteve; Menaxhim i burimeve njerëzore; Aftësi prezantuese; Inteligjenca emocionale; Orientimi i shërbimeve; Bashkëpunimi virtual; Gjenerimi i ideve të reja/ të qenurit krijues (grafiku nr.18).

Në dallim nga aftësitë digjitale, nevoja për të përmirësuar apo jo aftësitë e buta është e ndryshme ndër aftësitë e parashtruara në pyetësor. Në nivele negative, mbi 13% e të anketuarve shprehen se nuk kanë nevojë për të përmirësuar njohuritë në lidhje me shkrimin e jetëshkrimit, me shkrimin e një letre motivuese apo dhe me prezantimin e vetes. Në të njëjtat përqindje paraqitet dhe mungesa e nevojës

së tyre për tu aftësuar në të punuarin në grup, të menduarit kritik apo në zgjidhjen e problemeve. Mungesa e nevojës në këtë grupim aftësish, jo domosdoshmërisht lidhet me faktin që këto janë aftësi të cilat këta të rinj i zotërojnë. Më tepër kjo është çështje që lidhet me kuptueshmërinë e këtyre aftësive dhe rëndësinë që këta të rinj u japin. Gjithësesi, anketimi tregon se mbi 70% e të rinjve NEET kanë nevojë për të përmirësuar “aftësitë e buta” të listuara dhe në grafikun nr.19 .

Organizatat e shoqërisë civile dhe komuniteti i biznesit gjithashtu vlerësojnë rolin e zotërimit të aftësive të buta nga ana e të rinjve NEET. Mbi 60% e OSHC-ve vlerësojnë jashtëzakonisht të rëndësishëm Komunikimi (në të shkruar e të folur), ndjekur më tej në “të mësuesin gjatë gjithë jetës”, “puna në grup” (59% e OSHC-ve) dhe “Aftësi për aplikim për punë” (57%) (grafiku nr.20). Në nivele më të ulta vlerësimi nga ana e OSHC-ve vlerësohen aftësi si: “Sipërmarrja”, “Leadership/udhëheqja”, “Orientimi i shërbimeve”, “bashkëpunimi digjital” . Shpërndarja e rëndësisë së aftësive të buta ndërmjet komunitetit të biznesit varjon ndërmjet niveleve 4 dhe 5 të rëndësisë, ku rëndësi më të lartë për këtë komuniteti marrin aftësitë “Zgjidhja e problemeve” (59.5%) “Gjenerimi i ideve të reja/ të qenurit krijues” dhe “Të mësuarit gjatë gjithë jetës” (52.4%)- grafiku nr. 22. Adresimi i nevojave të të rinjve NEET për aftësi të buta dhe i nevojave të biznesit për punonjës me aftësitë e duhura është kompleks. OSHC-të dhe vetë bizneset shprehen të gatshme për të qenë pjesëmarrës në programe që nxisin aftësimin dhe punësimin e të rinjve . Në kuadër të aftësive të buta, OSHC-të (mbi 80% e tyre) vërehet se kanë kapacitetet të larta për të ofruar kurse dhe trajnime për të gjitha aftësitë e listuara (grafiku nr. 21). Edhe komuniteti i biznesit, mbi 70% e të anketuarve janë të gatshëm të kontribuojnë në rritjen e aftësive të të rinjve nëpërmjet ofrimit të seminareve / prezantimeve, nëpërmjet ofrimit të praktikave të paguara dhe të papaguara të punës.

NIVELI I ZOTËRIMIT TË AFTËSIVE TË BUTA NGA NEET

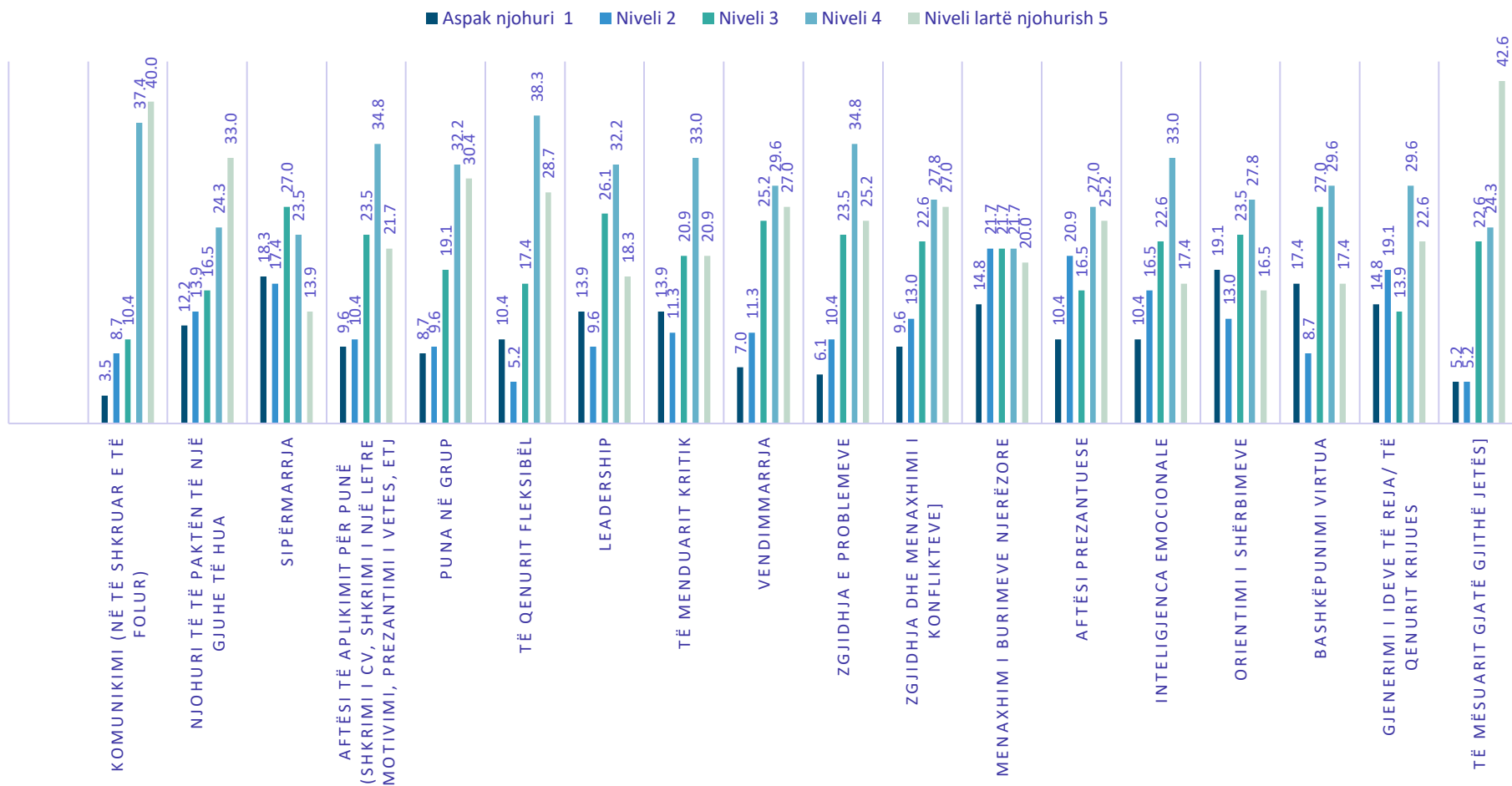


Figure 10

NEVOJA PËR TË PËRMIRËSUAR AFTËSITË E BUTA

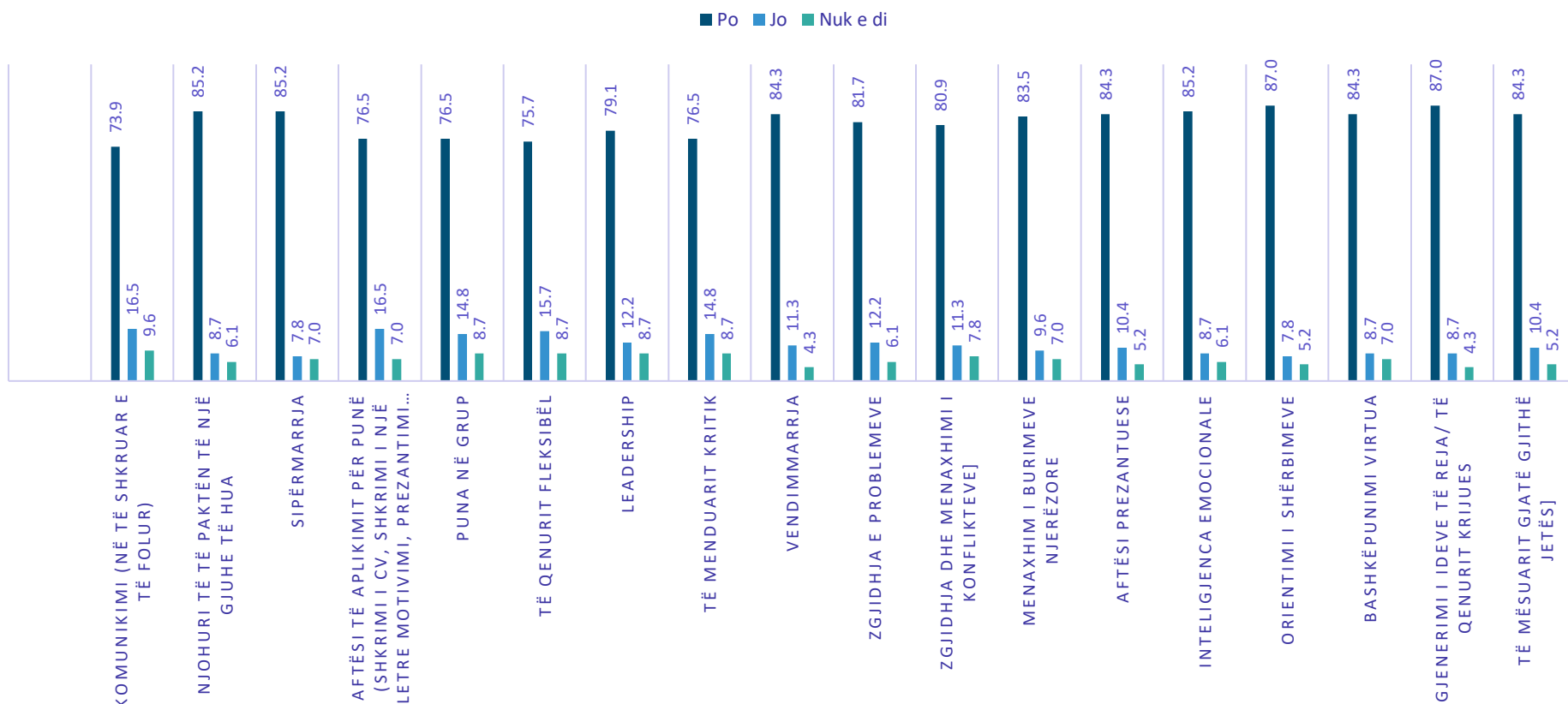


Figura 19

NIVELI I RËNDËSISË SË AFTËSIVE TË BUTA SIPAS OSHC-VE

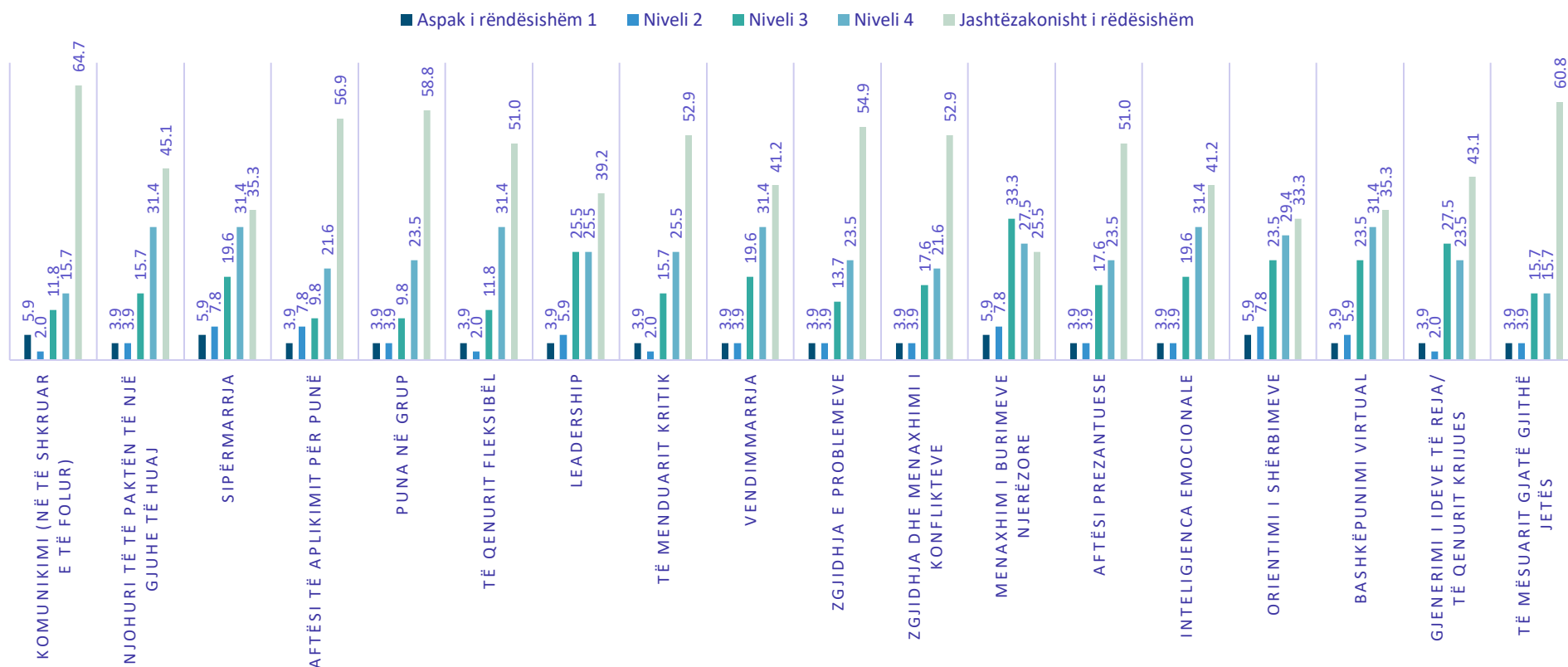


Figura 20

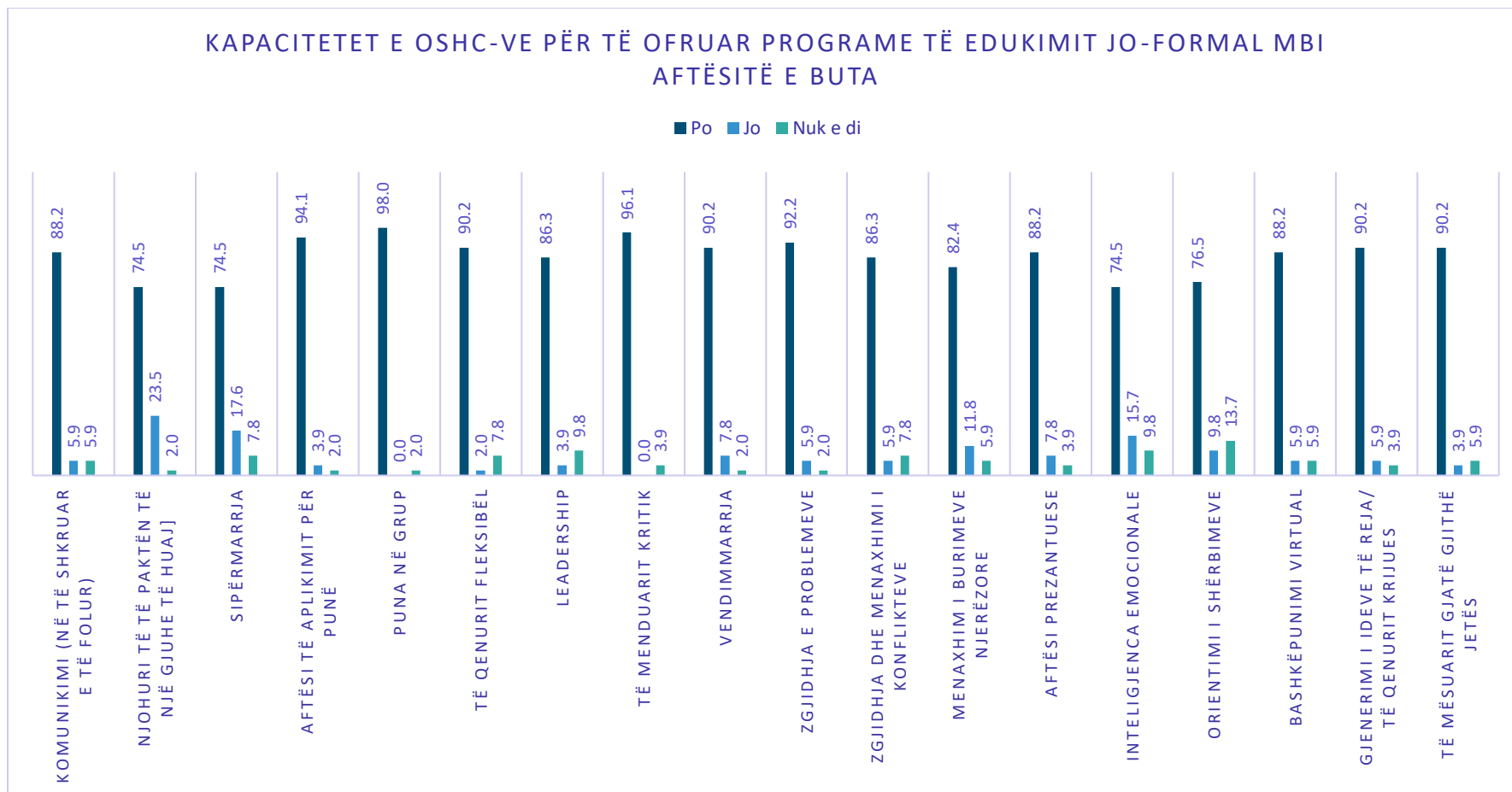


Figure 11

RËNDËSIA E AFTËSIVE TË BUTA SIPAS BIZNESIT

■ Aspak I rëndësishëm 1 ■ Niveli 2 ■ Niveli 3 ■ Niveli 4 ■ Jashtëzakonisht I rëndësishëm5

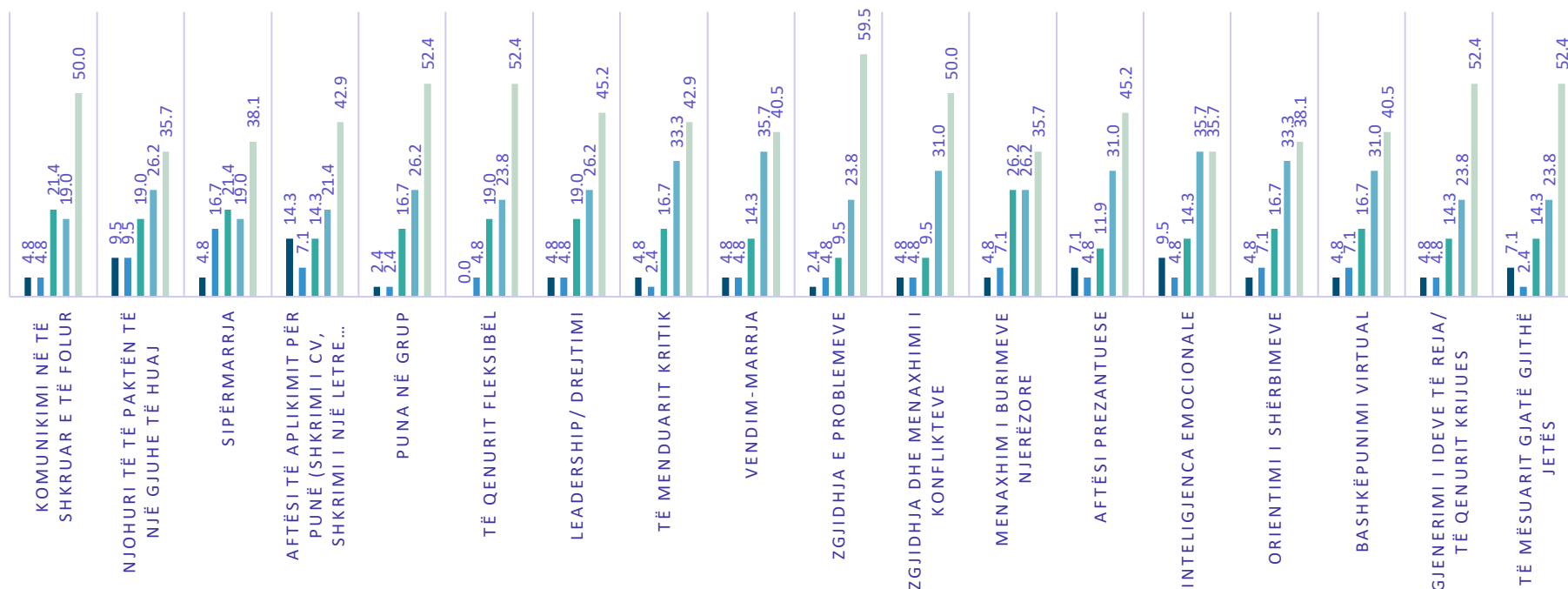


Figura 22

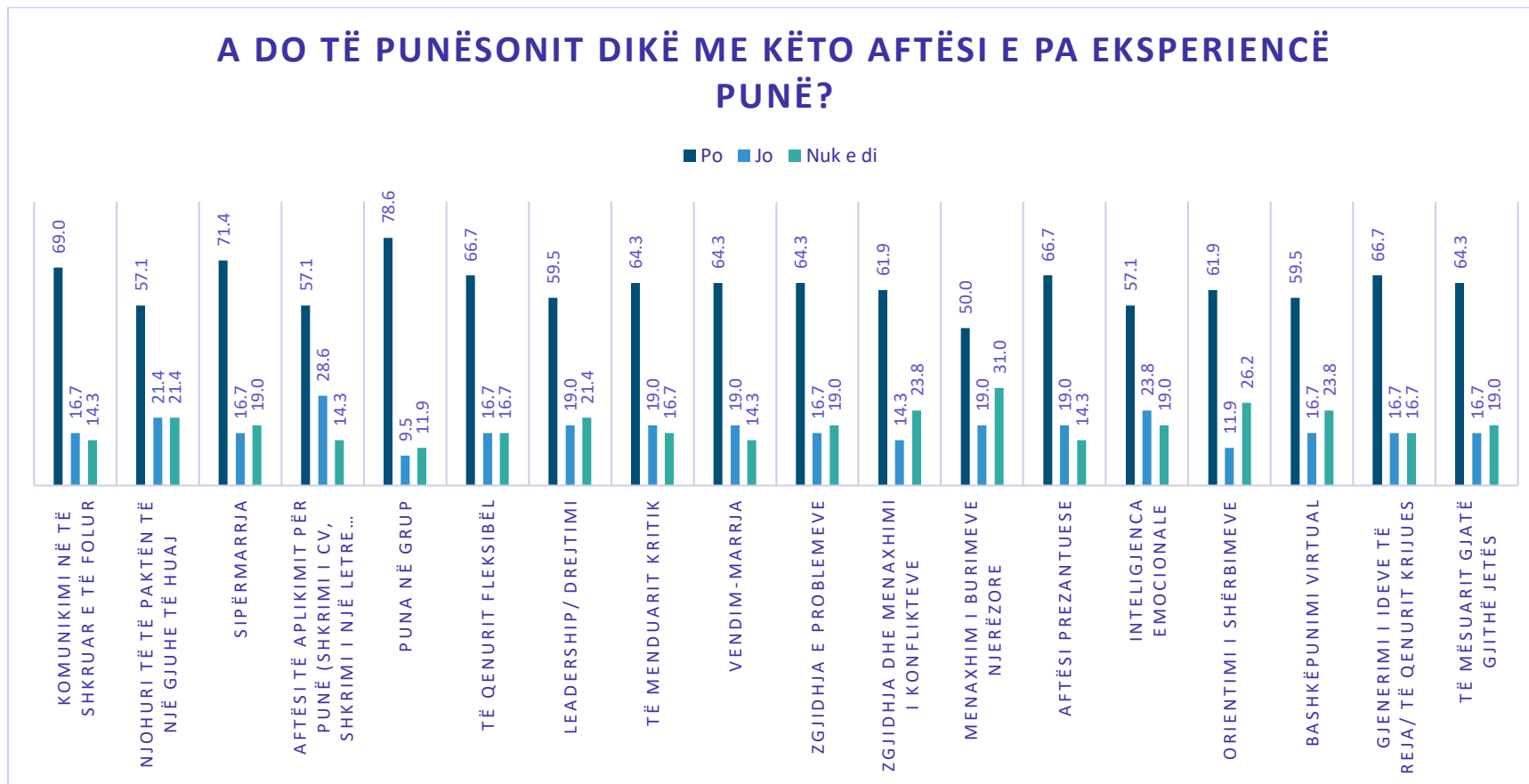


Figure 12

Roli i shoqërisë civile dhe rëndësia e edukimit jo-formal në rritjen e kapaciteteve dhe aftësive të të rinjve NEET

Arsimi joformal është po aq i rëndësishëm sa dhe ai formal dhe jo domosdoshmërisht i zhvilluar si formë mësimore në aspektin e objektivave mësimore, kohës dhe mbështetjes mësimore. Ai është një proces i paplanifikuar, i paorganizuar dhe i painstitucionalizuar i të nxënit, i cili nuk shoqërohet me certifikata të njohura zyrtarisht nga një autoritet kombëtar. Të nxënit jo-formal mund të përfshijë forma të ndryshme të të mësuarit, siç mund të jenë aktivitete në familje, në vendin e punës, në komunitetet e në jetën e përditshme. Përveç edukimit formal, i cili paraqitet në një “formë” më të qartë, edukimi jo-formal gjithashtu ka një rol mjaft të rëndësishëm në rritjen e aftësive dhe kompetencave për punësim të të rinjve (Consulting, 2011). Sipas programin të bashkimit evropian “Rinia në veprim” (Action, 2020), 75% e të rinjve pjesëmarrës të shërbimit Vullnetar Evropian kanë treguar se angazhimi i tyre në aktivitete “jashtë-shkollore” si psh: angazhimi në aktivitete komunitare, vullnetare, etj ka rritur aftësitë të ashtuquajtura “të buta”, duke u rritur në këtë mënyrë shancet për punësim. në Komunikatën e Luvenit thuhet se kompetencat, shkathtësitë, rritja profesionale etj. fitohen edhe përmes

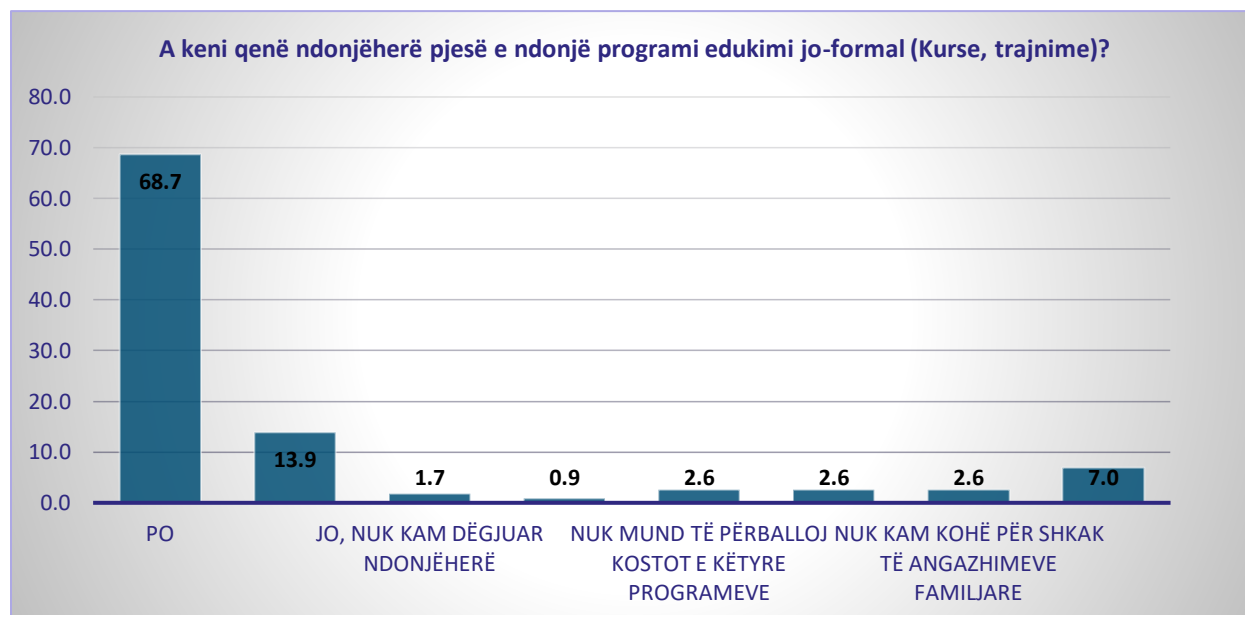


Figure 13

të mësuarit gjatë gjithë jetës, nëpërmjet rrugëve formale, joformale apo informale të të nxënit, duke theksuar se “me tregjet e punës që gjithnjë e më shumë mbështeten në nivele më të larta të shkathtësive e të kompetencave ndërpersonale, arsimi i lartë duhet t’i pajisë studentët me dije, shkathtësi e kompetenca të avancuara, të cilat do t’u nevojiten gjatë jetës së tyre profesionale”. Në këtë kontekst, organizatat e shoqërisë civile, veçanërisht ato me

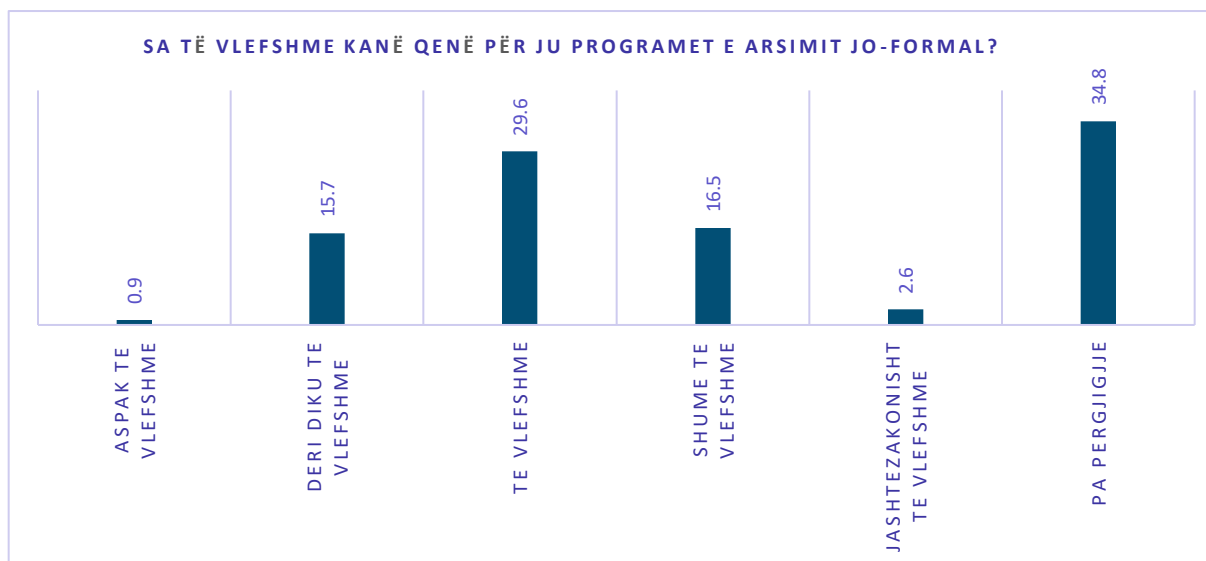


Figura 25

rëndësishme për OSHC-të, për vetë të rinjtë pjesëmarrës në aktivitete të arsimit jo-formal dhe për një sërë aktorë të tjerë mbetet cilësia e këtyre aktiviteteve dhe matja e ndikimit të tyre në rritjen e aftësive të të rinjve.

Sikurse dhe vërehet nga grafiku nr. 25, një pjesë e konsiderueshme e të anketuarve NEET (34.8%) nuk shprehen mbi vlefshmërinë e këtyre kurseve/trajnimeve të arsimit jo-formal, ndërkohë që 29.6% e tyre i vlerësojnë këto të fundit si “të vlefshme”. Megjithatë, përqindja e lartë e të rinjtë të cilët nuk kanë dhënë mendimin mbi vlefshmërinë e këtyre programeve, tregon paqartësi mbi mënyrën e vlerësimit të cilësisë dhe të ndikimit të këtyre kurseve/trajnimi tek ky grup. Gjithashtu, vëmendje duhet të merret dhe mbi grupin e të rinjve NEET ku 13.9% e tyre shprehen se nuk kanë qenë e pjesë e aktiviteteve të tilla për shkak të mungesës së informacionit.

Nga ana tjetër, mbi 70% e përfaqësuesve të OSHC-ve shprehen se kanë organizuar programe me në fokus punësimin e NEET, ndër të cilët, 49.2% më së shumti nëpërmjet kurseve/trajnimeve, ndjekur më tej me aktivitete ndërgjegjëse (17.65%) -Grafiku nr.26.

në fokus të rinjtë, marrin rol të rëndësishëm në organizimin e aktiviteteve/ programeve të cilat nxisin të nxënit e aftësive të buta, por jo vetëm. Bazuar në të dhënat e raportit më të fundit për Shqipërinë të Komisionit Evropian, për vitin 2018, pjesëmarrja e grupmoshën 25-64 vjeç në arsimin jo-formal dhe trajnimin ishte shumë e ulët (0.9%), krahasuar me mesataren evropiane (11.1%). 67.8 % e popullatës NEET së anketuar në këtë raport ka qenë pjesëmarrëse në programe të arsimit

jo-formal (shih grafiku nr.24). Megjithatë, një sfida e

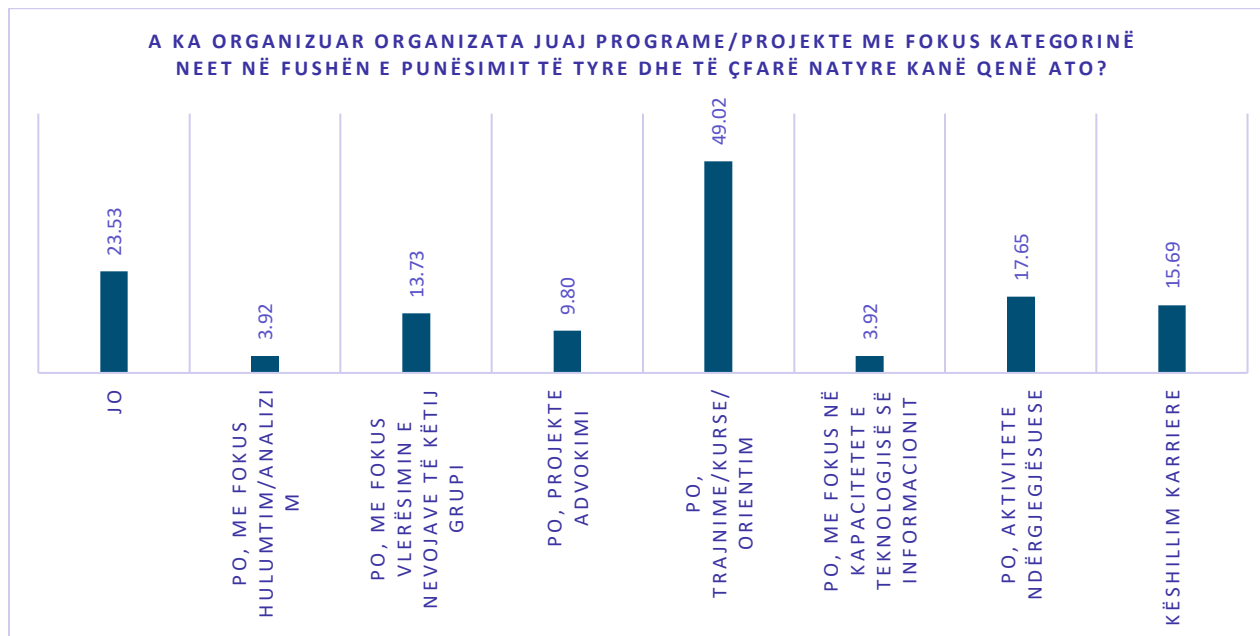


Figure 14

Universitetet në vend ashtu sikurse zyrat e punës vlerësojnë punën dhe përkushtimin e OSHC-ve në rritjen e kapaciteteve të të rinjve për tu futur në tregun e punës, si një partner i rëndësishëm për këtë komunitet. Megjithatë, ata mësojnë rëndësinë e bashkëpunimit të sektorit të biznesit me qëllim *nxitjen e praktikës profesionale dhe rritjen e eksperiencës dhe nivelit të vetë-besimit të të rinjve në momentin që hyjnë në tregun e punës*. Nevoja për bashkëpunimin me bizneset theksohet gjithashtu edhe nga 56.9 % e përfaqësuesve të OSHC-ve, ku 56.9% e tyre, duke vazhduar më tej me nevojën për financim (51%), ngritjen e kapaciteteve të punonjësve të OSHC-ve në lidhje me punën me NEET (45.1%) si dhe rritjen e bashkëpunimit me institucionet arsimore (47.1%). I rëndësishëm këtë kontekst qëndron dhe niveli i bashkëpunimit të vetë OSHC-ve me njëra- tjetrën ku 49 % e të anketuarve theksojnë nevojën për bashkëpunim e rrjetëzim, si një mënyrë e cila do të rriste efektivitetin e programeve dhe mbi të gjitha identifikimin e sa më shumë të rinjve të kategorisë NEET (grafiku nr.27).

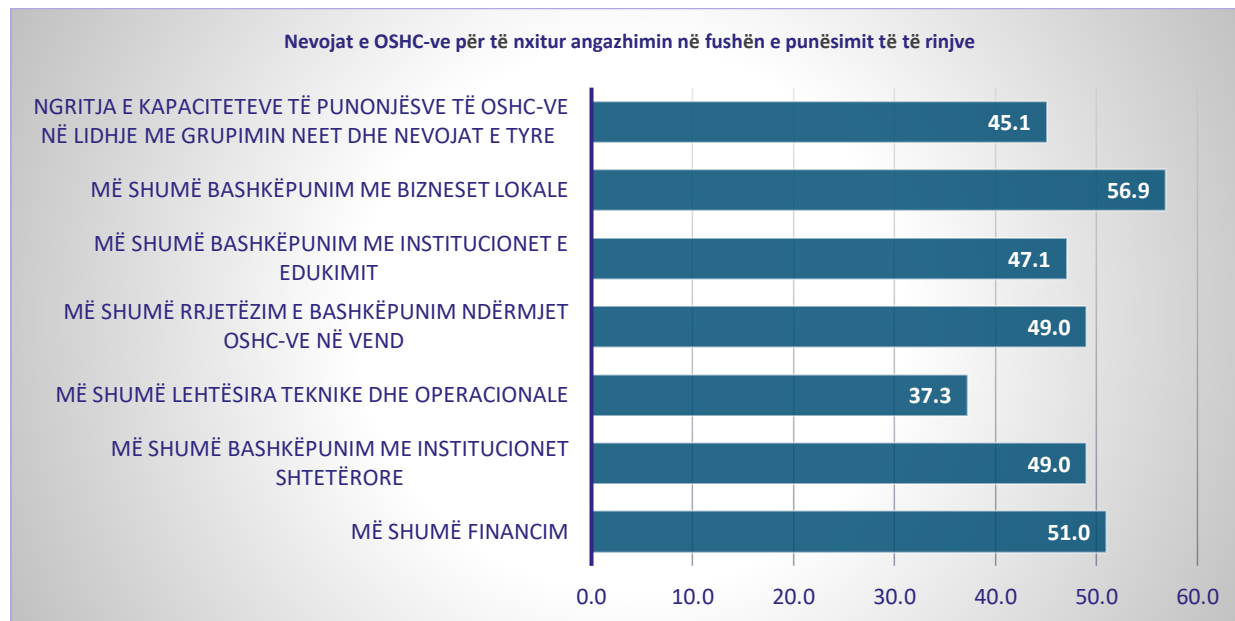


Figure 15

KANALET E INFORMACIONIT PËR PUNËSIM DHE MUNDËSIA E NGRITJES SË “QENDRËS ME NJË NDALESË TË PUNËSIMIT TË TË RINJVE NË SHQIPËRI”

Të dhënat dhe informacioni i përftuar nga ky raport, njëherazi nga të gjithë aktorët e kontaktuar theksojnë se janë një sërë mekanizmash dhe aktorësh të cilët ndërthurren e që ndikojnë në rritjen e aftësive të të rinjve për të qenë të përshtatshëm për tregun e sotshëm të punës në kuadër të industrisë 4.0. Në këtë kuadër, rëndësi marrin hartimi i programeve të mentorimit, të organizimit të kurseve dhe praktikave profesionale të organizuara në bashkëpunim të ngushtë me bizneset dhe me OSHC-të. Paralelisht, që këto nisma të jenë të suksesshme, kërkohet hartim i politikave të cilat duhet të kenë në fokus NEET si dhe reformim i sistemit të edukimit ku vëmendje më e madhe i duhet mësuar diversifikimit/përshtatjes së programeve të studimit në përshtatje me profesionet e reja dhe rritjes së aftësive digjitale të brezit të ri.

Të anketuarit NEET (edhe aktorët e tjerë) i japin rol një sërë aktorëve të cilët ndikojnë në punësimin e këtij grupimi. Sikurse vërehet nga grafiku nr. 28, zyrat shtetërore të punës vlerësohen të kenë rol të rëndësishëm në punësim (41.74%), duke vazhduar më tej me institucionet e edukimit (39.13%) dhe me kompanitë e biznesit (38.26%). Problematike sidoqoftë paraqitet niveli i

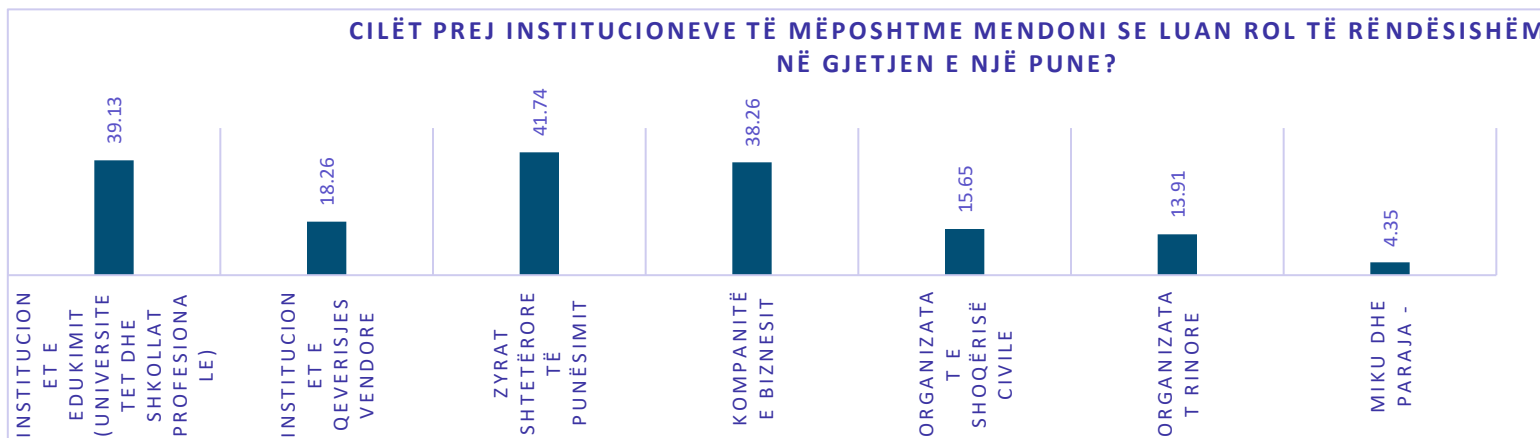
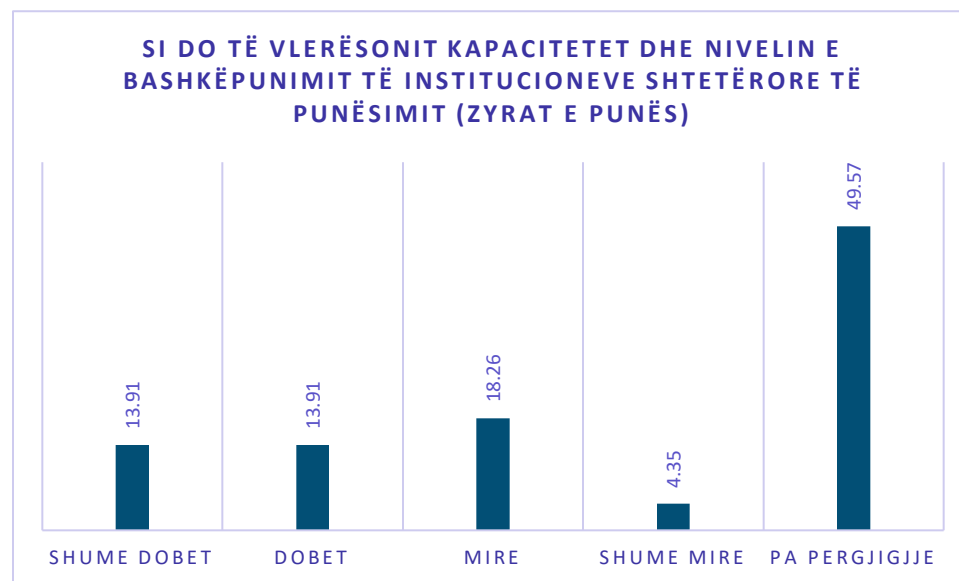


Figura 28

komunikimit dhe bashkëpunimit të institucioneve me të rinjtë punë-kërkues dhe ndërmjet tyre gjithashtu. Niveli i bashkëpunimit të zyrave të punës me të rinjtë NEET paraqitet në nivele duke filluar nga “mirë” (18.26%) tek “dobët” (13.91%) dhe “shumë të dobëta” (13.91%)-grafiku nr.29.



Gjithashtu, institucionet e sipërpërmendura vërehet se nuk janë pika referuese për të rinjtë për kërkimin dhe gjetjen e punës. Të pyetur se nëpërmjet cilave kanale ata kërkojnë punë, 47.8% e tyre shprehen se komunikojnë me miqtë e të afërmit dhe 40% e NEET përdorin rrjetet sociale dhe median. Në përqindje më të ulëta qendron komunikimi nëpërmjet zyrave të punës (25.2%) dhe platformat online të punësimit (21.7%)-grafiku nr.30.

Në këtë kontekst, të intervistuarit e këtij raporti vlerësojnë rëndësinë e ngritjes së një kanal unik komunikimi i cili do të mund të lehtësonte aksesin tek të rinjtë e interesuar për punësim. Të intervistuarit në këtë raport e konsiderojnë ngritjen e qendrave me një ndalesë për punësimin e të rinjve dhe si një kanal i

Figura 29

të cilin do të mund të mblidhen një sërë informacionesh jo vetëm mbi vendet e reja të punës, por edhe mbi kurset, trajnimet praktikat e punës së ofruara nga institucionet arsimore, njësitë e qeverisjes vendore/qendrore dhe bizneset. Më tej, aktorë të ndryshëm sugjerojnë se krijimi i qendrave të tilla do të mundë të lehtësojë të rinjtë dhe nga pikëpamja kohës së përgatitjes së dokumentacioneve që atyre u duhen për të aplikuar. Në këtë kuadër, do të ishte me vlerë ofrimi i një sërë shërbimesh të digjitalizuara dhe në bashkëpunim me institucionet shtetërore për shkëmbimin e shkurtuar të dokumentacioneve përkatëse të institucioneve.

shtrirë në gjithë territorin e vendit (në nivel rajonesh), në

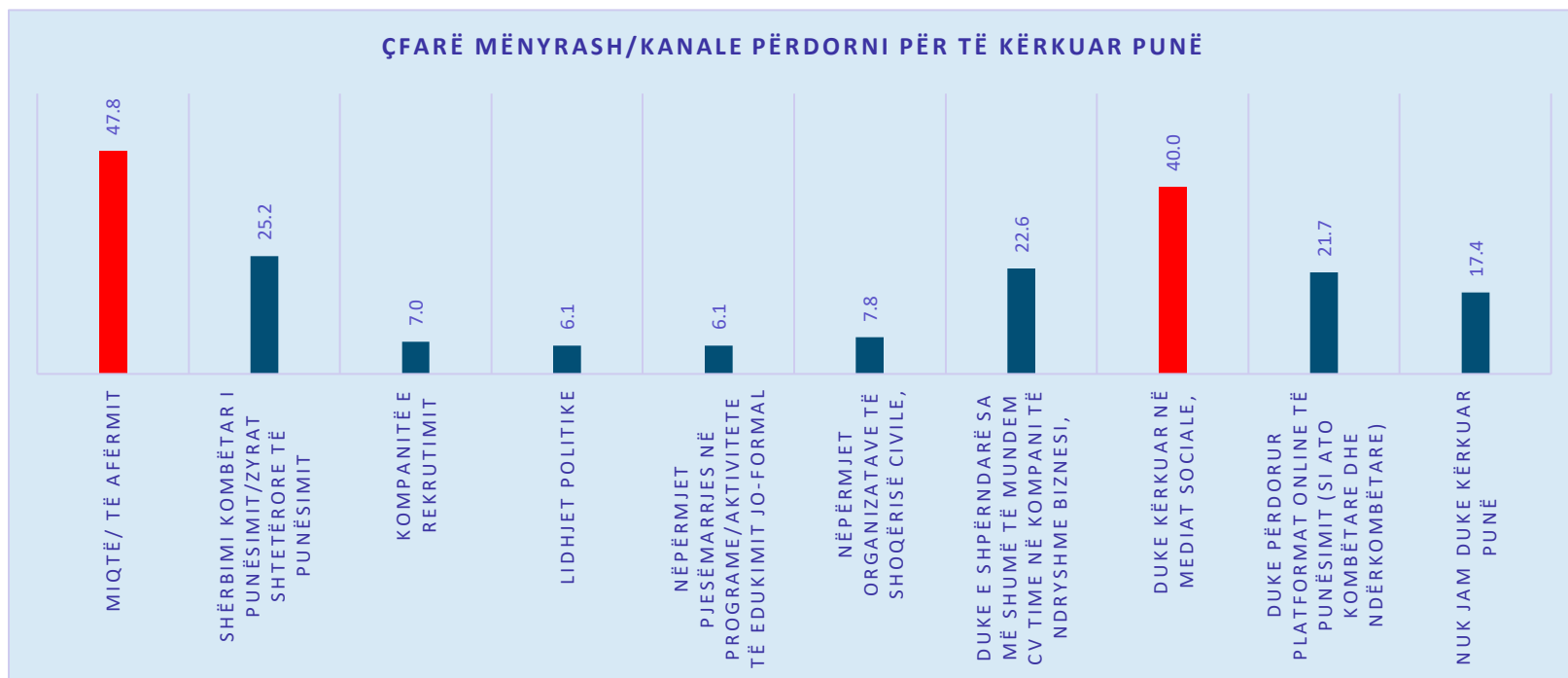


Figure 16

PËRFUNDIME DHE REKOMANDIME

Ky hulumtim paraprak parashtrroi një panoramë të përgjithshme të kërkesave dhe nevojave për aftësim dhe punësim të të rinjve në Shqipëri në përputhje me industrinë 4.0- si një parakusht për zhvillimin, zbatueshmërinë dhe qendrueshmërinë e modelit të qendrës më një ndalesë për punësimin e të rinjve. Vitet e fundit janë bërë disa përparime të rëndësishme sa i përket kuadrit ligjor për të rinjtë, siç është hartimi i ligjit “për Rininë” (Nr. 75/2019) dhe ligjit “për nxitjen e punësimit” (Nr. 15/2019). Ky i fundit, ka për qëllim nxitjen e punësimit nëpërmjet ofrimit të shërbimeve dhe programeve publike të punësimit, të vetëpunësimit dhe të kualifikimit profesional si dhe përcakton rregullat dhe mënyrën e funksionimit të sistemit publik të shërbimeve të punësimit, të programeve të tregut të punës, si dhe organet përgjegjëse për menaxhimin e tyre. Përtej përmirësimeve në kuadrin ligjor të vendit tonë mbi politikën rinore, zbatueshmëria e tyre mbetet një çështje e cila kërkon ende kohë. Sipas aktorëve të përfshirë në këtë hulumtim, politikën rinore shpesh nuk janë në përputhje me problemet reale të të rinjve, ku mungon identifikimi i nevojave socio-ekonomike të këtij grupi dhe pritshmëritë që ata kanë në lidhje me punësimin. Në lidhje me grupin NEET, ende nuk ka një plan konkret për aftësimin dhe nxitjen e punësimit të tyre. Ka disa përpjekje të institucioneve të arsimit të lartë dhe të organizatave të shoqërisë civile për përfshirjen e tyre nëpërmjet kurseve dhe trajnimeve. Megjithatë, mangësi në këtë drejtim mbetet kuptueshmëria dhe analiza e faktorëve që ndikojnë tek të rinjtë të bëjnë pjesë në grupin NEET.

Perspektiva e punësimit të të rinjve në Shqipëri mbetet ende një sfidë, kryesisht për shkak të boshllëkut ndërmjet ofertës arsimore dhe kërkesave të tregut të punës. Shpesh të rinjtë kanë mangësi në aftësi elementare siç mund të jetë shkrimi i një CV-je apo letre motivimi. Mungesa e aftësive të të rinjve në aftësitë e buta por edhe ato digjitale të trajtuara në këtë raport tregon që të rinjtë në vend nuk janë konkurues në tregun e punës dhe nuk kanë kapacitetet e duhura për t’iu përshtatur ndryshimit të vrullshëm të tij. Rritja e kapaciteteve të të rinjve është një çështje e cila duhet të adresohet nga një sërë aktorësh, brenda dhe jashtë institucioneve arsimore. Si e tillë, organizatat e shoqërisë civile duhet të rrisin fokusin tek arsimi jo-formal, nëpërmjet ofrimit të kurseve, trajnimeve dhe aktiviteteve të tjera komunitare, me qëllim rritjen e aftësive të buta të të rinjve në vend. Në këtë kontekst, është mjaft e rëndësishme puna në nivel vendor ku më së shumti kërkohet angazhim i organizatave rinore lokale të shoqërisë civile. Nga ana tjetër, në këtë material arrihet në përfundimin se ka mungesë të theksuar në ofrimin e praktikës (të paguar ose jo) për të rinjtë gjatë dhe pas studimeve të tyre, çka bën që ata të jenë pak të motivuar dhe me nivel të ulët vetë-besimi për të hyrë në tregun e punës. Në këtë kontekst, sugjerohet rritja e angazhimit

dhe bashkëpunimit të sektorit të biznesit me institucionet arsimore, OSHC-të dhe agjencitë e punësimit. Gjithashtu, ndërmjet të rinjve vërehet mungesë e lartë pabesueshmërie tek institucionet shtetërore në lidhje me punësimin e tyre. Për këtë ata vendosin theksin mungesës së informacionit mbi vendet vakante, mungesa e meritokracisë gjatë konkurrimeve për vende të lira pune apo dhe pagesa shumë e ulët që u ofrohet të rinjve duke mos përmbushur kërkesat minimale jetike për ta, sidomos në bashkitë e vogla të vendit. Të gjithë aktorët e përfshirë në këtë raport e shohin me interes ngritjen e një qendre me një ndalesë për punësimin e të rinjve, duke i dhënë asaj jo vetëm rolin e një kanali unik informacioni mbi vendet e reja të punës, por edhe si një qendër burimore mbi kurset, praktikat e aktivitetete të tjera ku ndërthuren institucionet shtetërore, OSHC-të dhe komuniteti i biznesit. Ky hulumtim tregon se shumë të rinj NEET kanë mungesë orientimi për të ardhmen dhe shpesh të pamotivuar. Për këtë qëllim, OSHC-të, institucionet shtetërore/arsimore dhe bizneset duhet të punojnë fort në rritjen e motivimit tek këta të rinj, në identifikimin e nevojave të tyre dhe në të zbulimin e pikave të forta të këtij grupi.

Ky hulumtim paraprak jep disa rekomandime të cilat duhet të adresohen nga një sërë aktorësh në nivel qendror dhe vendor. Suksesi i adresimit të këtyre rekomandimeve lidhet tërësisht me bashkëpunimin e bashkërendimin e këtyre aktorëve: institucionet shtetërore përgjegjëse për punësimin, institucionet arsimore të nivelit të dytë/të lartë/të arsimit profesional, komuniteti i biznesit në nivel vendor, organizatat e shoqërisë civile në nivel vendor, njësitë e qeverisjes vendore.

- Krijimi i programeve pas-shkollore (kurse, trajnime) nga organizatat e shoqërisë civile me në fokus rritjen e aftësive të buta të të rinjve, jo vetëm në qytetet e mëdha të vendit, por edhe në bashkitë e vogla e në zonat rurale.
- Krijimi i planeve konkrete të praktikës profesionale ndërmjet institucioneve arsimore (gjimnaz dhe universitet) dhe komunitetit të biznesit në të gjitha bashkitë e vendit.
- Ofrim i programeve të këshillimit të karrierës duke nisur që nga niveli i arsimit të mesëm, duke marrë parasysh nevojat, aftësitë e të rinjve dhe tregun e punës në nivel lokal dhe qendror.
- Nxitja e kurseve, trajnimeve për rritjen e aftësive digjitale/kompjuterike të të rinjve (18-20 vjeç)
- Ndërtimi dhe zhvillimi i një sistemi (qendre) të unifikuar të shërbimeve të punësimit për të rinjtë në nivel vendor.
- Kryerja periodike e hulumtimeve mbi nevojat e tregut dhe matja e aftësive të të rinjve për t'iu përshtatur këtyre kërkesave.
- Monitorimi i vazhdueshëm i cilësisë së kurseve/trajnimeve mbi aftësitë e buta të ofruara nga organizatat e shoqërisë civile, me qëllim matjen e nivelit të përgatitjes së të rinjve për parashikime për ndërhyrje në të ardhmen.
- Organizimi i aktiviteteve, trajnimeve të komunitetit të biznesit mbi mënyrën se si duhet t'i përafrohen të rinjve me qëllim ndërtimin e programeve të duhura të aftësimin, por edhe me qëllim rritjen e bashkëpunimit dhe besimit të ndërsjelltë të këtyre aktorëve.

- Angazhimi i vetë të rinjve në komunitetet përkatëse vendore në analizimin e nevojave mbi aftësimin dhe punësimin. Si dhe organizimi i takimeve prezantuese të nevojave të tyre me aktorët vendorë, përfshirë biznesin, institucionet arsimore dhe institucionet e qeverisjes vendor.
- Nxitja e të rinjve të komuniteteve vendore të jenë më aktivë në vendim-marrjen vendore me qëllim adresimin e nevojave të tyre të punësimit.
- Rritja e bashkëpunimit ndërmjet vetë organizatave të shoqërisë civile me qëllim shkëmbimin e informacionit dhe praktikave, si në kuadër të programeve mbi aftësimin dhe punësimin e të rinjve, ashtu edhe mbi mundësitë për financim.
- Mbledhja dhe ofrimi i të dhënave nga institucionet shtetërore dhe OSHC-të mbi karakteristikat dhe eksperiencat e popullatës NEET me qëllim kuptueshmërinë e nevojave të tyre. Deri më tani, me të dhënat aktuale të NEET në Shqipëri, është ende e vështirë për të arritur në një analizë shtruese mbi faktorët nxitës që i bënë këta të rinj të jenë NEET.

Bibliografia

Action, Y. i., 2020. *Youth in Action*. [Online]

Available at: https://ec.europa.eu/youth/success-stories_en
[Accessed October 2020].

Carcillo, S., 2015. *NEET Youth in the Aftermath of the Crisis: Challenges and Policies*, s.l.: OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 164, OECD Publishing, Paris.

Commission, E., 2015. *Youth work and non-formal learning in Europe's education landscape*, s.l.: European Commission.

Consulting, B. U., 2011. *Study on the impact of Non-Formal Education in youth organisations and youth employability*, s.l.: European Youth Forum .

EC, 2020. *Albania 2020 Report*, s.l.: European commission.

EUROSTAT, 2020. *Youth unemployment 2020*. [Online]

Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Youth_unemployment
[Accessed October 2020].

INSTAT, 2020. *Sondazhi i Forces se Punes, Shqiperi*: INSTAT.

Kotorri, D. P. A. A., 2018. *Digjitalizimi i ekonomisë dhe ndikimi i tij në tregun e punës.*, Tirana: Friedrich Ebert.

Statista, Sept. 2020. *Statista*. [Online]

Available at: <https://www.statista.com/statistics/811614/youth-unemployment-rate-in-albania/>
[Accessed 10 2020].

World Bank, 2020. *Western Balkans Labor Market Trends 2020* , s.l.: s.n.

