



Instituti  
për  
politikë  
evropiane.  
Shkup



МЛАДИНСКИ  
ОБРАЗОВЕН  
ФОРУМ  
YOUTH  
EDUCATIONAL  
FORUM



Nga të rinjtë për të rinjtë:  
perspektiva për sfidat në shoqëri

Botues:  
**Instituti për Politikë Evropiane**

Autorët:  
**Dea Zdravkovska; Sonja Mitic; Petar Barlakovski; Gjorgji Dimeski; Samet Shabani**

Përkthimi:  
**Blerina Starova Zlatku; Anastasia Anakyeva; Zlatko Simonovski; Vildana Ademi;  
Natasha Josef Kolejkovska Georgievska**

Redaktor:  
**Dr. Ardita Abazi Imeri; Aleksandra Ivanovska**

Dizajn dhe printim:  
**Relativ**

---

CIP - Каталогизација во публикација  
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

331.522-053.6(497.7)

NGA të rinjtë për të rinjtë / perspektiva për sfidat në shoqëri. - Shkup : Instituti për politikë evropiane, 2017. - 97 стр. : граф. прикази ; 30 см

Фусноти кон текстот. - Библиографија кон главите

ISBN 978-608-4702-33-7

а) Пазар на труд - Млади - Македонија  
COBISS.MK-ID 103860234

Dokumenti është punuar me ndihmën financiare të CIPE. Pikëpamjet e paraqitura në këtë punim nuk e reflektojnë në asnjë mënyrë mendimin oficial të CIPE.



# Përmbajtja:

- 04** | Praktika studentore si mjet për përfitimin e aftësive të punës për inkuadrim në tregun e punës
- 40** | Papunësia rinore – mundësitë dhe sfidat
- 74** | Ndikimi i klimës etike në institucionet publike mbi largimin e trurit të të rinjve nga Maqedonia

# Praktika studentore si mjet për përfitimin e aftësive të punës për inkuadrim në tregun e punës

**Autor:** Petar Barlakovski, Sonja Mitikj, Dea Zdravkovska,

**Mentor:** Dr Malinka Ristevska Jordanova

# Përmbajtja:

- 06** | Lista e shkurtesave
- 07** | Hyrje në praktikën studentore
- 09** | Metodologjia
  - Kërkesa për qasje të lirë ndaj informacioneve të karakterit publik
  - Analiza e akteve ligjore
  - Intervistat
  - Pyetësorë me shkrim
- 12** | Regjimi ligjor i mësimit praktik në Republikën e Maqedonisë
- 14** | Praktika studentore në botë
- 14** | Praktika studentore në Republikën e Maqedonisë
- 16** | Informimi i studentëve për praktikën studentore
- 16** | Sistemi i evidentimit
- 18** | Pritjet e studentëve gjatë realizimit të praktikës studentore
- 19** | Vendi i realizimit të praktikës studentore
- 21** | Dobishmëria e praktikës studentore
- 21** | Kompensimi financiar
- 24** | Roli i fakulteteve
- 29** | Kompani dhe firma
- 34** | Konkluzione dhe rekomandime
- 37** | Bibliografia

## Lista e shkurtesave



MASH – Ministria e Arsimit dhe Shkencës

UKIM – Universiteti “Shn Kirili dhe Metodi” Shkup

FINKI – Fakulteti i Shkencave Informatike dhe Inxhinierisë Komjupterike

RM – Republika e Maqedonisë

## Hyrje në praktikën studentore

Praktika studentore paraqet një moment vendimtar në procesin e studimit. Si e tillë, ajo duhet ta lehtësojë kalimin e studentit nga një konsumator pasiv i informacionit në një student aktiv, të vetëdijshëm dhe të përgjegjshëm, i cili duke punuar me problemet praktike, kontribuon drejt zhvillimit të tij individual dhe zhvillimin e atyre të cilëve u shërben.

Praktika studentore ka bazë edukative dhe filozofike.<sup>1</sup> Ajo është pjesë e planprogramit studimor që i mundëson studentit të aplikojë dhe të perfeksionojë njohuritë teorike të fituara në fakultet. Me realizimin e praktikës studentore, studentit e pasuron spektrin e tij të diturive me shkathtësi praktike konkrete në fushën e studimit. Suksesi në zhvillimin e aftësive praktike të studentit ndikon drejtpërdrejt në cilësinë e shërbimeve të cilat iu ofrohen ekonomive nacionale dhe lokale.

Kërkimet në fushën e praktikës studentore tregojnë se ajo ofron përfitime për studentin praktikues, të cilat nuk kufizohen vetëm në zhvillim e tij profesional.<sup>2</sup>

Përmes zbatimit të praktikës studentore, studentit praktikant ka mundësi të realizojë zhvillim akademik dhe personal, të mësojë të veprjë në mënyrë të pavarur dhe autonome, madje edhe të përmirësojë relacionin me komunitetin e tij duke njohur përfitimim e përbashkët nga bashkëpunimi dhe shkëmbimi i ideve dhe njohurive. Por, këto përfitime në masë të madhe kushtëzohen nga përkushtimi dhe puna e vetë studentit, institucionit ku kryhet praktika, si dhe fakultetit, si dhe një lidhjes të domosdoshme mes tyre. Praktika studentore në Republikën e Maqedonisë është një fushë ende e pahulumtuar. Sipas Rregullores për mënyrën dhe kushtet për organizimin e mësimit praktik, të sjella nga Ministria e Arsimit dhe Shkencës (MASH), mësimi praktik është i detyrueshëm për të gjithë studentët pas përfundimit të vitit të parë të studimeve.<sup>3</sup> Megjithatë kjo Rregullore është sjellë në shtator të vitit 2010, asnjë institucion kompetent ose, palë e interesit, nuk ka bërë përpjekje për të fituar njohuri empirike për zbatimin dhe efektet e praktikës studentore të detyrueshme për studentët dhe për universitetet shtetërore dhe private në RM.

Të pakënaqur nga cilësia dhe mënyra e zbatimit të praktikës studentore, studentët kërkojnë ndryshime.<sup>4</sup> Deri tani është bërë vetëm një hulumtim, respektivisht është zbatuar vetëm një sondazh me pyetësor për praktikën studentore si lidhje mes

<sup>1</sup>Student Internships; Merrit, R.D.; EBSCO, Research State; 2008.

(qasje në: <https://www.ebscohost.com/uploads/imported/thisTopic-dbTopic-1072.pdf>).

<sup>2</sup>Western Kentucky University, Daniel.jacke - Evaluating the Effectiveness of an Internship Program; 12-2011.

(qasje në: <http://digitalcommons.wku.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2121&context=theses>).

<sup>3</sup>Neni 7, dhe Rregullorja e mënyrës dhe kushteve të organizimit të mësimit praktik të studentëve (Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë, nr. 35/08, 103/08, 26/09, 99/09 и 155/09).

arsimit dhe biznesit.<sup>5</sup> Me këtë pyetësor janë intervistuar 100 persona nga fakultete të ndryshme të UKIM me qëllim që të shihet nëse praktika është e disponueshme për studentët dhe sa realizohet në realitet. Ky është një tregues se, megjithatë nevojiten analiza plotësuese që do të ndihmojnë përmirësimin e procesit.

Sipas pyetësorëve të këtij hulumtimi, studentët janë të pakënaqur nga sistemet që e njësojnë nënshkrimin formal me realizimin e praktikës dhe përfitimet nga ajo. Ata ndjehen të frustruar sepse gjatë praktikës marrin detyra të cilat nuk janë në nivelin e njohurive të tyre. Kërkojnë vlerësimin e punës së tyre dhe një përkushtim më të madh nga fakultetet dhe institucionet ku kryejnë praktikën. Studentët sot kërkojnë përfitime reale, dhe jo vetëm një nënshkrim për të konfirmuar se kanë realizuar praktikën, sepse shpesh bëhet shpërdorim i nënshkrimit, respektivisht ka raste kur studentit merr nënshkrimin pa realizuar praktikën.

Qëllimi i këtij studimi është të zbulojë dhe hulumtojë arsyet që qëndrojnë pas problemeve me cilësinë dhe realizimin e praktikës së detyrueshme studentore. Këto informacione dhe njohuri janë të domosdoshme për avancimin e praktikës studentore si dhe institucionet ku ajo realizohet.

Para së gjithash, ky hulumtim ka bërë analizën e cilësisë së praktikës studentore, dmth nëse studentët përmes praktikës së realizuar kanë fituar shkathësi praktike në fushën e studimit. Më tej, është hulumtuar se si veçoritë e ndryshme të praktikës, siç janë vendi dhe kohëzgjatja ndikojnë mbi rezultatin, respektivisht efektivitetin e praktikës. Gjithashtu, janë shqyrtuar edhe aktet ligjore, respektivisht mënyra se si praktika studentore është rregulluar me aktet në nivel nacional, universitar dhe në nivel të fakultetit.

---

<sup>4</sup>“Studentët kanë nevojë për më shumë praktikë, mësojnë tepër teori”

(qasje në: [http://www.fakulteti.mk/news/16-12-17/na\\_studentite\\_im\\_treba\\_povekje\\_praksa\\_uchat\\_premnogu\\_teorija.aspx](http://www.fakulteti.mk/news/16-12-17/na_studentite_im_treba_povekje_praksa_uchat_premnogu_teorija.aspx)).

<sup>5</sup>Simpozium për përparimin e praktikës studentore si link mes arsimit dhe biznesit; Instituti për hulumtime sociologjike dhe politiko juridike ; Borota Popovska, Mirjana 25.10.2016 – Shkup;

(qasje në: <http://isppi.ukim.edu.mk/files/transkript.pdf>).



## Metodologjia

Për analizën e mënyrës dhe shkallës së zbatimit të praktikës studentore në Maqedoni, si dhe të përvojave të studentëve dhe kompanive në këtë proces, u zgjodhën Fakulteti i Shkencave Informatike dhe Inxhinierisë kompjuterike (FINKI), Fakulteti Ekonomik dhe Fakulteti Juridik “Justinijani i Parë” në Universitetin Shën Kirili dhe Metodi. Ky universitet u përzgjedh si më i vjetri, dhe me numër më të madh të studentëve,<sup>6</sup> dhe sipas MASH, me rangim më të lartë në Republikën e Maqedonisë.<sup>7</sup> Këto Fakultete u përzgjedhën sepse ofrojnë mundësinë për analizë krahasuese mes gjendjes së praktikës studentore të studentët e shkencave shoqërore dhe të atyre teknike.

Në pajtim me parimet dhe metodologjinë e punës shkencore hulumtuese, për këtë hulumtim u përdorën këto metoda:

### -Kërkesa për qasje të lirë ndaj informacioneve të karakterit publik

Këto kërkesa u dërguan deri te FINKI, Fakulteti Ekonomik dhe Fakulteti Juridik Justinijani i Parë. Pyetjet ishin nëse fakulteti ka firmosur marrëveshje ose memorandum për bashkëpunim me institucione private ose shtetërore për realizimin e praktikës studentore, si dhe për mënyrën se si përzgjidhen këta persona juridikë. U parashtruan edhe pyetje në lidhje me evidentimin e praktikës studentore, mënyrën e mbajtjes së saj dhe mënyrën në të cilën ajo pranohet nga fakulteti.

### -Analiza e akteve ligjore

U analizua Ligji i arsimit të lartë<sup>8</sup> dhe Rregullorja e mënyrës dhe kushteve të organizimit të mësimi praktik për studentët të MASH-it, si dhe aktet ligjore të brendshme me të cilin rregullohet mësimi praktik në fakultetet.

### -Intervistat

Me qëllim të marrjes së informacioneve dhe përvojave nga të gjitha palët e interesuara, u zhvillua intervista me nëntë firma dhe kompani, të cilat ndihmuan në sjelljen e konkluzioneve konkrete për praktikën studentore. Përmes intervistave, u shqyrtua edhe qëndrimi i punëdhënësve në lidhje me praktikantët, mënyrën e përzgjedhjes, sfidat me të cilat përballen, dhe çfarë do të ndryshonin ata në gjendjen aktuale, apo rekomandimet e tyre.

<sup>6</sup>Д-Enti Shtetëror Statistikor i Republikës së Maqedonisë nr. 2.1.16.27, datë: 4.7.2016 vjet (qasje në: <http://www.stat.gov.mk/pdf/2016/2.1.16.27.pdf>).

<sup>7</sup>Macedonian HEIs Ranking 2015/2016, commissioned by the Ministry of Education and Science of the Republic of Macedonia in 2015 and released on March 1, 2017

(qasje në: [http://www.shanghairanking.com/Macedonian\\_HEIs\\_Ranking/Macedonian-HEIs-Ranking-2015-2016.html](http://www.shanghairanking.com/Macedonian_HEIs_Ranking/Macedonian-HEIs-Ranking-2015-2016.html)).

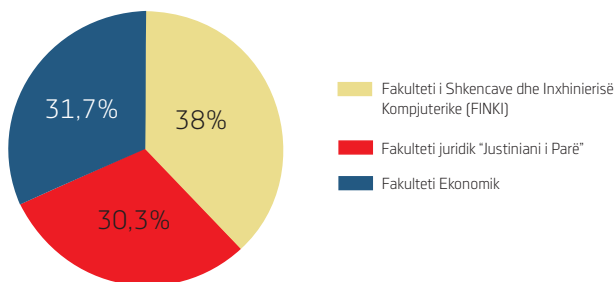
<sup>8</sup>Ligji i arsimit të lartë (Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 35/08, 26/09, 83/09, 99/09, 115/10, 17/11, 51/11, 123/12, 15/13, 24/13, 41/14, 116/14, 130/14, 10/15, 20/15, 98/15, 145/15, 154/15, 30/16, 120/16 и 127/16).

## →Pyetësorë me shkrim

Pyetësorë në formë të shkruar u dorëzuan në FINKI, Fakultetin Ekonomik dhe Fakultetin Juridik “Justinijani i Parë” për të parë perceptimin e studentëve për mësimin praktik. Në këtë studim u përfshinë studentët e vitit të fundit në studimet universitare. Kjo për shkak se pikërisht këto studentë mund të vlerësojnë në mënyrë më objektive efektivitetin dhe dobinë e praktikës studentore, duke pasur parasysh se ajo është e detyrueshme. Mostra u krijua në bazë të të dhënave për numrin e studentëve në vitin e fundit të studimeve të publikuara nga Enti shtetëror i statistikave.<sup>10</sup>

Mostra përbëhej prej 142 të anketuarve, respektivisht 54 studentë nga FINKI, 43 studentë të Fakultetit juridik “Justinijani i Parë” dhe 45 studentë të Fakultetit Ekonomik.

Në cilin nga fakultetet e dhëna studioni?



<sup>9</sup>Tutunska Banka; Shoqata e avokatëve; Noter Zorica Pulejkova; Inside Development; SIDMA-SB; MK HOST ДООЕЛ SKOPJE; IVOTE ДОО; GRUP POINT ДООЕЛ; Lynx Studio ДООЕЛ import-eksport Shkup.

<sup>10</sup>Enti Shtetëror Statistikor i Republikës së Maqedonisë nr. 2.1.16.27, data: 4.7.2016 (qasje në: <http://www.stat.gov.mk/pdf/2016/2.1.16.27.pdf>).

Ky pyetësor përbëhet prej dy pjesëve. Njëra pjesë i kushtohet studentëve të cilët nuk kanë realizuar mësimin praktik, me qëllim që të kuptohen pritjet e tyre, respektivisht nëse ata presin të fitojnë dituri të reja, t'i shfrytëzojnë dituritë teorike të fituara në fakultet, të fitojnë shkathtësi konkrete praktike, si dhe të fitojnë shkathtësi të rëndësishme për karrierën e tyre të mëtejshme. Këto pohime u vlerësuan në shkallë prej 1 deri 5.<sup>11</sup>

Pjesa e dytë e pyetësorit i kushtohet studentëve që kanë realizuar praktikën studentore dhe përmbante pyetje që përcaktojnë karakteristikat e praktikës, si vendi i realizimit, kohëzgjatja, kompensimi financiar, prania e mentorit nga institucioni i arsimit të lartë dhe institucioni ju është zhvilluar praktika. Më tej pyetësori përmbante edhe pohime që kishin të bëjnë me efektivitetin e praktikës studentore dhe ndikimin e saj mbi zhvillimin e mëtejshëm profesional të studentëve. Këto pohime u vlerësuan në një shkallë prej 1 deri 5.<sup>12</sup>

Gjatë analizës së të dhënave, u hulumtua korrelacioni i mundshëm ndërmjet disa karakteristikave të praktikës studentore dhe dobishmërisë së saj për studentët të cilët e realizojnë.

---

<sup>11</sup> Ku 1 qëndron për "nuk pajtohem aspak" dhe 5 qëndron për "pajtohem plotësisht".

<sup>12</sup> Ku 1 qëndron për "nuk pajtohem aspak" dhe 5 qëndron për "pajtohem plotësisht".

## Regjimi ligjor i mësimit praktik në Republikën e Maqedonisë

Ndonëse praktika studentore vlerësohet lartë, çështja e detyrueshmërisë së saj mbetet subjekt debati.<sup>13</sup> Madje edhe në vendet ku ajo ka karakter të detyrueshëm, praktika studentore dallon në mënyrën se si është rregulluar ligjërisht; Nëse marrim shembujt nga rajoni, Shkolla e Lartë e Pus Libertas në Kroaci ka sjellë rregulloren e vet për realizimin e praktikës studentore.<sup>14</sup> Aty thuhet se praktika studentore duhet të realizohet ekskluzivisht në fushën ku studion studenti. Më tej, për praktikën fitohen edhe EKTC, kredite, varësisht nga programi dhe akreditimi. Atë që dëshirojmë të theksojmë është se prodekani i arsimit ka për detyrë të bëjë një program pune për studentin i cili me do të shprehë dëshirë të realizojë praktikë studentore, që të kujdeset për vendin, respektivisht institucionin në të cilin studenti kryen praktikën studentore, si dhe dokumentet e nevojshme për mundësimin e procesit.

Rregullimi i praktikës studentore në Serbi<sup>15</sup> është shumë i ngjashëm me atë në Kroaci, dallimi i vetëm është se në Serbi, prodekani i arsimit nuk ka për detyrë të realizojë praktikën studentore, për këtë kanë përgatitur formularë të disponueshëm në shërbimet e fakultetit. Veç kësaj, kanë formular të veçantë me të cilin vlerësohet studenti – praktikant me notë prej 5 deri 10. Vlerësimi bëhet sipas kriterëve që kanë të bëjnë me atë nëse studenti punon me sukses në grup, dhe nëse detyrat i kryen në mënyrë cilësore dhe në kohë, etj.

Këto rregullore parashohin caktimin e një personi përgjegjës nga institucionet e arsimit të lartë për realizimin e praktikës studentore, kohëzgjatjen e praktikës studentore që është në pajtim me nevojat e fakultetit dhe i drejtojnë studentët në institucionet shtetërore dhe private ku mund të realizojnë praktikën. Si të tillë, ato ofrojnë bazë solide për realizimin e suksesshëm të mësimit praktik. Gjithashtu, mbajnë evidencë për studentët që realizojnë praktikën studentore si dhe angazhimin e vetë studentëve gjatë realizimit të praktikës.

Mësimi praktik në Republikën e Maqedonisë rregullohet me **Rregulloren për mënyrën dhe kushtet e organizimit të mësimit praktik për studentët**.<sup>16</sup> Këtë akt

<sup>13</sup>“Should Internships Be a Mandatory Part of the College Curriculum? The Answer is Yes”

(qasje në: <http://bostonno.streetwise.co/2011/09/15/should-internships-be-a-mandatory-part-of-the-college-curriculum-the-answer-is-yes/>).

<sup>14</sup>Pravilnik o strucnoj praksi; Temeljem čl. 21. st. 1. Statuta Visoke poslovne škole Libertas u svezi s čl. 82. Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju Upravno vijeće Visoke poslovne škole Libertas; 7/09/2010

(qasje në: <http://www.libertas.hr/wp-content/uploads/2016/03/Pravilnik-o-strucnoj-praksi.pdf?15dc5a>).

<sup>15</sup>Подсетник за студентску стручну праксу у високом образовању; Николић, Ратко; Радосављевић, Дамњан; Ковачевић, Илија; Пап, Ендр; Јеремић, Бранислав; Булатовић, Иван; Ђокић, Јелица; Плећаш, Дарко; Павловић, Душица; Спасић, Славица; Национални савет за високо образовање - НСВО; Београд, Република Србија; 2015 година(qasje në: <http://nsvo.gov.rs/wp-content/uploads/2013/11/%D0%9F%D0%BE%D0%B4%D1%81%D0%B5%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%B7%D0%BD-%D1%81%D1%82%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%81%D0%BA%D1%83-%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D1%87%D0%BD%D1%83-%D0%BF%D1%80%D0%BD%D0%BA%D1%81%D1%83.pdf>).

ligjor e ka sjellë MASH-i dhe është i detyrueshëm për të gjitha universitetet, respektivisht fakultetet e e Republikës së Maqedonisë. Megjithëse ky dokument ka ngjashmëri me dokumentet e lartpërmendura, ai nuk përmban disa nga rregulloret të cilat mund të kontribuojnë në cilësinë e përgjithshme dhe mënyrën e zbatimit të mësimit praktik. Kjo rregullore thotë se mësimi praktik nuk mund të zgjasë më pak se një dhe as më shumë se tetë orë në ditë. Më tej, thuhet se gjatë realizimit të mësimit praktik, studenti duhet të jetë nën mbikëqyrjen e mentorit nga një institucion i arsimit të lartë i cili përshtatet për realizim të suksesshëm të mësimit praktik.

Lëmia e praktikës studentore është e rregulluar vetëm parimisht, dhe është lënë që vetë universitetet dhe fakultetet t'i përcaktojnë rregullat në lidhje me realizimin e mësimit praktik nga studentët

Problemi i parë potencial është se Rregullorja është tepër e përgjithësuar. Kjo nuk paraqet një problem në vetvete, sepse ofron hapësirë të mjaftueshme që fakultetet përmes akteve të tyre të brendshme të rregullojnë praktikën studentore në pajtim me nevojat specifike të fushës së tyre. Por, ashtu si do ta shohim më poshtë në këtë studim, universitetet dhe fakultetet nuk e përdorin këtë mundësi, dhe kjo shkakton që praktika të jetë e pamjaftueshme dhe e papërshtatshme.

Problemi më i madh me rregulloren është zbatimi i saj. Ashtu si do ta shohim më poshtë, mungon vullneti për zbatimin e dispozitave të saja. Ky studim do ta paraqesë të gjitha mënyrat e mosrespektimit të rregullores që ndikojnë mbi rezultatet e praktikës studentore mbi aktorët e përfshirë.

---

<sup>16</sup>Rregullore për mënyrën dhe kushtet e organizimit të mësimit praktik për studentët, nr. 35/08, 103/08, 26/09, 99/09 dhe 155/09 (qasje në: <http://www.slvesnik.com.mk/Issues/14BC77F54D8D334A93DB226B41331D29.pdf>).

## Praktika studentore në botë

Dëshmitë e studentëve që kanë realizuar praktikën, tregojnë se praktika iu ka mundësuar përfitim unike që nuk u janë ofruar në fakultet. Studentët e shkencave natyrore dhe inxhinierisë nga Universiteti i Nevadës, Reno,<sup>17</sup> thonë se një nga sfidat më të mëdha të praktikës studentore është trajnimi në mjedisin ku asnjëri nuk i di përgjigjet e sakta paraprakisht. Përmes kryerjes së detyrave gjatë praktikës, studentët kanë mësuar të punojnë në mjedis në të cilin paraqiten mendime dhe ide të ndryshme, si dhe të përdorin shumëllojshmërinë e ideve për të gjetur zgjidhje optimale të problemit të dhënë. Studentët praktikantë të kompanisë Dezan Shira, kompani që ofron shërbime konsulencë dhe zgjidhje për bizneset për ekspansion të bizneseve në Azi, shtojnë se universitetet kurrë nuk mundën tërësisht të na përgatisin për sfidat e botës reale. Sipas tyre, mënyra e vetme që të kuptohen në tërësi implikimet e njohurive teorike të fituara në fakultet është kontakti i drejtpërdrejtë me mjedisin e punës dhe puna në projekte reale.<sup>18</sup> Në procesin e realizimit të praktikës, këta studentë kanë vendosur kontakte dhe kanë njohur njerëz që iu kanë ndihmuar në zhvillimin e karrierës së tyre.

## Praktika studentore në Republikën e Maqedonisë

Përkundër dëshmime të shumta për përfitimet eventuale nga realizimi i praktikës studentore, përvoja e studentëve në RM në lidhje me praktikën studentore nuk janë dokumentuar mjaftueshëm. Në procesin e sjelljes së ndryshimeve të akteve nënligjore në vitin 2010, asnjëherë nuk janë studiuar perceptimet dhe pikëpamjet e studentëve lidhur me këtë çështje. Anashkalimi i studentëve në lidhje me këtë çështje nuk do të përmirësojë situatën e studentëve dhe mekanizmat që kanë për qëllim përmirësimin e tyre. Pikërisht për këto arsye, menduam se studimi i perceptimeve dhe qëndrimeve të studentëve në lidhje me këtë çështje, do të ofrojë udhërrëfyes të dobishëm për avancimin e gjendjes së praktikës studentore në Republikën e Maqedonisë.

Megjithëse sipas Rregullores për mënyrën dhe kushtet e organizimit të mësimit praktik të studentëve, të gjithë të anketuarit që u përfshinë në mostrën tonë duhet të kishin realizuar së paku një praktikë gjatë studimeve, analiza jonë ka paraqitur një realitet tjetër. Analizat tona treguan se një në katër studentë të vitit të fundit studimor nuk ka ndjekur praktikë studentore. Përjashtim i vogël është Fakulteti Juridik, ku përpjesëtimi është një studentë në pesë.

Për të përcaktuar arsyet konkrete për të cilat shumë studentë të viteve të fundit nuk kanë realizuar praktikën studentore, i shtrua këto supozime:

<sup>17</sup> Student Internship Experiences; University of Nevada, Reno

(qasje në: <https://www.unr.edu/mackay/career-services/student-career-information/get-inspired-get-involved/student-internship-experiences>).

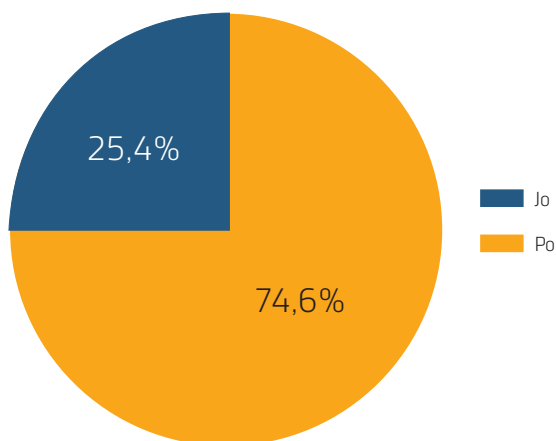
<sup>18</sup> Intern Testimonials - Dezan Shira and Associates

1.Studentët nuk janë të informuar se praktika studentore është e detyrueshme.

2.Studentët janë të informuar për karakterin e detyrueshëm të praktikës studentore, por mungesa e sistemeve përkatëse për evidentim nga fakultetet iu mundëson studentëve të shmangin procesin pa pasoja.

3.Studentët janë të informuar për natyrën e detyrueshme të praktikës studentore, por janë të pakënaqur nga praktikat studentore që ofrohen aktualisht dhe mënyra se si zhvillohen ato, dhe si rezultat i kësaj, vendosin mos ta bëjnë.

A keni realizuar deri më tani praktikë studentore?

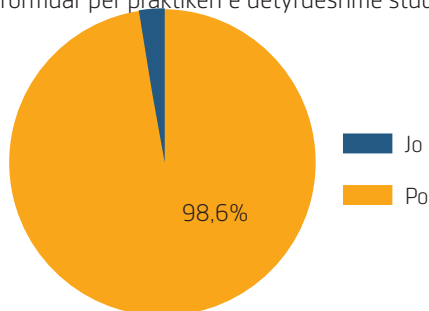


## Informimi i studentëve për praktikën studentore

Së pari, si arsye për numrin e madh të studentëve të viteve të fundit, që nuk kanë kryer praktikën studentore, e morëm parasysh edhe mundësinë se ata mund të mos jenë të informuar se ajo është e detyrueshme. Por, përgjigjet e marra nga studentët na treguan se nuk është kjo arsyeja, dmth se të gjithë studentët e dinë se janë të detyruar të realizojnë praktikën e detyrueshme.

Kjo na sjellë te konkluzioni se doemos ekzistojnë faktorë të tjerë siç është shkalla e angazhimit të fakulteteve dhe institucioneve ku realizohet praktika, që mund të ndikojnë mbi zgjedhjen e studentëve të realizojnë praktikën studentore.

A jeni të informuar për praktikën e detyrueshme studentore?



## Sistemi i evidentimit

Më tej, e shqyrtuam çështjen e sistemeve të evidentimit të praktikës studentore nga fakultetet të cilat iu mundëson studentëve të shmangin praktikën e detyrueshme studentore. Nga përgjigjet e marra konstatojmë se vetëm FINKI ka sistem të regjistrimit të studentëve që kanë realizuar praktikën studentore. Sistemi i këtillë i përfshin studentët që kanë realizuar praktikën studentore, institucionin ku e kanë realizuar atë, si dhe detyrat që studentët i kanë pasur gjatë realizimit të praktikës. Por, sistemet e tilla të evidentimit janë pjesërisht të pranishme në Fakultetin Ekonomik dhe mungojnë fare në Fakultetin Juridik “Justiniani i Parë”. Mungesa e sistemeve bazike të evidentimit që tregojnë nëse një student ka realizuar praktikën tregon se fakulteti nuk ka asnjë mënyrë për të ndërmarrë masa kur një student nuk do ta realizojë praktikën e detyrueshme. Veç kësaj, një nga të anketuarit tanë ka deklaruar se megjithëse asnjëherë nuk ka realizuar praktikën studentore, ka marrë formalisht nënshkrimin.

Besojmë se për tejkalimin e këtij problemi, nevojitet një angazhim më i madh i fakultetit. Fakultetet janë ato të cilat përmes mbindërtimit të sistemit të



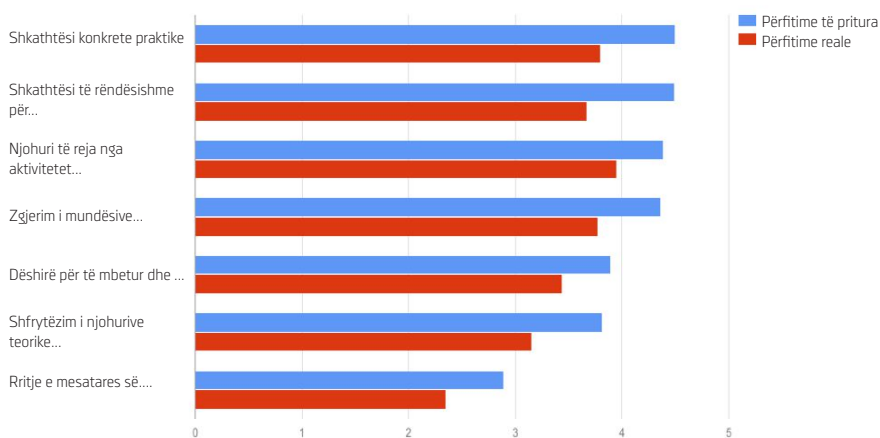
evidentimit mund të kontribuojnë drejt uljes së numrit të studentëve të cilët zgjedhën mos të realizojnë këtë detyrim.

Por, edhe sikur të ekzistojë vullneti i fakulteteve për ta adresuar këtë çështje, kjo nuk do të zgjidhë problemin thelbësor që qëndron në prapavijë. Mbindërtimi i sistemit të evidentimit të praktikës së studentëve nuk do të ndryshojë arsyet se pse studentët zgjedhin të anashkalohen këto sisteme. Besojmë se arsyeja kryesore për shmangien e praktikës nga studentët është pakënaqësia nga mënyra se si zbatohen praktikat që iu ofrohen aktualisht.

## Pritjet e studentëve gjatë realizimit të praktikës studentore

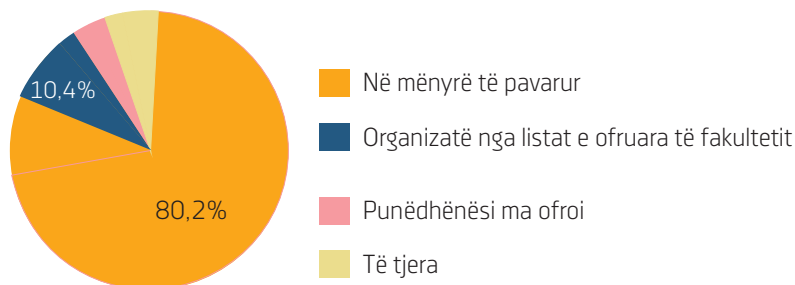
Në procesin e analizës të arsyeve potenciale që qëndrojnë pas pakënaqësisë, filluam me pritjet që studentët i kanë në lidhje me praktikën studentore. Ajo që mund të vërehet është dallimi mes përfitimeve të pritura dhe ato faktike nga realizimi i praktikës studentore. Respektivisht, praktikat nuk arrijnë t'i kënaqin pritjet e studentëve nga aspekti i përfitimeve potenciale nga realizimi i tyre.

Përfitime të pritura përkundër përfitimeve reale nga praktika studentore



Këto të dhëna tregojnë gjithashtu se studentët shohin praktikën studentore pikësisht si mundësi për të fituar shkathtësi pune që nevojiten për depërtimin e tyre në tregun e punës. Nga ana tjetër, të dhënat tregojnë se studentët nuk e shohin lidhjen midis njohurive teorike të marra në fakultet dhe aplikimin e tyre në botën reale. Roli i arsimit të lartë nuk është vetëm të ofrojë shkathtësi praktike, por detyrimi i praktikës studentore nënkupton përgjegjësi më të madhe të fakultetit në procesin e përgatitjes të studentëve për nevojat e tregut. Së këtejmi, arrijmë në konkluzionin se fakultetet duhet të zgjerojnë programet e tyre studimore që të përfshijnë shkathtësi të cilat janë të rëndësishme për punën dhe t'i paraqesin dituritë teorike në kontekst të problemeve praktike. Një nga vërejtjet kryesore nga studentët ka të bëjë me mungesën e mësimi praktik përkatës, që do t'i përgatisë studentët për praktikën e detyrueshme. Këto ndryshime, që duhet t'i iniciojnë vetë fakultetet, mund të kenë kontribut të rëndësishëm në depërtimin e mëtejshëm të individit në tregun e punës.

## Si e keni zgjedhur vendin për realizimin e praktikës?



## — Vendi i realizimit të praktikës studentore

Një nga arsyet e mundshme se pse një numër i caktuar studentësh nuk e kanë realizuar praktikën studentore, mund të jetë mosinformimi i tyre në lidhje me ofertat dhe mundësitë për realizimin e saj. Këto informacione dukshëm do të lehtësonin punën e studentit që vetë të kërkojë institucion ku mund ta realizojë praktikën.

Nga kërkesat për qasje deri tek informacionet të karakterit publik, kemi zbuluar që vetëm Fakulteti i Ekonomisë dhe FINKI kanë publikuar listë të firmave dhe kompanive ku studentët mund ta realizojnë praktikën studentore dhe rregullisht i informojnë studentët e tyre për mundësitë për realizim të praktikës studentore në këto institucione.

Kjo, bashkë me faktin që shumica e të anketuarve tanë e kanë zgjedhur në mënyrë të pavarur vendin për kryerjen e praktikës studentore, na çon drejt konkluzionit se fakultetet nuk janë mjaftueshëm të përfshira në procesin e informimit të studentëve të tyre për praktikatat e mundshme studentore. Kjo gjendje duhet të ndryshojë, gjegjësisht fakultetet duhet t'i afrojnë mundësitë për realizim të praktikës studentore pranë studentëve.

Deri më tani kemi bërë të ditur se mes studentëve mbizotëron një pakënaqësi nga mënyra e realizimit të praktikave studentore të cilat ofrohen aktualisht. Besojmë që analiza e karakteristikave të përbashkëta të praktikave studentore të cilat rezultojnë me përfitime më të mëdha për studentët, mund të kontribuojë për përmirësimin e kësaj gjendjeje.

Nga të dhënat e fituara, vendi më tërheqës për realizimin e praktikës studentore janë kompanitë private, me përqindje prej 76,42 nga numri i të anketuarve. Kjo përqindje është akoma më e madhe tek studentët e FINKI (84,74%) dhe tek studentët e Fakultetit të Ekonomisë (86,11%). Vetëm tek Fakulteti “Justiniani i Parë” vëmë re një interesim të vogël prej 48,39%.

Sipas të dhënave, studentët që kanë realizuar praktikën në një kompani private i vlerësojnë më lartë pohimet që kanë të bëjnë me përfitim e njohurive të reja, aftësive konkrete praktike dhe dobinë e saj të përgjithshme, për dallim prej atyre të cilët praktikën e kanë realizuar në ndonjë institucion publik.

Gjithashtu, është e rëndësishme të përmendet fakti se kompanitë private janë më të disponueshme për dallim nga institucionet publike kur bëhet fjalë për realizimin e praktikës studentore. Për qëllimet e këtij hulumtimi provuam t'i kontaktojmë të gjitha institucionet me të cilat fakultetet e anketuara kanë bashkëpunim. Mes tyre gjendeshin edhe institucione private edhe shtetërore. Mirëpo, të vetmit që ranë dakord të na ndihmojnë në procesin e analizimit dhe përmirësimit të gjendjes së praktikës studentore ishin pikërisht kompanitë private. Ky është tregues i disponueshmërisë dhe interesimit për gjendjen e praktikave studentore.

Gjithashtu, shtatë prej nëntë të anketuarve më të cilët është bërë intervistë, paraprakisht kanë realizuar praktikë studentore dhe gjashtë prej tyre janë punësuar në vetë firmën ku kanë kryer praktikën studentore.

Këto të dhëna na ofrojnë tregues të caktuar. Nga njëra anë, kompanitë private ofrojnë mundësi më të madhe për punësim të mëtejshëm të studentëve-praktikantë dhe duke i parë praktikantët si një kuadër i ardhshëm potencial, kanë dhe motivim të investojnë në zhvillimin e tyre profesional. Kjo gjë është çmuar edhe nga vetë studentët-praktikantë, të cilët i shohin këto kompani si zgjedhje më e mirë në krahasim me kompanitë dhe institucionet publike që nuk ua ofrojnë këto mundësi.

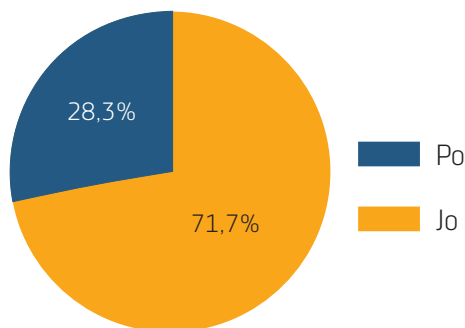
Megjithatë, vendi i realizimit të praktikës nuk është faktori i vetëm i cili e ndikon efikasitetin e saj.

## Dobishmëria e praktikës studentore

Respektivisht, 25% e studentëve të cilët kanë realizuar mësim praktik me kohëzgjatje prej më pak se 30 ditëve, kanë dhënë notën më të lartë (5) për dobinë e praktikës. Kjo përqindje tek studentët që kanë realizuar mësim praktik me kohëzgjatje prej 30 deri më 60 ditë është 49,06%, përderisa tek studentët që kanë realizuar mësim praktik me kohëzgjatje prej më shumë se 60 ditëve është 68,75%.

Kjo informatë na çon drejt konkluzionit që dobia e praktikës studentore është në proporcion të drejtë me kohëzgjatjen e saj. Këtë mendim e ndajnë edhe vetë kompanitë. Ato konsiderojnë se në mënyrë që studenti me të vërtetë të mësojë dhe të aftësohet në një firmë të caktuar, i duhen së paku dy muaj. Disa prej firmave, me kërkesë nga studentit-praktikant, mund ta vazhdojnë afatin e kohëzgjatjes së praktikës studentore me kontratë në vepër. Shpesh herë kjo ka rezultuar në dobi të vetë studentët dhe ata janë punësuar për një periudhë të shkurtë kohore pas realizimit të praktikës studentore.

A keni marrë ndonjë formë të kompensimit financiar?



## Kompensimi financiar

Konsideronim se mundësia për kompensim financiar nga ana e institucioneve ku është kryer praktika, mund të shërbejë si mjet i fuqishëm për motivimin e studentëve-praktikantë për zbatim efikas të detyrave të cilat i marrin gjatë praktikës. Rezultatet tregojnë se shumica e të anketuarve në mostrën tonë nuk kanë marrë asnjë formë të kompensimit financiar, gjë që tregon se punëdhënësit nuk e çmojnë tërësisht mundin e praktikantit. Një rritje drastike e kësaj përqindjeje shënojnë studentët e FINKI-t, ku shumica, gjegjësisht 53,85% kanë marrë një lloj kompensimi financiar për punën e kryer. Në vitet e fundit të studimeve të tyre, studentët tashmë posedojnë aftësi dhe kapacitete të caktuara me të cilat mund të kontribuojnë në punën e institucionit, ndërsa dhënia e kompensimit financiar paraqet mënyrë afirmimi të mundit dhe kontributit të tyre për punën e institucionit.

Vetë të dhënat e konfirmojnë hipotezën e lartpërmendur. Respektivisht, 36% e studentëve të cilët nuk kanë marrë asnjë lloj kompensimi financiar për praktikën studentore, e kanë vlerësuar dobishmërinë e praktikës me notë 5, ndërsa nga ana tjetër, përqindja e njëjtë tek studentët që kanë marrë një formë të kompensimit financiar përbën 63,33%.

Sipas firmave dhe kompanive, fituam dy përgjigje të ndryshme të cilat përsëriteshin te kjo çështje.

*“Te ne praktikanti nuk merr asnjë lloj kompensimi dhe ky fakt tregon se sa e dobishme është praktika. Numri i praktikantëve gjithmonë është në rritje e sipër, ndërsa bashkë me të edhe punësimi i tyre”- firma X .<sup>19</sup>*

*“Po, marrin një lloj kompensimi për ushqim, shpenzime për atë muaj. Megjithatë, ka dhe praktikantë nga qytete të tjera, të cilëve iu paguajmë një kompensim minimal financiar” – firma X .<sup>20</sup>*

Nga nëntë firmat e intervistuar, vetëm dy konsiderojnë që një praktikanti nuk është e nevojshme t'i jepet kompensim financiar, duke konsideruar se në atë mënyrë studenti do të jetë i motivuar të punojë me tepër dhe të sjellë përfitim më të madh për kompaninë.

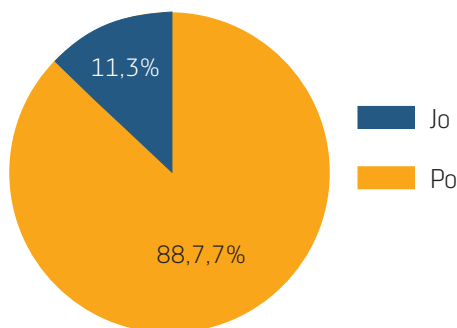
Mirëpo ky nuk është qëndrimi i studentëve, të cilët konsiderojnë që mundi dhe kontributi i tyre drejt institucionit ku është realizuar praktika duhet të jetë i vlerësuar financiarisht. Nuk mund të gjejmë lidhje direkte mes mosmarrjes së kompensimit financiar dhe rritjes së ndjenjës së përgjegjësisë gjatë kryerjes së detyrave të punës. Përkundrazi, është logjike të thuhet se përderisa studenti fiton ndonjë formë të kompensimit financiar, ai do të ndjejë se mundi i tij është vlerësuar dhe si rezultat i kësaj do të ketë motivim më të madh që t'i kryejë detyrat e tij të punës. Për më tepër, pranimi i kompensimit financiar vjen me pranimin e përgjegjësisë që detyra e dhënë do të bëhet me cilësi. Ndjenja e përgjegjësisë gjatë kryerjes së detyrave të punës ka rezultate më optimale edhe për studentin-praktikant edhe për produktin final, gjegjësisht shërbimin.

Edhe pse jo të gjithë studentët e viteve të fundit të studimeve kanë realizuar me sukses praktikën studentore, pothuajse të gjithë studentët konsiderojnë që ajo duhet të mbajë statusin e saj të detyrueshëm.

<sup>19</sup>L. O.; [15/3/2017]; intervistë personale.

<sup>20</sup>K. D.; [16/3/2017]; intervistë personale.

A konsideroni se praktika studentore duhet të jetë e detyrueshme?



Fakti që pjesa më e madhe e studentëve kanë këndvështrim pozitiv mbi praktikën e detyrueshme është tregues që studentët e dallojnë potencialin e praktikës studentore në kontributin në jetën e tyre dhe zhvillimin profesional.

Ajo që mund të vihet re si konkluzion i përgjithshëm është se vetë studentët janë të vetëdijshëm për përfitimet që praktika studentore i ofron dhe si pasojë e kësaj e pranojnë karakterin e saj të detyrueshëm. Por, shpesh herë këto përfitime janë të kushtëzuara nga faktorë të caktuar. Institucionet që ofrojnë praktikë, duhet të mundësojnë mjedis dhe dinamikë pune, të cilat do të arrijnë ta motivojnë studentin dhe ta shfrytëzojnë potencialin e tij të plotë. Mirëpo, edhe vetë fakultetet duhet t'i ndihmojnë studentit në procesin e zotërimit të botës së punës, nëpërmjet integritimit të punës praktike në mësimin teorik dhe ofrimin e mentorimit të duhur. Përderisa këto kushte nuk plotësohen, studentët i shfrytëzojnë dështimet e sistemit për evidentim të praktikës studentore për ta shmangur këtë detyrim.

## Roli i fakulteteve

Në sistemin global dhe dinamik, që vihet në lëvizje nga njohuri, informacione dhe ide, roli i arsimit të lartë në jetën e individit mbetet temë diskutimi mes bashkësive akademike të botës.

Si do të mundej universiteti të prodhojë njohuri të reja sistematike të përshtatshme për përdorime praktike në botën reale, pa e humbur detyrën e tij parësore të gjurmimit të dijes, si vlerë më vete? Edhe pse universitetet nuk mund ta anashkalojnë rolin e tyre në nxitjen dhe kultivimin e kuriozitetit natyral dhe kërkimit të zbulimeve të reja të shkencës, arteve dhe teknologjisë, ato duhet të marrin edhe pjesë të përgjegjësive që t'iu përgjigjen nevojave dhe sfidave reale të ekonomive lokale dhe globale.<sup>21</sup> Progresi i shoqërisë është i kushtëzuar edhe nga dy faktorë dhe pikërisht kjo është sfida më e madhe në institucionet e larta të arsimit sot.

Njohuritë gjithmonë e më tepër zëvendësohen nga shumë resurse të tjera si lëvizës primarë të zhvillimit ekonomik dhe me anë të kësaj arsimit të lartë gjithnjë e më shumë bëhet parakusht i domosdoshëm për prosperitet personal dhe shoqëror. Universitetet, si burim parësor i arsimit të lartë cilësor, marrin rol qendror në procesin e krijimit të njohurive të cilat përkohë me nevojat reale të tregut. Mirëpo, shumë hulumtime bëjnë të qartë faktin se pas përfundimit të studimeve të tyre, studentët nuk janë tërësisht të përgatitur për t'u përballur me sfidat e botës së punës.<sup>22</sup>

Me qëllim që ta ndryshojnë këtë realitet, një numër i madh universitetesh në mënyrë agresive e theksojnë nevojën e praktikës studentore në zhvillimin akademik dhe profesional të studentit.<sup>23</sup> Edhe pse në rregulloret ligjore, praktika studentore ka karakter të padetyrueshëm dhe realizimi i saj i është lënë zgjedhjes së lirë vetë studentit, të vetëdijshëm për përfitimet e mëdha të cilat rezultojnë nga praktika studentore.<sup>24</sup> Këto universitete në mënyrë aktive ua promovojnë studentëve të tyre mundësitë potenciale për realizimin e praktikës studentore, zakonisht nëpërmjet uebfaqeve të tyre.<sup>25</sup> Disa prej tyre kanë edhe organe të veçanta në kuadër të vetë universitetit, detyra e të cilëve është të bashkëpunojnë me bizneset lokale në procesin e krijimit të programeve për përvojë të paguar pune të studentëve të tyre.<sup>26</sup>

Mirëpo, në bazë të konkluzioneve të nxjerra në pjesën e këtij hulumtimi, të cilat fokusohen në perceptimin e studentëve, shohim që praktikat e këtilla nuk janë

<sup>21</sup> Faust, Drew Gilpin; Royal Irish academy; Trinity College; Dublin - 30/06/2010

(qasje në: <http://www.harvard.edu/president/speech/2010/role-university-changing-world>).

<sup>22</sup> Graduate Employability: What do employees think and want?: Archer, Will; Davison Jess; The council for Industry and Higher Education; London - 26/02/2008 (qasje në: <http://aces.shu.ac.uk/employability/resources/0802Grademployability.pdf>).

<sup>23</sup> Internships - University of Cambridge (<https://www.hr.admin.cam.ac.uk/hr-services/tes/internships/>).

<sup>24</sup> Internships, placements and work experience - The University of Manchester (<http://www.careers.manchester.ac.uk/findjobs/workwhilestudy/internships/>).

<sup>25</sup> Internships & The University of Maryland, (<http://www.internships.umd.edu/>).

<sup>26</sup> Student Internship Bureau - The University of York

(<https://www.york.ac.uk/students/work-volunteering-careers/skills/work-experience/internship-bureau/#tab-1>)



mjaftueshëm të pranishme në fakultetet e anketuara të UKIM. Gjegjësisht, këto fakultete janë pjesërisht ose nuk janë fare të përkushtuara për informimin e studentëve të tyre rreth mundësive potenciale për realizimin e praktikës studentore, pavarësisht natyrës së saj të detyrueshme.

Karakterit i detyrueshëm i praktikës studentore në RM, paraqet një barrë shtesë për universitetet të cilat nëpërmjet përgatitjeve adekuata, programeve dhe mentorimit duhet të ndihmojnë në procesin e krijimit të kuadrove cilësorë, të cilat iu përgjigjen nevojave të ekonomive nacionale dhe globale. Kjo pjesë e hulumtimit ofron evaluim kritik për mënyrën se si universitetet e Republikës së Maqedonisë, të hulumtuara nëpërmjet shembullit të UKIM, kanë arritur ta menaxhojnë këtë barrë.

Fillimisht na interesonte nëse fakulteti konkret ka rregullore të veçantë për zbatimin e praktikës studentore gjatë studimeve. Fushat e ndryshme të studimit shpesh herë kanë të bëjnë me përgjegjësi të ndryshme, specifike për vetë fushën. Ekzistimi i akteve interne në vetë fakultetin mund të ndihmojë gjatë adresimit të këtyre kërkesave dhe rregullimit të praktikave në përputhje me kërkesat e fushës së caktuar studimore.

Fakulteti juridik “Justiniani i Parë” nuk ka rregullore të veçantë për zbatimin e praktikës studentore gjatë studimeve, por praktika në këtë fakultet është e rregulluar me Rregulloren e MASH.

FINKI vepron në përputhje me procedurën e vet për realizimin e praktikës studentore me të cilën kufizohen kompanitë, në të cilat studenti mund ta realizojë praktikën, kohëzgjatjen e praktikës, si dhe specifikat e caktuara në raport me evidentimin e saj.

Fakulteti Ekonomik e rregullon mësimin praktik të studentëve me Udhëzim për realizimin e mësimin praktik.

Konsiderojmë që me plotësimin e Rregullores së MASH me akte të veçanta interne nga ana e fakulteteve, mund të adresohen disa çështje të cilat vetë fakultetet i shohin si problematike. Mirëpo, që të mund t'i konfirmojë këto probleme, fakulteti duhet të zbatojë një analizë më të detajuar të gjendjes së praktikës studentore. Fakulteti, si institucion i cili ka rolin e ndërmjetësit mes studentëve-praktikantë dhe institucioneve ku realizohen praktikat, është në pozitë unike që të marrë njohuri dhe informacione në lidhje me këtë fushë. Asnjë fakultet deri më tani nuk ka dalë me një analizë të detajuar të gjendjes së praktikave studentore të detyrueshme. Konfirmimi i gjendjes faktike të praktikave studentore është bazë për përmirësimin e praktikave të cilat dalin me rezultate suboptimale për palët e përfshira.

Gjithashtu, është hulumtuar se a kanë bërë fakultetet memorandum për

bashkëpunim me kompani, institucione shtetërore dhe organizata qytetare, me qëllim realizimin e praktikës studentore, si edhe mënyrën me të cilën përzgjidhen këta persona juridikë.

Mënyra me të cilën përzgjidhen institucionet luan një rol të madh në cilësinë e praktikës, pasi jo të gjitha institucionet kanë motiv të njëjtë për kontribuimin drejt zhvillimit profesional të studentit-praktikant.

Nga përgjigjet e marra, vëmë re që të gjitha fakultetet e anketuara kanë nënshkruar memorandum për bashkëpunim dhe marrëveshje për zbatimin e mësimit praktik me më shumë kompani dhe institucione. Mirëpo, vetëm në FINKI dhe Fakultetin Ekonomik, studentët janë të detyruar ta realizojnë praktikën studentore vetëm në institucionet dhe kompanitë me të cilat fakulteti ka bërë memorandum dhe bashkëpunim. Fakulteti Juridik "Justiniani i Parë" nuk i përzgjedh personat juridikë ku studentët do të mund ta realizonin praktikën e tyre, por kjo i është lënë vullnetit të lirë, apo zgjedhjes së studentit. Në lidhje me mënyrën e përzgjedhjes së personave juridikë ku studentët do ta realizojnë praktikën studentore, Fakulteti Ekonomik e rregullon këtë çështje me anë të Udhëzimit për zbatim të mësimit praktik, por në të nuk specifikohet mënyra e përzgjedhjes së këtyre personave juridikë. Në FINKI, për përzgjedhjen e kompanive dhe institucioneve shtetërore me të cilat fakulteti do të bashkëpunojë, vendos prodekani për bashkëpunim.

Nga përgjigjet e marra mund të përfundojmë që edhe pse Fakulteti Ekonomik dhe FINKI lejojnë realizimin e mësimit praktik vetëm tek institucionet me të cilat fakulteti ka nënshkruar marrëveshje, asnjë nga fakultetet e anketuara nuk i ka konfirmuar kriteret e veçanta në bazë të së cilave një kompani vlerësohet si e përshtatshme për realizimin e praktikës studentore. Ekzistenca e kushteve minimale me të cilat do të evaluoheshin institucionet potenciale, mund të ndryshonte ndjeshëm efektet të cilat praktika ka mbi vetë studentin. Në hulumtim më lart thuhet se të gjitha institucionet kanë përkushtim të barabartë drejt studentit-praktikantit. Gjegjësisht, ato institucione të cilat e shohin dobishmërinë e përbashkët nga përvoja cilësore gjatë realizimit të praktikës, ofrojnë përfitime shumë më të mëdha për studentët atje. Për më tepër, ekzistimi i këtyre kriterëve mund ta zvogëlojë numrin e institucioneve të cilat iu japin nënshkrim formal studentëve të cilët aspak nuk kanë kryer praktikë studentore. Besojmë që me ekzistimin e këtyre kriterëve, më pak studentë do të gjenden në pozitë që të realizojnë një mësim praktik, qëllimi i vetëm i të cilit është realizimi formal.

Më tej, është hulumtuar se a mbajnë fakultetet e përzgjedhura ndonjë lloj evidence për studentët të cilët kanë realizuar praktikë studentore gjatë viteve të kaluara, në çfarë lloj mënyre mbahet ajo evidencë dhe në cilën mënyrë pranohet praktika studentore të cilën e kanë realizuar studentët gjatë studimit. Mënyra për mbajtjen e

evidencës dhe pranimit të praktikës studentore, mund të shërbejë si tregues i dobishëm për interesimin e vërtetë të fakulteteve për rezultatet reale të praktikës, në krahasim me dokumentin formal për realizimin e praktikës.

Kur e hulumtuam perceptimin e studentëve, vumë në dukje problemin me evidentimin e praktikave studentore, si dhe mundësitë e mundshme të cilat vijnë nga mungesa e sistemeve të këtitilla për evidentim. Mungesa e sistemit të duhur për evidentimin e studentëve, të cilët kanë kryer praktikë studentore, ka rëndësi esenciale për respektimin e dispozitave të Rregullores së MASH.

Për më tepër, fakti që vetëm FINKI mban evidencë për detyrat e punës në institucionin ku është kryer praktika, na çon drejt përfundimit se fakultetet nuk janë aq të interesuara për dinamikën dhe cilësinë e praktikës së realizuar. Konsiderojmë se shfaqja e interesit në këtë fushë mund të kontribuojë drejt përmirësimit të cilësisë së mësimit praktik. Arsyen për këtë gjë e shohim tek fakti se ky lloj i evidencës është i dobishëm së pari për fakultetet gjatë analizës së dobisë faktike nga praktika studentore, por edhe për vetë studentët të cilët pas përfundimit të praktikës mund ta shfrytëzojnë këtë si bazë për vetëvlerësim. Kjo praktikë mund të kontribuojë si kriter plotësues për vlerësim të institucioneve ku mund të realizohet praktika studentore, pasi jep një fotografi reale për qëllimin e institucionit, gjegjësisht a është ai shfrytëzim i tërësishëm i potencialit të studentit-praktikant, duke i dhënë detyra dhe probleme të duhura për kapacitetin dhe njohuritë e tij.

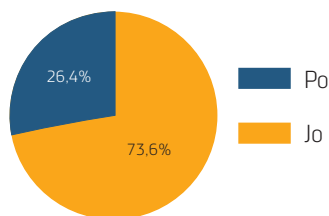
Ndryshe nga fakultetet, të gjitha firmat që kanë qenë të anketuara në këtë hulumtim kanë evidencë për çdo student-praktikant që ka qenë në praktikë me treguesit në vijim: kohëzgjatja, a ka pasur kompensim financiar, nota e punës së tij gjatë realizimit të praktikës studentore, përparësi dhe specifika për vetë studentin. Konsiderojmë se fakultetet duhet ta ndjekin këtë shembull gjatë ndërtimit të sistemeve të tyre për evaluim në vazhdimësi.

Për shumicën e studentëve, praktika studentore përfaqëson kontaktin e parë me botën reale dhe dinamike të punës e cila kërkon zgjidhjen e problemeve reale dhe punë në projekte reale, të dhëna nga vetë institucioni. Pikërisht për këtë arsye, Rregullorja e MON rreptësisht detyron mbikëqyrje të studentit gjatë realizimit të praktikës nga ana e një mentori nga institucioni i arsimit të lartë.<sup>27</sup> Për fat të keq, përgjigjet e marra nga studentët të cilët kanë realizuar ndonjë lloj forme të praktikës studentore, tregojnë një realitet tjetër.

---

<sup>27</sup> Neni 4, Rregullore për mënyrën dhe kushtet e organizimit të mësimit praktik të studentëve

A keni pasur mentor nga institucioni i arsimit të lartë gjatë realizimit të praktikës studentore?



Fakti që shumica e studentëve nuk kanë pasur mentor nga fakulteti adekuat përfaqëson thyerje të dispozitave të Rregullores së MASH. Në fakt, numri në i madh i vërejtjeve nga ana e studentëve kanë të bëjnë pikërisht me këtë problem. Mos pasja e mentorit, shpesh herë do të thotë se studenti është i lënë pa drejtim në një botë e cila për të është e panjohur dhe e pahulumtuar. Si rrjedhojë, atij i duhet shumë më tepër kohë që të aftësohet në mjedisin e ri, i cili dallon nga ligjërata e fakultetit në shumë aspekte. Vlen të vihet re që nga ata studentë të cilët kanë pasur mentor nga institucioni i arsimit të lartë, e kanë vlerësuar disponueshmërinë e tij me vlerë mesatare prej 4,03, ku 1 përfaqëson aspak i disponueshëm, ndërsa 5 i disponueshëm. Edhe pse 82,02% nga të anketuarit kanë marrë mentor nga ana e institucionit ku e kanë kryer praktikën, konsiderojmë që prania e një mentori nga institucioni i arsimit të lartë ka përfitim të veçanta për studentin-praktikant. Mentori nga institucioni i lartë i arsimit, si pjesë e bashkësisë akademike, mund ta kuptojë shumë më mirë pozitën në të cilën ndodhet student-praktikant. Ai mund t'i ndihmojë studentit t'i vërë njohuritë teorike të fituara në fakultet në praktikë në një kontekst më të gjerë.

Për më tepër, roli i mentorit është esencial në mbajtjen e lidhjes mes fakultetit dhe botës së punës nga ana e studentit-praktikant.

Në bazë të përgjigjeve të marra nga fakultetet, studentët dhe kompanitë, mund të nxjerrim disa konkluzione të përgjithshme. Informacionet e fituara bëjnë të dukshme se fakultetet nuk janë tërësisht të përkushtuara në zbatimin e drejtë të dispozitave të Rregullores së MON. Fakultetet duhet të investojnë mund më të madh në ndërtimin e sistemeve të sofistikuar për evidentim dhe konfirmim të studentëve të cilët kanë realizuar praktikë studentore, si dhe në definimin preciz të kriterëve minimale në bazë të të cilave një institucion vlerësohet si adekuat për realizimin e praktikës studentore. Për më tepër, ato duhet ta përdorin pozitën e tyre të entitetit, e cila është në gjendje të mbledhë sasi të madhe të të dhënave relevante nga fusha e praktikave studentore, që të nxjerrin zbulime të cilat do të ndihmonin në përparimin e mënyrës së rregullimit dhe zbatimit të praktikës studentore.

## Kompani dhe firma

Në mënyrë që të ketë një kalim të njohurive teorike në zbatimin praktik në përditshmëri, rol të madh luajnë kompanitë dhe firmat. Mundësojnë proces për zhvillimin e vetë studentit si individ, i cili në të ardhmen do të duhet të kontribuojë për suksesin e firmës ku potencialisht do të ishte i punësuar. Pikërisht këtë gjë e bëjnë firmat kur i lejojnë studentët të përballen me sfida dhe eksperiencë, të cilat gjenden jashtë zonës së rehatisë dhe për të cilat duhet të gjejnë mënyrë që t'i tejkalojnë.<sup>28</sup> Firmat dhe kompanitë kanë dobi të madhe nga zbatimi i praktikës studentore për disa arsye.<sup>29</sup> Së pari, për shkak të kuadrove të ardhme të një fushe, duke iu dhënë mundësi ta njohin atmosferën e punës, por mbi të gjitha, të gjejnë veten në atë fushë që më së tepërmi do t'i përshtatej studentit-praktikant. Më pas, hapen perspektiva të reja dhe ide të reja për të rinjtë, të cilën mund të kontribuojnë për zhvillimin dhe suksesin e firmës apo të kompanisë. Mund të jetë në cilën do periudhë të vitit, që lë hapësirë që firma vetë të vlerësojë se kur është më e dëshirueshme t'i hapë dyert për studentët-praktikantë. Mund të trajnojnë punëdhënës të ardhëm dhe së bashku të kontribuojnë për përmirësimin e problemeve shoqërore. Dhe gjithë kjo mund të bëhet pa pagesë, pasi praktika studentore nuk është e rregulluar nga aspekti i financave.

Qëllimi i anketave ishte të zbulohet se çfarë praktika kanë firmat dhe kompanitë për nga aspekti i realizimit të praktikës studentore, duke u nisur nga mënyra se si i përzgjedhin studentët-praktikantë, a kanë mentor, a punojnë sipas programit, a janë dhe sa janë të mbështetur financiarisht, cilat janë gjërat që iu mungojnë dhe me çfarë sfidash përballen. Janë anketuar ekskluzivisht firmat dhe kompanitë të cilat kanë marrëveshje apo memorandum për bashkëpunim me fakultetet e hulumtuara.

Mesatarja viteve gjatë të cilave firmat kanë pasur studentë-praktikantë është pesë vjet, por njëra nga firmat me dallim të madh veçohet nga të tjerat, gjegjësisht ajo tashmë dhjetë vjet punon aktivisht me studentë-praktikantë.

Kur u parashtrua pyetja se si është komunikimi mes të punësuarve të firmës dhe praktikantëve, kjo përgjigje u veçua nga të tjerat:

*“Mund të themi se është e shkëlqyer. Praktikantët shumë rrallë i dërgojnë të blejnë, por konsiderojmë se edhe duhet të shkojnë të blejnë mëngjes, pasi kjo gjë nuk është fyerje. Nuk kanë pauzë të kufizuar, por kur bëhet fjalë për kafe apo blerje të ushqimit, për ne është shenjë e mirë kur pyesin, pasi këtë gjë e konsiderojmë si*

<sup>28</sup> Today intern, tomorrow's hire: Why companies benefit from offering a meaningful internship experience; Cooper, Lana; SEER blog; 25/10/2016 (qasje në: <http://www.seerinteractive.com/blog/companies-benefit-offering-meaningful-internship-experience/>).

<sup>29</sup> Vodić za stručnu praksu; Kovačević, Aleksandra; Unija poslodavaca Srbije; Beograd; 2016 (qasje në: <https://www.poslodavci.rs/wp-content/uploads/2016/05/Vodic-za-strucnu-praksu.pdf>).

*rrjedhojë e edukatës familjare. Duam t'i mësojmë se si t'i bëjnë punët elementare nga pagesa deri tek arkivimi"-firma Y<sub>2</sub>.<sup>30</sup>*

Shprehja "Ta dërgojë për byrek" shpesh herë përdoret nga ana e studentëve. Ajo shpreh situatën kur studentit-praktikantë i japin detyra të cilat e fyejnë dhe e zhvlerësojnë kapacitetin dhe potencialin e tij. Një nga bazat se pse praktika studentore është e mirë është se studenti përballet me sfida të cilat janë të fushës që po mëson, e jo të përgatisë lëngje apo të blejë ushqim gjatë pauzës. Kjo lloj praktike është dekuaruese për studentin-praktikant, pasi nuk ka asnjë përfitim esencial për zhvillimin e aftësive të tij të punës. Njëkohësisht, kjo praktikë është e dëmshme edhe për vetë kompanitë, pasi ata nuk arrijnë që maksimalisht ta përdorin kohën e kaluar me praktikantin.

Më tej, është anketuar edhe se a kanë firmat dhe kompanitë program të veçantë sipas të cilit i udhëheqin praktikantët. Në Rregulloren për zbatim të mësimit praktik nuk është theksuar nëse firmat dhe kompanitë duhet të ofrojnë apo të përpilojnë program, prandaj janë marrë përgjigje të ndryshme në lidhje me këtë çështje.

*"Mm, drejtimin praktikantët e marrin nga menaxherët e projekteve. Praktikantët marrin detyra reale të cilat janë të vazhdueshme në kompani. Program të veçantë, nuk kemi. Me plot kuptimin e fjalës, ne fillojmë nga punët bazë dhe menaxherët e projekteve i udhëheqin praktikantët"-firma X<sub>2</sub>.<sup>31</sup>*

Në këtë firmë praktikohet mosdhënia e një programi konkret për studentët të cilët duhet ta plotësojnë kohëzgjatjen e praktikës, por nxitja e praktikantëve për të mësuar aftësi të reja. Përderisa praktikanti ka program, pavarësisht nëse ai është i fakultetit apo i kompanisë, përveç se do t'ua lehtësojë punën edhe mentorëve edhe praktikantëve, do të paraqesë formë të shkruar të të gjitha kriterëve që pritet t'i plotësojë studenti.

*"Merremi vesh se në cilën fushë do të punojnë, sipas interesit të tyre, normalisht edhe sipas interesit tonë, që të mund të realizohet një lloj praktike. Ekziston dhe temë e praktikës, ajo nuk është e përgjithshme si në shumicën e firmave"-firma X<sub>5</sub>.<sup>32</sup>*

Edhe pse nga ana e fakultetit nuk është dhënë ndonjë program për punë drejt institucionit ku studentët duhet ta realizojnë praktikën, vetëm firma arrin të krijojë

<sup>30</sup> B. M.; (9/3/2017); intervistë personale.

<sup>31</sup> Z. T.; (16/3/2015); intervistë personale.

<sup>32</sup> B. S.; (17/3/2017); intervistë personale.

program sipas fushës të cilën e studion studenti-praktikant. Në këtë mënyrë konkretizohet praktika studentore, gjegjësisht përcaktohet një qëllim të cilin studenti duhet ta arrijë gjatë kohës së praktikës studentore.<sup>33</sup>

*Ndaj pyetjes se a kanë të gjithë studentët-praktikantë mentor i cili iu përkushtohet maksimalisht, të gjitha përgjigjet ishin pozitive.*

*“Po, menaxherët e projekteve dhe të zyrës dinë gjithçka që ndodh në firmë”- firma X<sub>2</sub>.*

*“Është e zeza në të bardhë, dihet se kush është mentori i cilit praktikant” – firma Y<sub>3</sub>.<sup>34</sup>*

*“Përveç pjesës së burimeve njerëzore, në çdo njësi organizative ka kolegë të cilët janë mentorë. Jemi fleksibilë, sepse në shërbimin e caktuar mund t'i ketë mentorë të gjithë. Nuk e kemi të shkruar rreptësisht se kush do të jetë mentori i studentit, por brenda dihet se kush do të jetë mentor, logjistikë, pranim, etj”- firma Y<sub>2</sub>.*

Të gjitha firmat e intervistuar kanë thënë se kanë mentor pavarësisht nëse kjo gjë është theksuar në dokumentet interne të vetë kompanisë apo jo. Me këtë gjë, vetëm sa vërtetohet fakti që firmat dhe kompanitë e marrin punën e studentit-praktikantë seriozisht dhe iu përkushtohen që t'u ofrojnë njohuri dhe t'i mësojnë aftësi të reja pune, të cilat do t'i ndihmojnë në realizimin e detyrave të punës gjatë praktikës.

Në lidhje me aftësitë të cilat iu mungojnë studentëve, varësisht nga fusha e firmës, marrim përgjigje të ndryshme.

*“Komunikimi. Madje edhe në të shkruar, tani po lexoj disa CV, disa janë super dhe të qarta, për të tjerat pyetem se çfarë kanë dashur të thonë. E që të dish sa çfarë ka dashur të thotë autori, është mjeshtëri” – firma X<sub>5</sub>.*

*“Të mësohen të shkruarit, gjuha maqedonase dhe drejtshkrimi si dhe aftësitë kompjuterike” – firma Y<sub>1</sub>.<sup>35</sup>*

Pjesa më e madhe e përgjigjeve ishte se studentët kanë njohuri elementare, apo që praktikantët kanë njohuri minimale prej çdo gjëje që kanë mësuar në fakultet, por nuk dinë t'i vënë në përdorim. Përveç asaj, më me vështirësi e fitojnë shprehinë e punës, si dhe komunikimin me eporët dhe kolegët. Kjo vjen si pasojë e faktit që këto aftësi komunikimi dhe aftësi “të buta” nuk mësohen në fakultet. Me këtë gjë përsëri

<sup>33</sup>10 Benefits of Starting an Intern Program (qasje në: <http://www.internships.com/employer/resources/setup/benefits>).

<sup>34</sup>B. J.; (17/3/2017); intervistë personale.

<sup>35</sup>J. B.; (15/3/2017); intervistë personale.

konfirmohet nevoja që fakulteti t'i përgatisë në mënyrë më adekuate studentët për kryerje të mësimit praktik.

Kur bëhet fjalë për punësimin e studentëve, për çudi, që të nëntë firmat punësojnë një pjesë të studentëve-praktikantë të cilët kanë realizuar praktikë studentore, normalisht me një lloj përparësie në krahasim me kandidatët e tjerë për punën në fjalë.

*"Ka njëfarë përparësie. Përparësia e studentit që ka qenë në praktikë është se ai e di se si funksionon firma dhe tashmë është i futur në bazë. Duhet të përmendim që nuk bëhet kapërcim i procedurave, përderisa nuk është në bazë, duhet të aplikojë e më pas të intervistohet. Mirëpo,, edhe sikur të ketë qenë apo të mos ketë qenë në praktikë, ai duhet të kalojë nëpërmes disa proceseve të detyrueshme nga firma para se të punësohet. Normalisht, përderisa praktikanti tregohet i mirë gjatë praktikës, do të kontaktohet prej nesh që të vijë në intervistë"* – firma Y<sub>2</sub>.

*"Nuk ekziston ndonjë përparësi formale për punësim, për shembull, nëse kam tre kandidatë, dhe njëri prej tyre ka qenë në praktikë këtu dhe unë jam i kënaqur, sigurisht që ka një lloj përparësie. Di mjaft për të, si punon dhe gjëra të tjera si këto. Kështu që ka një përparësi minimale, por nuk është e institucionalizuar"* – firma X<sub>2</sub>.

Për më tepër, përqindja e punësimit të studentëve të cilët më parë kanë qenë praktikantë për nëntë firma dhe kompani është nga 38% deri më 57%, sipas përgjigjeve të marra nga firmat. Kjo përqindje vlen gjatë periudhës kur firmat kanë filluar punën me praktikantë e deri më tani. Mund të arrihet në përfundim se firmat preferojnë të punësojnë dikë që më parë ka qenë në praktikë aty, pasi ai e njih mjedisin dhe është i njoftuar me proceset e punës së kompanisë. Në këtë mënyrë, edhe studentët do të ndjehen më mirë, pasi tashmë mjedisi dhe kolegët janë të njohura për ta, dhe ata janë të etur për të përmirësuar aftësitë e fituara nga mentori i firmës.

Është e pritshme që praktika studentore të zbatohet sipas rregullave ligjore dhe të ketë shumë punë elementare të papërfunduara, duke nisur nga dokumentacioni i nevojshëm, deri te programi sipas të cilit do të punojë studenti, mentori i cili do të jetë i detyruar të edukojë studentin dhe se sa do të mbulohet financiarisht praktika studentore. Për këtë arsye, më e rëndësishme për zbatimin e këtij hulumtimi është se cilat janë rekomandimet për përmirësimin e efekteve nga praktika studentore nga ana e firmave dhe kompanive.

*"Fakulteti duhet të marrë vërtetimin e praktikës së realizuar nga firma jonë. Këtë e them, pasi na ka ndodhur që ta kenë refuzuar vërtetimin. Duhet të bëhet një lloj programi në mësim ku të përcaktohet një lëndë mësimi praktik dhe të ndahen studentët gjatë tërë vitit akademik. Në këtë mënyrë, fakultetet duhet të interesohen për studentët dhe t'i motivojnë që të shkojnë në praktikë. T'i*



*përmirësojnë raportet me firmat me të cilat bashkëpunojnë” – firma Y<sub>2</sub>.*

*“T’u shpjegohet studentëve se sa e mirë është praktika studentore. Shkojnë vetëm për t’i përmbushur kreditet, pa e ditur dobishmërinë e saj. Duhet të kuptojnë që praktikanti nuk duhet të rrijë në një qosh dhe të mos punojë asgjë, por të punojë diçka konkrete. APRM kishte një program për mbështetje të praktikantëve, më saktësisht për të rinjtë. Nuk ishte i keq, por i ndërlikuar për zbatim. Nëse praktikant paguhen dhe nëse APRM e mbulon këtë gjë nëpërmjet buxhetit, ndoshta do të ketë interesim më të madh për praktikantët, pasi nuk do të jetë e shkuar kot. Kështu, nuk do t’u vijë keq firmave që nuk mund t’i paguajnë praktikantët. Siç thashë, nuk është vetëm kompensim financiar, por edhe shfrytëzimi i burimeve totale të firmës që praktikanti të trajnohet. Nga njëra anë, nuk dua që shteti të përzihet, ndërsa nga ana tjetër nuk mund të hapen sytë e të rinjve. Jetojnë në një fluskë të Fejsbukut dhe nuk e dinë se çka ndodh në jetën reale. Unë do t’ua kisha paguar edhe një muaj jashtë shtetit pas diplomimit. Duhet të futemi te problemi në mënyrë sistematike. Këto janë mendimet e mia subjektive, duhet të hulumtohet” – firma X<sub>2</sub>.*

*“Shpesh herë ndodh, nuk e di se pse, që profesorët nuk duan të lodhen më shumë dhe të gjejnë praktikë studentore. Rekomandimi im do të ishte bashkëpunim mes kompanive dhe fakulteteve. Që nuk nënkupton integrimin e praktikës si lëndë, kështu-ashtu ajo është e detyrueshme, por komunikim mes kompanive dhe fakulteteve, me anë të të cilit fakulteti do t’i bëjë të qartë kompanisë se çfarë nevojitet të dijë studenti, ndërsa kompania do ta integrojë atë njohuri që kërkohet prej fakultetit. Qëllimi nuk është nënshkrimi i memorandumit, ajo është puna më e thjeshtë. Dhënia e një programi të detajuar drejt kompanisë, është punë tjetër” – X<sub>6</sub>.<sup>36</sup>*

*“Duhet të ekzistojë ndonjë standard, se çfarë duhet të bëjë një kompani për vetë praktikantin, se çfarë duhet ta mësojë, si ta bëjë atë gjë. Nuk ka komunikim dhe besoj dhe jam i bindur që një pjesë e madhe e praktikantëve punojnë vetëm për hir të nënshkrimit, gjë që është shumë e keqe. Laudërohem se sa shumë studentë kanë diplomuar, e kur vijnë, ç’të them, koka boshe, asgjë nuk dinë” – firma X<sub>5</sub>.*

Mendimi është që nuk ka komunikim mes firmave, kompanive dhe fakulteteve, me qëllim që t’i drejtojnë studentët-praktikantë në vendet ku do ta realizojnë praktikën studentore. Kompanitë dhe firmat konsiderojnë se fakultetet duhet seriozisht ta përmirësojnë komunikimin me kompanitë, pasi përvoja e deritanishme ka treguar që nuk ka informim, e as interesim nga ana e fakulteteve që t’i drejtojnë studentët drejt firmave. Nga ana e studentëve, ata konsiderojnë se duhet të rritet sasia dhe kompleksiteti i detyrave që studentët i kryejnë në firmën apo kompaninë e caktuar, gjegjësisht studentit t’i jepen detyra të cilat do t’i zgjerojnë njohuritë e tyre dhe do ta shfrytëzojnë potencialin e tij.

<sup>36</sup> K. D.: (16/3/2017); intervistë personale.

## Konkluzione dhe rekomandime

Ideja e këtij hulumtimi ishte të ofrojë një analizë gjithëpërfshirëse të problemeve të lidhura me praktikën studentore të detyrueshme në Republikën e Maqedonisë. Në procesin e konfirmimit të gjendjes faktike të mësimit praktik dhe problemeve të cilat dalin nga ajo, i anketuam të gjitha palët e përfshira. Janë analizuar perceptimet e studentëve, gjegjësisht cilat janë pritjet e tyre, cilat janë karakteristikat e praktikave të cilat ata i kanë kryer dhe si i shohin ata përfitimet nga praktika studentore. Analizuar përgjigje të marra nga vetë fakultetet të cilat kishin të bëjnë me mënyrën se si është rregulluar praktika, si bëhet evidentimi dhe pranimi dhe se sa e lehtëson ajo kalimin e studentit nga akademia në botën e punës. Jemi konsultuar me vetë kompanitë, gjegjësisht me institucionet ku studentët i kanë kryer praktikat dhe kemi hulumtuar se cili është raporti i tyre me studentët-praktikantë, a përpilojnë programe të veçanta të cilat e zhvillojnë potencialin e tyre, cilat janë problemet të cilat ata i identifikojnë dhe si do të mund t'i tejkalonin.

Sipas pyetësorëve të analizuar dhe intervistave, mund të arrihet në përfundimin se edhe studentët të cilët kanë realizuar apo jo praktikë studentore, por edhe vetë firmat, kompanitë, organizatat, konsiderojnë që praktika studentore është e domosdoshme për zhvillimin e aftësive të punës të studentëve dhe iu ofron një spektër më të gjerë njohurish se sa vetë fakulteti nga fusha të cilën e studiojnë. Mirëpo, këto përfitime mund të arrihen vetëm nëpërmjet përkushtimit aktiv të të gjitha palëve.

Problemi me praktikën e detyrueshme fillon që nga mënyra e rregullimit të saj. Rregullorja e MAH-ir përfaqëson një bazë solide, mirëpo ajo nuk është e mjaftueshme për rregullimin e praktikës studentore. Fakti që kjo rregullore nuk specifikon elementë të caktuar si vende ku mund të kryhet praktika dhe kriteret të cilat duhet t'i plotësojë institucioni ku ajo kryhet, nuk përfaqëson problem në vetvete. Problemi ndodh kur fakultetet nuk shfaqin interesin që ta plotësojnë këtë rregullore në përputhje me politikat interne dhe natyrën e fushës shkencore. Por, as dispozitat e konkretizuara në Rregullore nuk respektohen plotësisht nga ana e fakulteteve. Kjo mund të vihet re në mungesën e mentorëve nga ana e fakulteteve, si dhe në mekanizmat të cilët do të evidentojnë studentët të cilët kanë realizuar praktikë studentore. E gjithë kjo rezulton me praktika formalisht të realizuara, por pa përfitime reale për studentët.

Në sistemet ku praktika studentore nuk është tërësisht e rregulluar, studentët gjejnë mënyra për ta shmangur detyrueshmërinë e saj. Të dhënat të fituara nga ky hulumtim dëshmojnë për një numër të madh studentësh, të cilët e shmangin realizimin e praktikës studentore, edhe pse pajtohen me statusin e saj të detyrueshëm. Ata kërkojnë vlerësim financiar të mundit të tyre, integrim më të madh të mësimit praktik në plan programin e fakultetit dhe detyra në punë që do ta shfrytëzojnë potencialin e tyre të plotë.

Ndoshta fakulteti nuk mundet asnjëherë tërësisht t'i përgatisë studentët për sfidat e botës së punës. Por, si njerëz të rinj dhe ambiciozë ata posedojnë ide dhe konceptime të reja për mënyrën se si mund të duket një mjedis pune dhe se si t'iu qasen sfidave që ky mjedis prodhon. Mirëpo, kompanitë nuk e kanë parë tërësisht këtë fakt. Në këtë hulumtim u vërtetua që disa prej tyre mbeten të paqasshëm apo vazhdojnë me praktika të cilat rezultojnë me fryte jooptimale për të gjitha palët e përfshira.

Rolin më të madh në tejkalimin e këtyre problemeve e kanë vetë fakultetet. Ato vetë duhet të fillojnë me plotësimin e dispozitave të Rregullores, ndërtimin e sistemeve të sofistikuar të evidentimit dhe vendosjen e kritereve me të cilat do të evaluohen institucionet ku do të kryhen praktikat studentore. Me anë të kësaj ato mund ta vështirësojnë ndjeshëm procesin e falsifikimit të realizimit të praktikave studentore, ta ndërpresin bashkëpunimin me kompanitë të cilat e zbatojnë këtë praktikë dhe kompanitë të cilat japin detyra pune të cilat nuk përkojnë me potencialin dhe aftësinë e studentëve. Për më tepër, ato duhet të marrin rol më aktiv në procesin e informimit të studentëve për të gjitha ofertat aktuale nga fusha e praktikës studentore sipas shembullit të FINKI-t. Fakultetet duhet të mundësojnë praninë e një mentori të disponueshëm për studentët të cilët realizojnë praktikën studentore dhe të përfshijnë programe plotësuese, të cilat do t'i përgatisin studentët për nevojat e një mjedisi dinamik pune. Kjo praktikë do ta zvogëlojë pakënaqësinë e institucioneve ku kryhet praktika, të cilat vënë re mungesë të aftësive të punës, shprehisë së punës dhe aftësive komunikuese të studentëve-praktikantë.

Lidhja mes studentit-praktikant dhe institucionit shtetëror, kompanisë private apo organizatës joqeveritare ku realizohet praktika, duhet të jetë e bazuar në dobinë e përbashkët. Të gjitha programet e praktikantëve të cilat krijohen për studentët-praktikantë, duhet të bazohen mbi idenë që zhvillimi i studentit-praktikant është zhvillim dhe përfitim edhe për vetë institucionin. Të gjitha konceptimet e vjetërsuara për studentët si mënyrë për të blerë ushqim në mjedisin e punës duhet të largohen nga praktikat aktuale. Rezultatet e fituara nga ky hulumtim mund të ofrojnë të dhëna për karakteristikat e një praktike, të cilët studentët e shohin si motivuese dhe të dobishme.

Besojmë që të gjitha politikat produktive fillojnë me hulumtime relevante të problematikës në fjalë. Rezultatet e fituara nga ky hulumtim mund të shërbejnë si tregues, por nuk janë të mjaftueshme për të kuptuar fotografinë e përgjithshme dhe gjendjen faktike të praktikës së detyrueshme studentore. Mesazhi jonë më i madh iu drejtohet fakulteteve, universiteteve dhe Ministrisë së arsimit dhe kulturës. Si institucione me kapacitet të madh për fitimin e të dhënave relevante në fushën e praktikës studentore, vullneti dhe përkushtimi i tyre është thelbësor në adresimin e problemeve të identifikuar në këtë hulumtim.

Shpresojmë se zbulimet e prezantuara në këtë hulumtim do të shërbejnë si bazë për shqyrtime të mëtejshme teorike, hulumtime dhe analiza të cilat do të kenë për qëllim rritjen e cilësisë së praktikës studentore dhe të ndihmojnë në procesin e inkuadrimin të studentit në tregun e punës.

## Bibliografia

### Ligje dhe akte nënligjore

1. Ligji për arsim të lartë [Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 35/08, 26/09, 83/09, 99/09, 115/10, 17/11, 51/11, 123/12, 15/13, 24/13, 41/14, 116/14, 130/14, 10/15, 20/15, 98/15, 145/15, 154/15, 30/16, 120/16 dhe 127/16];

2. Western Kentucky University, Daniel Jacke - Evaluating the Effectiveness of an Internship Program; 12-2011

(qasje në:

<http://digitalcommons.wku.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2121&context=theses>);

3. Macedonian HEIs Ranking 2015/2016, commissioned by the Ministry of Education and Science of the Republic of Macedonia in 2015 and released on March 1, 2017

(qasje në: [http://www.shanghairanking.com/Macedonian\\_HEIs\\_Ranking/Macedonian-HEIs-Ranking-2015-2016.html](http://www.shanghairanking.com/Macedonian_HEIs_Ranking/Macedonian-HEIs-Ranking-2015-2016.html));

4. Enti Shtetëror Statistikor nr. 2.1.16.27, data: 4.7.2016

(qasje në: <http://www.stat.gov.mk/pdf/2016/2.1.16.27.pdf>);

5. Pravilnik o strucnoj praksi; Temeljem čl. 21. st. 1. Statuta Visoke poslovne škole Libertas u svezi s čl. 82. Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju Upravno vijeće Visoke poslovne škole Libertas; 7/09/2010

(qasje në: <http://www.libertas.hr/wp-content/uploads/2016/03/Pravilnik-o-strucnoj-praksi.pdf?15dc5a>);

6. Подсетник за студентску стручну праксу у Високом образовању; Николић, Ратко; Радосављевић, Дамњан; Ковачевић, Илија; Пап, Ендре; Јеремић, Бранислав; Булатовић, Иван; Ђокић, Јелица; Плећаш, Дарко; Павловић, Душица; Спасић, Славица; Национални савет за Високо образовање - НСВО; Београд, Република Србија; 2015

(qasje në: <http://nsvo.gov.rs/wp-content/uploads/2013/11/%D0%9F%D0%BE%D0%B4%D1%81%D0%B5%D1%82%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%B7%D0%B0-%D1%81%D1%82%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%81%D0%BA%D1%83-%D1%81%D1%82%D1%80%D1%83%D1%87%D0%BD%D1%83-%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%BA%D1%81%D1%83.pdf>);

7. Rregullore për mënyrën dhe kushtet e organizimit të mësimin praktik të studentëve [Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë nr. 35/08, 103/08, 26/09, 99/09 dhe 155/09]

(qasje në:

<http://www.slvesnik.com.mk/Issues/14BC77F54D8D334A93DB226B41331D29.pdf>).

## Intervista

- 1.L. O.; (15/3/2017); intervistë personale;
- 2.V. M.; (9/3/2017); intervistë personale;
- 3.Z. T.; (16/3/2015); intervistë personale;
- 4.B. S.; (17/3/2017); intervistë personale;
- 5.B. J.; (17/3/2017); intervistë personale;
- 6.K. D.; (16/3/2017); intervistë personale.

## Publikime dhe hulumtime

- 1.Student Internships; Merrit, R.D.; EBSCO, Research State; 2008  
(qasje në: <https://www.ebscohost.com/uploads/imported/thisTopic-dbTopic-1072.pdf>);
- 2.Western Kentucky University, Daniel.jacke - Evaluating the Effectiveness of an Internship Program; 12-2011  
(qasje në: <http://digitalcommons.wku.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2121&context=theses>);
3. "Should Internships Be a Mandatory Part of the College Curriculum? The Answer is Yes"  
(qasje në: <http://bostinno.streetwise.co/2011/09/15/should-internships-be-a-mandatory-part-of-the-college-curriculum-the-answer-is-yes/>);
- 4.Student Internship Experiences; University of Nevada, Reno  
(qasje në: <https://www.unr.edu/mackay/career-services/student-career-information/get-inspired-get-involved/student-internship-experiences>);
- 5.Intern Testimonials - Dezan Shira and Associates  
(достапно на: <http://www.dezshira.com/career/previous-interns-experience>);
- 6.Faust, Drew Gilpin; Royal Irish academy; Trinity College; Dublin - 30/06/2010  
(qasje në: <http://www.harvard.edu/president/speech/2010/role-university-changing-world>);
- 7.Graduate Employability: What do employees think and want?: Archer, Will; Davison Jess; The council for Industry and Higher Education; London - 26/02/2008  
(qasje në: <http://aces.shu.ac.uk/employability/resources/0802Grademployability.pdf>);
- 8.Internships - University of Cambridge  
(qasje në: <https://www.hr.admin.cam.ac.uk/hr-services/tes/internships>);
- 9.Internships, placements and work experience - The University of Manchester  
(qasje në: <http://www.careers.manchester.ac.uk/findjobs/workwhilestudy/internships/>);
- 10.Internships & The University of Maryland  
(qasje në: <http://www.internships.umd.edu/>);
- 11.Student Internship Bureau - The University of York  
(qasje në: <https://www.york.ac.uk/students/work-volunteering-careers/skills/work-experience/internship-bureau/#tab-1>);
- 12.Today intern, tomorrow's hire:Why companies përfitim from offering a meaningful internship experience; Cooper, Lana; SEER blog; 25/10/2016  
(qasje në: <http://www.seerinteractive.com/blog/companies-benefit-offering-meaningful-internship-experience/>);
- 13.Vodič za stručnu praksu; Kovačević, Aleksandra; Unija poslodavaca Srbije; Beograd; 2016  
(qasje në: <https://www.poslodavci.rs/wp-content/uploads/2016/05/Vodic-za-strucnu-praksu.pdf>);

#### 14.10 Benefits of Starting an Intern Program

(qasje në: <http://www.internships.com/employer/resources/setup/benefits>);

15. Simpozium për përparimin e praktikës studentore si link mes arsimit dhe biznesit;

Borota Popovska, Mirjana; 25.10.2016 – Shkup; transkriptë (qasje në:

<http://ispki.ukim.edu.mk/files/transkript.pdf>).

#### Linqe nga mediat

1. „На студентите им треба повеќе практика, учат премногу теорија“

(qasje në: [http://www.fakulteti.mk/news/16-12-](http://www.fakulteti.mk/news/16-12-17/na_studentite_im_treba_povekje_praksa_uchat_premnogu_teorija.aspx)

[17/na\\_studentite\\_im\\_treba\\_povekje\\_praksa\\_uchat\\_premnogu\\_teorija.aspx](http://www.fakulteti.mk/news/16-12-17/na_studentite_im_treba_povekje_praksa_uchat_premnogu_teorija.aspx)).

#### Kompani dhe firma të anketuara

1. Tutunska Banka; Shoqata e avokatëve; Noter Zorica Pulejkova; Inside Development; SIDMA-SB; МК НОСТ ДООЕЛ SKOPJE; IVOTE ДОО; ГРУП ПОИНТ ДООЕЛ; Lynx Studio ДООЕЛ import-eksport Shkup.

# Papunësia rinore – mundësitë dhe sfidat

Autor: Gjorgji Dimeski,  
Mentor: Riste Jurukovski



# Përmbajtja:

- 42** | Hyrje
- 44** | Metodologjia
- 46** | Politika aktive në tregun e punës
- 47** | Vetëpunësimi i personave të rinj
  - Arsimi i sipërmarrësisë
  - Mosharmonizimi i aftësive
  - Përmirësimi i qasjes deri te mjetet financiare
  - Vizibiliteti i programeve për ndihmë financiare
- 55** | Subvencionimi i punësimit të personave të rinj
  - Analiza primare e tregut të punës për personat e rinj
  - Rezultatet e hulumtimit në terren
  - Njoftimi me masën
  - Shkallë interne të rritjes dhe rritja e numrit të punësimeve
  - Efektiviteti i masës
  - Shfrytëzimi i masave të tjera
  - Ndikimi mbi pagën
  - Opsione tjera të cilat ofrohen nga kompanitë
  - Rekomandime nga kompanitë për përmirësimin e masës
- 68** | Konkluzione dhe rekomandime
- 70** | Bibliografia

## Hyrje

Në mënyrë konstante, shkalla e lartë e papunësisë së të rinjve i ka detyruar qeveritë në mbarë botën të ndërmarrin masa për reduktimin e saj. Përballja me këtë problem është me rëndësi të veçantë për shkak të efekteve të cilat papunësia e të rinjve i ka edhe në nivelin individual edhe në atë shoqëror, duke i vënë në dukje pasojat ndaj të cilave ekspozohet e gjithë ekonomia nacionale. Problemi është i pranishëm edhe në Republikën e Maqedonisë (RM), ku shkalla e papunësisë rinore tanimë është mbi 48 për qind,<sup>1</sup> e që është përqindje e lartë nëse merret parasysh niveli mesatar evropian prej 9,5%.<sup>2</sup>

Numri më i madh i personave të rinj të papunësuar në vend janë të papunësuar një periudhë të gjatë. Sipas anketës së Organizatës Ndërkombëtare të Punës<sup>3</sup> (në tekstin në vijim ONP), 77,8 për qind e të rinjve kërkojnë punë më gjatë se një vit, e që nga ana tjetër paraqet rrezik për depreciacion të njohurive dhe aftësive dhe për zvogëlimin e perspektivave për punësimin e ardhshëm. Anketa e njëjtë i pasqyron edhe fazat e gjata të kalimit nga kryerja e procesit arsimor deri në punësimin e parë (2,6 vjet) të cilat, nga ana tjetër, në mënyrë plotësuese i rrisin shpenzimet për personat e rinj, por edhe në përgjithësi për sistemin ekonomik. Përveç investimeve të humbura në arsim, bazës së reduktuar tatimore, shpenzimeve të mëdha sociale, papunësia e nënkupton edhe potencialin e humbur zhvillimor për vendin, sepse aftësitë, të cilat i posedojnë gjeneratat e reja, nuk janë shfrytëzuar mjaftueshëm në zhvillimin e ekonomisë nacionale. Përfundimisht, papunësia e të rinjve është njëri nga faktorët kryesor për përjashtimin social dhe pabarazinë të cilat, nga ana tjetër, në mënyrë plotësuese e marginalizojnë dhe e demotivojnë fuqinë potenciale të punës.

Nxitja e punësimit bëhet përmes politikave aktive të tregut të punës, të cilat synojnë t'i vënë në lëvizje rrjedhat ekonomike dhe përmirësimin e klimës ekonomike në drejtim të hapjes së më shumë vendeve të punës të cilat do të jenë të aksesshme për personat e rinj. Në mënyrë plotësuese, këto politika kanë për synim rritjen e motiveve, kryesisht financiare, të personave të rinj për gjetjen e punës dhe qëndrimin në vendin e punës. Në RM, papunësia është problem me të cilin përballlet Ministria e Punës dhe Politikës Sociale në bashkëpunim me Agjencinë e Punësimit në Republikën e Maqedonisë (APRM). Masat të cilat APRM i zbaton janë përfshirë në plan veprimet të cilat përpilohen në çdo 5 vjet dhe ofrojnë përmbajtje të detajuar për disenjin dhe masat të cilat do të ndërmerren në periudhën e ardhshme.

Edhe pse këto politika aktive përbëhen nga një numër i madh i masave dhe

<sup>1</sup>Sipas Anketës për fuqinë e punës në vitin 2016, hartuar nga ESHS, shkalla e papunësisë së personave nga moshën 15 deri në moshën 24 vjeç është 48,2%, ndërsa nga 25 deri në moshën 29 vjeç është 39%.

<sup>2</sup>Eurostat.

<sup>3</sup>Mojzoska-Blazevska & SSO 2016.

programeve të cilat plotësohen midis tyre gjatë realizimit të qëllimit të përbashkët, zvogëlimi i papunësisë së të rinjve, në fokusin e këtij punimi, do të jenë masat të cilat janë të natyrës fiskale, përkatësisht masat për stimulimin e vetëpunësimit, si dhe punësimit të subvencionuar të personave të rinj të papunësuar. Vetëpunësimi, fillimisht stimulohet përmes ofrimit të trajnimit përkatës për personat e rinj të cilët dëshirojnë të hapin biznes personal. Në mënyrë plotësuese, ofrohet edhe mbështetja financiare për hapjen apo për rritjen e mëtutjeshme të bizneseve të vogla.

*Subvencionimi* i punësimit të të rinjve të papunësuar deri në moshën 29 vjeçare, fillimisht është udhëhequr nga regjimi për çlirimin nga kontributet sociale, i cili është përcaktuar me dispozitat e Ligjit për punësim dhe sigurim në rast të papunësisë.<sup>4</sup>

Meqë këto masa kanë shpenzime të caktuara të cilat bien mbi barrë të buxhetit, qëllimi i këtij punimi është të analizohet efektiviteti i tyre dhe arsyetimi ekonomik. Përmes analizimit të kompanive, të cilat i shfrytëzojnë këto subvencione për punësimin e personave të rinj, do të vëmë në dukje se a kanë qenë të domosdoshme subvencionet për punësimet të cilat këto kompani i kanë bërë gjatë kësaj periudhe. Sa u përket masave për vetëpunësim do të analizohet disenji i tyre dhe përmes të dhënave nga literatura do të prezantohen mangësitë e tyre bashkë me rekomandimet ku mund të plotësohen ose të korrigjohen.

Në vazhdim është prezantuar Metodologjia e hulumtimit, me përshkrim të detajuar të hulumtimit në terren. Pastaj, vijon një përshkrim i shkurtër i politikave aktive në Republikën e Maqedonisë me theks të veçantë mbi mundësitë të cilat personat e rinj i kanë në lidhje me vetëpunësimin. Pjesa e tretë e analizon subvencionimin si masë, me theks të veçantë mbi disenjin e masës së prezantuar në plan veprimet e hartuara të Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale. Pjesa e katërt ka të bëjë me analizën primare të punësimit të të rinjve në Republikën e Maqedonisë, ndërsa në pjesën e pestë prezantohen rezultatet nga hulumtimi në terren. Pjesa e fundit ofron konkluzione dhe rekomandime të mëtutjeshme.

---

<sup>4</sup>Më saktësisht, neni 98-b i Ligjit për punësim dhe sigurim në rast të papunësisë.

## Metodologjia

Analiza e masave për punësimin rinor, e cila do të prezantohet në këtë punim, fokusohet mbi një pyetje qendrore: Sa janë shpenzimet e vërteta të cilat burojnë nga implementimi i masave për stimulimin e punësimit. Kësaj pyetje vështirë mund t'i përgjigjemi përmes ndarjes së thjeshtë të shpenzimeve sipas programit me numrin e shfrytëzuesve të programit, meqë në këtë mënyrë shumë efekte janë izoluar nga rezultati përfundimtar dhe i njëjti nuk i përfaqëson të gjitha shpenzimet e implikuara që janë krijuar nga Programi. Prandaj hipoteza e hulumtimit i merr parasysh efektet e shkaktuara nga masa, si vijon: subvencionimi i punësimit rinor ka shpenzime më të mëdha prej atyre që janë parashikuar.

Për shkak të efekteve specifike, siç është efekti i substitucionit dhe efekti i “shpenzimeve të vdekura” të alokimit (të shpjeguara në vijim të këtij punimi), politika e reduktimit të papunësisë rinore bart me vete më shumë shpenzime në krahasim me ato që i kanë presupozuar dhe kalkuluar krijuesit e saj në planet e veprimit për implementimin e masave. Me këtë qëllim, ky punim përfshin një kornizë më gjithëpërfshirës për analizë. Analiza ka të bëjë me masat e ofruara në plan veprimet e MPPS dhe është e ndarë në dy pjesë: pjesa e parë ka të bëjë me programin për vetëpunësim, ndërsa pjesa e dytë fokusohet mbi masat për punësimin e lehtësuar të personave të rinj (subvencionimi).

Sa u përket masave për vetëpunësim, fillimisht, në mënyrë të detajuar u analizua disenji i masave i cili është përshkruar në plan veprimet dhe udhëzimet operative të programeve dhe masave aktive për punësim dhe shërbime në tregun e punës. Pastaj, është bërë një intervistë me personin kompetent të Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale. Qëllimi i intervistës së zbatuar është që të kuptohet nëse (dhe ku) masat nuk japin rezultate në mënyrë që të ofrohen rekomandime përkatëse. Së këtejmi, u analizuan edhe raportet në lidhje me efektivitetin e masave të përpiluara nga ONP, si dhe analiza të pengesave kryesore me të cilat përballen njerëzit e rinj. Të dhënat lidhur me shkallën e vetëpunësimit në Republikën e Maqedonisë, shkaqet e personave të rinj të cilët vendosin të hapin biznes personal, pengesat me të cilat përballen, si dhe shpërndarja në sektorë të bizneseve të vegjël, na e dëshmon efikasitetin e politikave.

**Sa u përket subvencioneve**, analiza fillon përmes hulumtimit të efekteve të cilat ato i shkaktojnë. Përmes shqyrtimit të literaturës, në të cilën janë përshkruar dhe analizuar politika të ngjashme të implementuara në shtete të ndryshme, do të zbulohen efektet të cilat zakonisht jashtë të pranishme tek ndërhyrjet në tregun e punës.

Nëse rezultatet e konfirmojnë hipotezën tonë, në vazhdim të punimit do të jepen udhëzime se ku mund të përmirësohet disenji i masës, me qëllim të reduktimit të

shpenzimeve dhe përmirësimit të masës.

Fillimisht, duke i shfrytëzuar të dhënat e Entit Shtetëror të Statistikës (në tekstin në vijim ESHS), janë ofruar fakte të stilizuara për tregun maqedonas të punës në lidhje me të rinjtë. Pastaj, është bërë një hulumtim në teren i cili e analizon shfrytëzimin e subvencioneve nga ana e kompanive. Për dallim nga hulumtimet paraprake [Mojsovska-Blazevski & Petreski 2015, Betcherman et al 2004, Katz 1996, Card et al 2015, Kluge & Schmidt 2002, Calliendo & Schmidl 2016], ky ka një qasje tjetër, modeli i zgjedhur përbëhet nga kompani dhe jo nga individë. Edhe pse kjo qasje nënkupton kufizim sa i përket hulumtimit të efekteve mbi personat e rinj (pagën që e pranojnë, shkallën e kënaqësisë nga puna etj.), megjithatë i jep përgjigje një pyetjeje mjaft të rëndësishme: Cili lloj i kompanive janë shfrytëzues të masës? Përmes përgjigjes në këtë pyetje, mund ta hulumtojmë efikasitetin e vet masës. Nëse kompanitë shfrytëzuese janë kompanitë e njëjta të cilat shënojnë rritje dhe zhvillim, atëherë rritja e punësimit në atë kompani në mënyrë ekskluzive nuk ka të bëjë me subvencionet, përkatësisht subvencionet nuk kanë qenë kusht i domosdoshëm që ajo kompani të bëjë punësime. Për këtë qëllim, u konstruktua **model i rastësishëm prej 800 kompanive**<sup>5</sup> të cilave u është dërguar Pyetësori. Pyetësori ka të bëjë me madhësinë e kompanive, me shkallët e tyre interne të rritjes, si dhe me përvojat e shfrytëzimit të subvencioneve. Pranuar 80 përgjigje, edhe pse bëhet fjalë për numër të vogël, megjithatë janë të mjaftueshme për nxjerrjen e konkluzioneve indikative. Përmes analizës së përgjigjeve, do të mund të zbulojmë nëse për këto kompani subvencionet janë të domosdoshme për punësimin e personave të rinj.

---

<sup>5</sup>Meqë nuk na u dërgua lista e kompanive shfrytëzuese nga APRM, modeli doemos duhej të jetë nga kompanitë e zgjedhura rastësisht. Kompanitë janë zgjedhur përmes zgjedhjes së rastësishme nga lista e kompanive maqedonase. Sipas APRM, deri më tani 5.542 kompani e kanë shfrytëzuar mundësinë e punësimit të subvencionuar.

## Politika aktive në tregun e punës

Politika aktive në tregun e punës (në tekstin në vijim – PATP) janë përmbledhje masash të cilat institucionet<sup>6</sup> kompetente i ndërmarrin në mënyrë që ta stimulojnë ofertën (trajtime dhe aftësi), kërkesën, (subvencione për punësim, punë e paguar me dobi shoqërore) ose ta përmirësojnë funksionimin e tregut të punës (shërbime për gjetjen e punës, njoftime për profesionet deficitare, etj.). Objektivi primar i politikave aktive është rritja e shkallës së punësimit dhe/ose rritja e të ardhurave të personave të punësuar. Objektivi sekondar është ruajtja e shkallës së aktivitetit, përkatësisht ruajtja e motivimit të fuqisë së punës që të mbetet në tregun e punës duke kërkuar punë. Politikat aktive janë më efektive kur implementohen në vende me shkallë të lartë initiale të papunësisë dhe kur orientohen drejt stimulimit të sektorit privat (Kluve 2010), si dhe siç është edhe rasti me politikat aktive në Maqedoni.<sup>7</sup>

Shpenzimet buxhetore që kanë të bëjnë me politikat aktive në Maqedoni janë nën 0,1% (Mojsoska-Blazevski & Petrevski 2015) nga BPV. Edhe pse niveli i shpenzimeve është i krahasueshëm me të gjitha vendet e Ballkanit Perëndimor, madje edhe me disa vende anëtare të BE (Estoni dhe Sllovakia), duhet të merret në konsideratë edhe niveli i papunësisë i cili duhet të reduktohet me masat. Në këtë drejtim, shpenzimet për PATP akoma janë të vogla. Në vitin 2013, Qeveria maqedonase ka shpenzuar rreth 50 euro për një person të papunësuar, ndërsa nga ana tjetër, shpenzimet më të ulëta në vendet e BE variojnë nga 53 euro në Rumani, deri në 210 euro në Bullgari dhe Kroaci (Mojsoska-Blazevski & Petrevski 2015). Nëse merret parasysh fakti se vendet e dyta kanë shkallë rinore të papunësisë të cilat janë të ngjashme me ato në Maqedoni, atëherë është evidente se nevojitet financim më i madh i PATP në këtë vend.

Deri në vitin 2014, politikat aktive në tregun e punës në RM u fokusuan mbi rritjen e ofertës së fuqisë së punës, duke implementuar masa të cilat e lehtësojnë tranzicionin e të rinjve në tregun e punës. Kështu, duke filluar nga Strategjia Nacionale për të Rinj, e miratuar në vitin 2005, të gjitha plan veprimet e mëtutjeshme (2006-2008, 2009-2010) fokusin e tyre e vënë mbi trajnimet dhe aftësimet për kualifikime shtesë të personave të rinj, së këtejmi pa u ndërmarr masa relevante për rritjen e kërkesës së punës, përmes motivimit të kompanive që të hapin më shumë vende pune.<sup>8</sup> Edhe pse është vështirë të konfirmohen shkaqet e sakta për papunësinë e madhe të të rinjve, megjithatë, periudha relativisht e gjatë për punësimin e parë<sup>9</sup> tek personat me arsim të lartë, nënkupton indikator i cili tregon se problemi është në anën e kërkesës, përkatësisht në kapacitetin e ulët të

<sup>6</sup>Në këtë rast, APRM dhe Ministria e Punës dhe Politikës Sociale.

<sup>7</sup>Në RM, shkalla fillestare e personave të papunësuar të rinjtë është e madhe (48,2% e personave të rinj të moshës prej 15 deri në 24 vjeçare janë të papunësuar), ndërsaq programet kryesisht janë orientuar kah stimulimi i sektorit privat.

<sup>8</sup>Në disa plan veprime, janë përmendur mundësitë e kreditimit dhe mbështetjes financiare të bizneseve të reja të hapura nga persona të rinj. Megjithatë, askund nuk përmenden masat të cilat kanë për synim rritjen e vendeve të punës tek ndërmarrjet ekzistuese.

<sup>9</sup>Sipas anketës së ONP, personave me arsim të lartë mesatarisht u nevojiten 12,5 muaj për kalimin nga arsimi në drejtim të punësimit (Mojsoska-Blazevski & SSO 2016).

ndërmarrjeve për ta absorbuar fuqinë e re të punës. Për këtë shkak, plan veprimet e reja<sup>10</sup> filluan të implementojnë edhe masa të orientuara drejt atyre që janë kreatorë të vendeve të punës (punëdhënësve), dhe jo vetëm në drejtim të personave të papunësuar të rinj.

*Efektiviteti matet me numrin e vendeve të rritura të punës, duke i marrë parasysh edhe shpenzimet që krijohen për krijimin e atyre vendeve të punës* (Betcherman et al 2008). Evaluimet e realizuara nga ana e institucioneve<sup>11</sup> të cilat i implementojnë PATP, nuk e tregojnë pasqyrën e vërtetë të efektit të masave. Së pari, evaluimet zakonisht nuk i ndjekin rezultatet pas përfundimit të programit dhe prandaj nuk u treguan efektet afatgjata. Së dyti, institucionet shpeshherë e barazojnë numrin e atyre të cilët marrin pjesë në program me numrin e rritur të vendeve të punës, megjithatë, ky nuk është rezultati real. Shumë prej atyre të cilët janë të punësuar përmes masave, ndoshta do të punësoheshin edhe pa ekzistimin e tyre, ndërsa përqindja e atyre personave është e rëndësishme në mënyrë që të vlerësohen shpenzimet, ndërsa me këtë edhe vet arsyeja e programit në përgjithësi. Për shembull, në periudha të ekspansionit ekonomik, punësimi i përgjithshëm rritet dhe me këtë edhe shkalla e punësimit të personave të rinj. Kjo nënkupton se punësimi i rritur i të rinjve nuk do të thotë se ka të bëjë me masat për stimulim. Në mënyrë plotësuese, ndërhyrja në punësimin e një grupi të caktuar të personave mund të kontribuojë në punësimin e rritur të atij grupi në llogari të njerëzve të tjerë me karakteristika të ngjashme. Për shembull, punëdhënësit mund t'i preferojnë vetëm punëtorët e subvencionuar (të rinj), ndërsa t'i përjashtojnë punëtorët më në moshë, me ç'rast shkalla e papunësisë së përgjithshme do të mbetet e njëjtë. vendet e krijuara të mirëfillta të punës, me këtë edhe papunësia e reduktuar, mund të jenë shumë më të ulëta prej atyre që janë parashikuar fillimisht si rezultat i programit.

## Vetëpunësimi i personave të rinj

Njëra nga politikat e reduktimit të papunësisë së të rinjve, e cila është e përfshirë në plan veprimet e MPPS, është stimulimi i vetëpunësimit, përkatësisht motivimi i personave të rinj të hapin biznes personal dhe t'i shfrytëzojnë aftësitë e tyre të sipërmarrësve. Motivimi për këtë politikë kryesisht rezulton nga efektet pozitive (Berry 2007, Haltiwanger et al 2010) të cilat bizneset e vegjël i kanë mbi një ekonomi në raport me rritjen e BPV dhe punësimin. Në mënyrë plotësuese, vetëpunësimi përveç asaj që e stimulon zhvillimin e bizneseve të vegjël në një vend, është metodë e përshtatshme për zgjidhjen e një problemi i cili është pak i analizuar në literaturë – aftësitë joadekuate të cilat i fitojnë personat e rinj me ato aftësi të cilat kërkohen në tregun e punës. Ky është një problem i veçantë në vendet më pak të zhvilluara në të cilat ekonomia kryesisht mbështetet nga sektorët me vlerë të ulët të shtuar, të cilët shfrytëzojnë fuqi pune me kualifikim të ulët (Mahy et al 2015).

<sup>10</sup> Masa e parë sa i përket kërkesës është vërejtur në plan veprimin për vitin 2011.

<sup>11</sup> MPPS dhe APRM i analizojnë të dhënat për progresin e çdo plan veprimi të implementuar.

<sup>12</sup> Në literaturë janë të njohur si efekte të shpenzimeve të alokuara (dead-weight loss) dhe efektet e substitucionit.

Në Republikën e Maqedonisë, ndërmarrjet e vogla dhe të mesme përfshijnë 99,7%<sup>13</sup> të numrit të përgjithshëm të ndërmarrjeve, prej të cilave 79,3% janë kompani me më pak se 9 të punësuar, e që e përcakton rëndësinë e tyre në lidhje me potencialin e punësimit. Sa për krahasim, ndërmarrjet e vogla dhe të mesme në vitin 2012 përfshinin 99,65%, ndërsa tek ato ishin të punësuar 80,5% nga numri i përgjithshëm i personave të punësuar (Dimovska 2013). Këtë e dëshmon potenciali i sektorit të bizneseve të vegjël dhe të mesëm për absorbimin e tepicës së fuqisë së punës, përkatësisht mundësitë të cilat i ofrojnë këto biznese për punësimin personave të rinj. Në lidhje me sipërmarrësit e rinj, vetëm 0,4 për qind e personave të papunësuar të rinj e shfrytëzojnë mundësinë për vetëpunësim (Mojsoska-Blazevski & SSO 2016), e që ka të bëjë me motivimin e ulët të personave të rinj që të bëhen sipërmarrës gjë e cila mund të zgjidhet përmes reformave arsimore (Kourilsky & Walstad 1998), ose me mundësitë e pakta me të cilat ballafaqohen personat e rinj gjë e cila mund të zgjidhet përmes reformave në sistemin e financimit dhe me aktet normative të ndërmarrjeve të vogla (Chigunta 2002).

Edhe pse hulumtimet tregojnë se bizneset e vegjël janë krijuar më të mëdhenj të vendeve të punës (Haltiwanger et al 2010), megjithatë, këto biznese zakonisht fillojnë me një numër shumë të vogël të të punësuarve dhe prandaj nevojiten masa të caktuara të cilat do të jenë motivim plotësues për ekspansionin e ndërmarrjes, përkatësisht për rritjen e numrit të të punësuarave. Në mënyrë plotësuese, në plan veprimi<sup>14</sup> theksohet se “Të dhënat e tregun të punës për personat e rinj tregojnë se punësimi i të rinjve nuk rritet në mënyrë adekuate me rritjen e bruto prodhimit vendor (BPV), e që e vë në dukje ekzistimin e problemeve strukturore në vend të atyre ciklike, përkatësisht kufizimin e ofertës dhe kërkesës”. Kjo nënkupton se në krahasim me papunësinë e përgjithshme,<sup>15</sup> tendenca e papunësisë e personave të rinj nuk përkon me fazën në të cilën gjendet ekonomia, e që nga ana tjetër përcakton se për zgjidhjen e problemit të papunësisë së të rinjve nuk nevojitet vetëm rritja e sektorit të biznesit, por edhe stimulim i veçantë për kompanitë të kërkojnë fuqi të re të punës. Kjo është një mundësi që efekti i masave për vetëpunësim të përforcohet në mënyrë plotësuese përmes subvencioneve për punësimin e personave të rinj të analizuara në vijim të këtij punimi. Nëse masat e vetëpunësimit rezultojnë me më pak persona të papunësuar të rinj dhe me më shumë mikro kompani të formuara prej tyre, subvencionimi mund të ndihmojë në rritjen e këtyre kompanive, së këtejmi duke e realizuar qëllimin e para-përcaktuar: punësimi i më shumë personave të rinj.

Megjithatë, rezultatet të cilat këto masa i realizojnë në përgjithësi janë të dykuptimta, nga njëra anë ato e rrisin perceptimin e punësimit të suksesshëm tek shfrytëzuesit e programit, por nga ana tjetër, të dhënat në lidhje me punësimin e tyre, pas përfundimit të programit, tregojnë se shanset e tyre të vërteta nuk janë

<sup>13</sup>Enti Shtetëror i Statistikës, Komunikata 6.1.17.22.

<sup>14</sup>Plan veprimi për punësimin e personave të rinj 2016–2020, faqe 25.

<sup>15</sup>Shkalla në të cilën janë përlogaritur të gjitha grupmoshat.



rritur fare. Kjo nënkupton se krahas asaj që nxënësit kanë mbetur në tregun e punës një kohë më të gjatë, shansi i tyre për punësim ka qenë po aq sa edhe i atyre që nuk kanë marrë pjesë në Programin për vetëpunësim (Mojsoska-Blazevski & Petrevski 2015). Kjo do të thotë se programi imponon shpenzime të mëdha alokimi dhe mekanizmi i tij duhet të revidohet.

## Arsimi i sipërmarrësisë

Hulumtimet e deritanishme (Mojsoska-Blazevski & SSO 2016, Serafimova & Gjorgjiovska 2016, inkubatori PVR)<sup>16</sup> në lidhje me frymën e sipërmarrësisë të personave të rinj në Maqedoni japin rezultate të pakënaqshme. Me fjalë të tjera, personat e rinj vetëpunësimin e perceptojnë si opsion të dytë për punësim, të cilin do ta zgjidhnin në mungesë të vendeve të lira të punës, të cilat ofrojnë kushte të kënaqshme. Sipas anketës të zbatuar nga ONP, 53,4 për qind e punëtorëve të vetëpunësuar kanë deklaruar se shkak kryesor për vetëpunësimin e tyre ka qenë pamundësia për të gjetur punë për pagë, ndërsa 41,8 për qind deklaruan se vetëpunësimi ka qenë zgjedhja e tyre e parë (Mojsoska-Blazevski & SSO 2016). Kjo dëshmon se personat e rinj në Republikën e Maqedonisë nuk janë plotësisht të vetëdijshëm për përfitimet personale (orar pune fleksibil, pavarësi, kontroll mbi iniciativat personale, etj.) të cilat i bart me vete vetëpunësimi, por përkundrazi, ata e konsiderojnë si opsion të fundit i cili shfrytëzohet në rastin kur personi i ri të mos gjej punë për pagë. Këto të dhëna sugjerojnë programe më gjithëpërfshirëse arsimore në drejtim të stimulimit të frymës së sipërmarrësisë. Në këtë aspekt, Ministria e Arsimit ka inkorporuar politika të caktuara<sup>17</sup> të cilat kanë të bëjnë me nxënien e sipërmarrësisë dhe janë fokusuar drejt inkorporimit të lëndëve të detyrueshme për nxënien e bazave të biznesit dhe sipërmarrësisë në arsimin e mesëm. Në mënyrë plotësuese, programi e përfshin edhe promovimin e mundësive për mësimin e sipërmarrësisë në arsimin e lartë, si dhe forma të caktuara të arsimit joformal. Megjithatë, efektiviteti i këtyre lëndëve të detyrueshme në përbushjen e qëllimit duhet të evaluohet në mënyrë që të shihet efektiviteti i tyre dhe nevoja për reforma të mëtutjeshme, në këtë drejtim, hulumtimet (Chamard 1989, Hammer 2000, Serafimova & Gjorgjiovska 2016, Betcherman et al 2004) dëshmojnë se motivimi i personave të rinj për sipërmarrësin është efektiv nëse bëhet përmes kanaleve joformale siç janë: trajnimet, aftësimet ose iniciativat të cilat stimulojnë sipërmarrësi kompetitive siç janë garat për biznes-plane ose simulim të ndërmarrjes. Megjithatë, as MASH e as MPPS nuk realizojnë bashkëpunim me sektorin joqeveritar i cili, nga ana tjetër, në masë të madhe është fokusuar në mënyrë specifike në fushën e arsimit joformal. *Potencial për mbindërtimin e politikave ka edhe në financimin shtesë të iniciativave të suksesshme të ndërmarra nga organizatat joqeveritare, meqë organizatat joqeveritare janë profesionale në fushën e trajnimeve specifike (për shembull: trajnim për lider) ato*

<sup>16</sup>Interesimi i të rinjve në Maqedoni për fillimin e biznesit personal si zgjidhjet të papunësisë në vitin 2013.

<sup>17</sup>Sipas Strategjisë për Nxënien e Sipërmarrësisë në Republikën e Maqedonisë 2016-2020.

*kanë rezultate më të mira sa i përket efektivitetit të trajnimeve, por në përgjithësi kanë problem me financimin e rregullt të punës së tyre. Bashkëpunimi midis ministrive dhe organizatave joqeveritare, në masë të konsiderueshme, mund ta përmirësoj efektivitetin e masave për stimulimin e sipërmarrësisë, përmes financimit të programeve të ofruara më të mira nga sektori joqeveritar. Në mënyrë plotësuese, arsimi duhet të fokusohet në ngritjen e frymës së sipërmarrësisë edhe atë sa më herët të jetë e mundshme. Nxënësit janë më shumë të motivuar të fillojnë me biznes personal dhe ta drejtojnë me sukses kur arsimi i tyre për sipërmarrësin fillon në moshë më të re (Ladzani & Van Vuuren, 2002). Hulumtimet për procesin arsimor dhe sipërmarrësinë (Banaszak & Kent 1990) tregojnë se sipërmarrësia është më së miri të mësohet në shkollën fillore, në mënyrë më specifike nga klasa e gjashtë deri në të nëntën. Aktualisht, sistemi ynë arsimor sipërmarrësinë e ka inkorporuar si lëndë të detyrueshme në arsimin e mesëm, e që ndoshta është shumë vonë, meqë personat e rinj shpeshherë orientohen në një profesion që nga regjistrimi në shkollën e mesme. Reformat në këtë aspekt, në masë të konsiderueshme, mund ta përmirësojnë situatën e papunësisë përmes orientimit të personave të rinj drejt hapjes së biznesit personal, i cili në të ardhmen do të shënoj rritje dhe do të bëjë punësime plotësuese.*

## Mosharmonizimi i aftësive

Mosharmonizim i aftësive dëshmohej si faktor i cili në masë të madhe ndikon mbi shkallën e papunësisë. Për shembull, hulumtimi i Sahin et al (2004) tregon se mosharmonizimi i aftësive e sqaron një të tretën e rritjes së shkallës së papunësisë e që dëshmon se aftësitë e poseduara mund të ndikojnë në mënyrë serioze mbi shkallën e përgjithshme të punësimit. Sa u përket personave të rinj në Maqedoni, hulumtimet (Atanasovska et al 2015, Mojsoska-Blazevski & Kurtishi 2012, Mojsoska-Blazevski & SSO 2016) tregojnë se problemi është i pranishëm edhe në tregun maqedonas të punës. Me fjalë të tjera, posedojnë arsim më të lartë 14,5% e të punësuarve të përgjithshëm (Mojsoska-Blazevski & Kurtishi 2012), ndërsa 36,7% për qind e personave të rinj kanë arsim më të lartë sesa që e kërkon pozicioni i tyre i punës. (Atanasovska et al 2015). Kjo dëshmon se nevojitet të implementohen më shumë mekanizma për parashikimin e aftësive që do të nevojiten në tregun e punës, në mënyrë që personat e rinj të orientohen drejt aftësive deficitare. Aktualisht, nga MASH shfrytëzohet observatori i aftësive,<sup>18</sup> megjithatë pasqyra dhe evaluimi i detajuar i tij, sa i përket suksesit, nuk është i aksesshëm. Parashikimi i aftësive dhe drejtimeve të ardhshme në të cilat lëvizë tregu i punës, mund të ndihmoj në realizimin e rezultateve të dëshiruara për orientimin e personave të rinj në vendet e dëshiruara të punës. Megjithatë, informimi në këtë drejtim duhet të krijohet me kujdes. Opsioni më i rekomandueshëm do të ishte edhe këshillimi i detyrueshëm në karrierë, me ç'rast do të informohen nxënësit, studentët aktual për karrierat të cilat do të jenë të aksesshme në të ardhmen, si dhe për kushtet dhe pagat që i ofrojnë ato karriera.

## Përmirësimi i qasjes deri te mjetet financiare

Sa u përket problemeve me të cilat ballafaqohen sipërmarrësit, si problem kryesor theksohet qasja deri te mjetet financiare të cilat e pengojnë formimin dhe/ose rritjen e ndërmarrjeve të vogla. Në literaturë (Kerr & Nanda 2009, Schoof 2006, Chigunta 2002), qasja deri te mjetet financiare potencohet si pengesë kryesore në sipërmarrësinë e të rinjve, siç është rasti edhe në Republikën e Maqedonisë. Së këtejmi, anketa e MASH tregon se 21,4% e të rinjve të punësuar, qasjen deri te mjetet financiare e kanë theksuar si problem (Mojsoska-Blazevski & SSO 2016). Në krahasim me vitin 2012, me ç'rast mjetet financiare janë theksuar si problem nga 46,8% e personave të vetëpunësuar, mund të shohim se ky problem shënon rënie, e që jep indicie se masat për ndihmë gjatë financimit, të ndërmarra nga MPPS dhe APRM,<sup>19</sup> megjithatë, kanë njëfarë ndikimi.

Një evaluim tjetër tregon se masat bartin me vete shpenzime të mëdha alokimi.

<sup>18</sup>Plan veprimi për punësimin e personave të rinj 2016-2020, faqe 36.

<sup>19</sup>Në plan veprimet deri në vitin 2015, si dhe në planin për vitet 2016-2020, u parashikuan grante të paktyeshme në formë të pajisjeve dhe materialeve.

Edhe pse perceptimi subjektiv për sukses është rritur tek ata që kanë marrë pjesë në program, masat nuk kanë pasur ndikim mbi suksesin e sipërmarrësve të rinj. Përkundrazi, aplikuesit e programit kanë qenë persona me shanse të mëdha për sukses, karakteristikat e tyre, shkalla e motivimit, arsimi dhe biznes-ideja perspektivat e tyre i bëjnë të mira për të pasur sukses, pa marrë parasysh nëse kanë marrë pjesë në program ose jo (Mojsavska-Blazevski & Petreski 2015).

Kjo jep indikacione se programi mund të përmirësohet në këto fusha:

- 1) Mekanizëm më i mirë për përcaktimin e potencialeve dhe qëllimin e tyre. Shuma e ndihmës së akorduar financiare duhet të varioj në mënyrë përkatëse me llojin e biznesit, teknologjinë që është e nevojshme për drejtimin e biznesit, shanset e burimeve alternative të financimit etj.;
- 2) Të mbahet llogari për raportin midis numrit të nxënësve dhe mjeteve të akorduara në formë të grantit. Mjetet mund të shfrytëzohen në mënyrë më produktive nëse rritet numri i pjesëmarrësve në program, megjithatë ndihma financiare për një shfrytëzues të reduktohet;
- 3) Prioritetet e politikës së zhvillimit rajonal, industrial dhe sektorial të merren parasysh gjatë akordimit të ndihmës financiare;
- 4) Fuqizimi dhe zgjerimi i komponentit për trajnim. Kjo, nga njëra anë, mund ta rris shansin për qëndrueshmërinë e biznesit, ndërsa nga ana tjetër, mund t'i trajnojnë sipërmarrësit potencial për qasje në drejtim të burimeve të tjera të mjeteve financiare (kredi zhvillimore dhe komerciale, partneritet publik-privat, projekte të Be<sup>20</sup> etj.).

Në lidhje me kreditimin, vështirësia kryesore e personave të rinj është sigurimi i mbulesës (kolateral) në mënyrë që të marrin kredi nga institucionet financiare (Chigunta 2002). Nëse në mënyrë plotësuese merret parasysh se personat e rinj sipërmarrës i janë ekspozuar rrezikut më të madh në treg, atëherë është e qartë se një numër i vogël i të rinjve do të inkurajohen që idenë e tyre ta shndërrojnë në biznes. Një mënyrë me të cilën mund të zgjidhet ky problem është bashkëpunimi më i madh me institucionet për mbështetje dhe zhvillim të kompanive, siç janë biznes-inkubatorët. Këto institucione nuk kërkojnë mbulim material, por si “mbulim” për mjetet që i kanë marrë borxh e marrin biznes-planin (vlerësimi i suksesit të idesë), që do të thotë se idetë e mira, potencialisht profitabile, të cilat mund të shndërrohen në biznese të suksesshëm, nuk do të mbeten pa u vërejtur. Aktualisht MPPS jep grante prej 3.000 euro për fillimin e start up, me 1.500 euro plotësuese për çdo ide të ardhshme inovative nga ndërmarrja e njëjtë<sup>21</sup> Financat ndahen pa kurrfarë kushtesh plotësuese në lidhje me përvojën, shkallën e arsimit apo kapitalit fillestar, por që të fitohen duhet që ideja/biznesi të kenë evaluim nga komisioni.

<sup>20</sup>Sshfrytëzimi i mundësive të ofruara përmes programeve për financimin nga BE (European Regional Development fund, European Social Fund, EU Programme for employment and social innovation).

<sup>21</sup>Plani operativ për programet dhe masa aktive për punësim dhe shërbime në tregun e punës për vitin 2016, faqe 10 dhe 11.

Ky mekanizëm në mënyrë plotësuese mund të përmirësohet përmes ofertës shtesë të ndihmës eksperte për ndërmarrjen që e ka fituar grantin, meqë programet të cilët ofrojnë mentorim dhe trajnime për udhëheqjen e biznesit bashkë me grantin, dëshmojnë si më të suksesshëm (Mojsoska-Blazevski & Petreski 2015, Betcherman et al 2004). Edhe pse ideja fillestare mund të jetë profitabile, personat e rinj, për shkak të përvojës së vogël në udhëheqjen e biznesit, shpeshherë ballafaqohen me pengesa të natyrës administrative, juridike dhe të tregut, që do të thotë se ndihma plotësuese teknike do t'i rriste shanset për suksesin e biznesit.

## Vizibiliteti i programeve për ndihmë financiare

Programet për ndihmë financiare duhet të promovohen më shumë në mënyrë që të rritet vizibiliteti i tyre. Nëse i shohim rezultatet e anketës së MASH, vetëm 5,4% e sipërmarrësve kanë marrë kredi nga bankat, ndërsa vetëm 1,3% kanë shfrytëzuar ndonjë nga masat qeveritare, për financim (Mojsoska-Blazevski & SSO 2016). Në mënyrë plotësuese, hulumtimi i inkubatorit PVR,<sup>22</sup> tregon se 49% e të anketuarve konsiderojnë se ekziston një mbështetje e caktuar, por gjysma e tyre nuk e dinë se cilat institucione punojnë në atë fushë, ndërsa vetëm 13% kanë qenë plotësisht të informuar për institucionet dhe organizatat kompetente për ndihmën e bizneseve të vegjël. Kjo dëshmon se masat e APRM për financimin e bizneseve të reja duhet të jenë më vizibile për sipërmarrësit potencial të rinj, të cilët kanë problem me gjetjen e burimit të financimit të idesë së tyre. Sipas MPPS, kompanitë informohen për shërbimet të cilat APRM i ofron përmes forumeve rajonale me punëdhënësit dhe informim përmes SMS mesazheve.<sup>23</sup> Sidoqoftë, këto metoda i përfshijnë vetëm bizneset të cilët tanimë ekzistojnë, ndërsa nuk janë fokusuar në ato biznese të cilët akoma janë në fazë të idesë, përkatësisht ndaj sipërmarrësve të rinj të cilët në të ardhmen do të fillonin me punë. Zgjerimi i vizibilitetit mund të bëhet përmes bashkëpunimit me inkubatorët, rrjetet për mbështetje të sipërmarrësisë dhe me organizatat studentore, me ç'rast mund të ketë qasje deri te më shumë sipërmarrës me aspirata.

Përfundimisht, shanset duhet të perceptohen edhe në zgjerimin e bashkëpunimit me institucione të cilat kryesisht punojnë me persona të rinj. Për shembull, fakultetet nuk shfrytëzohen mjaftueshëm në lidhje me aktivitetet promotive të cilat do tua bëjnë me dije të rinjve se ku të drejtohen nëse dëshirojnë të përfshihen në tregun e punës si persona të vetëpunësuar ose si të punësuar për pagë. Informimi i ulët i personave të rinj për mundësitë që i ofron APRM, pengon shumë ide të shndërrohen në biznes, ndërsa nga ana tjetër, informimi i ulët në lidhje me tendencat e tregut të punës lënë shumë persona të arsimuar në fushën e cila ofron karrierë më pak të dëshiruara.

<sup>22</sup> Interesat e të rinjve në Maqedoni për fillimin e biznesit personal si zgjidhje për papunësinë në vitin 2013.

<sup>23</sup> Sipas udhëzimeve operative, për informimin dhe thirrjen e pjesëmarrësve përdoren njoftimet me shkrim, kontaktet telefonike, mesazhet SMS, informacionet e ueb-portalit të APRM etj.

## Zgjerimi i grupeve të interesit

Edhe pse në diskursin publik shpesh janë të harruar, literatura identifikoi edhe një lloj nën-grupi i cili vuan pasoja të mëdha nga papunësia. Përkatësisht, pjesa e popullatës që nuk është në procesin arsimor, nuk është përfshirë në asnjë lloj të trajnimeve sipas vokacionit dhe janë papunë, quhet NEET<sup>24</sup> dhe në Republikën e Maqedonisë janë rreth një e treta (31,9%) e personave të rinj (Mojsoska-Blazevski & SSO 2016). Këta më së shpeshti janë persona të rinj të cilët janë dekurajuar për shkak të procesit të gjatë të gjetjes së punës apo persona të cilët nuk kanë aftësi të mjaftueshme që të përfshihen në tregun e punës. Sipas hulumtimit të ONP, pjesa më e madhe e personave NEET (62,6 për qind) janë persona të papunësuar të cilët nuk janë studentë, ndërsa pjesa tjetër prej 37,4 për qind janë persona jo aktivë të cilët nuk janë studentë. Duke i marrë parasysh edhe fazat e gjata të kalimit<sup>25</sup> drejt vendit të parë të punës me të cilat ballafaqohen personat e rinj, mund të konkludojmë se personat e ri në Maqedoni janë nën kërcënim serioz të humbjes së njohurive dhe aftësive të akumuluar dhe përkeqësimit të gjendjes së tyre ekonomike. Kjo, nga ana tjetër, në mënyrë plotësuese e rëndon buxhetin meqë papunësia e madhe dhe e gjatë nënkupton se më shumë persona të rinj, për një kohë të gjatë, janë të varur nga kontributet sociale të cilat iu garantohen në rast të papunësisë.

Edhe pse zgjidhja e këtij problemi paraqet detyrë veçanërisht të vështirë, zgjidhjet duhet të kërkohen në:

- 1) Inkurajimin e sërishëm të personave të cilët tanimë një kohë të gjatë janë jashtë tregut të punës përmes ofrimit të pagave të subvencionuara.<sup>26</sup> Aktualisht, ky subvencionim ekziston vetëm për personat me aftësi të kufizuara dhe për personat në rrezik social,<sup>27</sup> ndërsa në mënyrë plotësuese mund të zgjerohet përmes identifikimit të personave NEET;
- 2) Orientimi i këtyre personave në drejtim të sektorëve me rritje të shpejtë, ndërsa aftësitë e punës në to mund të fitohen për një kohë relativisht më të shkurtër (për shembull, trajnime për programim);
- 3) Ofrimi i opsioneve për vetëpunësim në sektorët siç është bujqësia, zejtaria etj.

Në mënyrë plotësuese, anketa e ONP tregon se përqindja e NEET në zonat rurale është pak më e lartë (34,2%) në krahasim me zonat urbane (30,1%) (Mojsoska-Blazevski & SSO 2016). Kjo do të thotë se një përqindje e madhe e personave NEET jetojnë në rajonet më pak të zhvilluara, në të cilat aktiviteti ekonomik është i vogël. Bashkëpunimi me dhomat rajonale dhe sektoriale ofron mundësi për stimulimin e sektorëve të cilët do të ishin absorbues të personave të papunësuar të rinj në

<sup>24</sup> NEET (në anglisht) - not in education, employment or training.

<sup>25</sup> Sipas anketës së ONP, koha mesatare nga mbarimi i arsimi deri në punësimin e parë stabil është 31,2 muaj, me 62 muaj për njerëz vetëm me arsim të kryer fillor, deri në 12,5 muaj për njerëz me arsim të kryer të lartë (Mojsoska-Blazevski & SSO 2016).

<sup>26</sup> Dhënia e shtesës në para ndaj pagës të cilën ua paguajnë punëdhënësit.

<sup>27</sup> Plani operativ për programe dhe masa aktive për punësim dhe shërbime në tregun e punës për vitin 2016.

rajonet në të cilat këta persona janë të pranishëm me një përqindje të lartë. Për shembull, fokus më të madh ndaj sektorëve që janë dominant në një rajon të caktuar të cilët mund t'i stimulojnë të rinjtë të qëndrojnë në atë rajon dhe ardhmërinë e tyre ta shohin si të vetëpunësuar ose sipërmarrës në atë sektor konkret. Edhe pse bashkëpunimi aktual midis ministrive kompetente të dhënat e nevojshme ia jep MPPS për zhvillimin e këtyre sektorëve, bashkëpunimi me dhomat mund t'u ofroj mundësi plotësuese për shfrytëzimin e mundësive të pushfrytëzuara deri më tani, në mënyrë specifike në rajonet ku janë më të nevojshme.

## Subvencionimi i punësimit të personave të rinj

Argumenti kryesor për subvencionimin e punësimit të personave të rinj është fakti se personat e rinj më vështirë arrijnë deri te vendi i tyre i parë i punës (Kluve 2010). Me fjalë të tjera, personat e rinj vështirë arrijnë deri te punësimi i parë për shkak se kanë më pak përvojë në krahasim me punëtorët më të vjetër dhe prandaj janë më pak të kërkuar nga punëdhënësit. Subvencionimi është kompensim financiar dhe motivim për punësimin e punëtorëve me pak përvojë (ose pa përvojë).

Nëse e shikojmë shkallën e papunësisë së personave të rinj, në raport me personat më të vjetër, do të vërejmë shkallë shumë më të madhe të papunësisë tek personat e rinj. Në RM, në tremujorin e dytë të vitit 2016, shkalla e papunësisë së personave të rinj (prej 15 deri 29 vjet) ka qenë 43,60%, ndërsa, shkalla e përgjithshme e papunësisë ka qenë 24%. Justifikimi potencial për këtë qëndron në elasticitetin (sensitivitetin) e ofertës dhe kërkesës agregate, e cila është shumë më e madhe tek personat e rinj të cilët marrin pjesë në tregun e punës. Në anën e kërkesës, shkaqet përcaktohen në investimet më të vogla<sup>28</sup> të cilat kompania i bën për punëtorët e rinj. Në mënyrë plotësuese, punëtorët e rinj akoma nuk e kanë fituar përvojën në atë kompani dhe çdoherë kur vijnë periudha të krizës ekonomike, të rinjtë janë të parët në listë për përjashtim (O'Higgins 2001). Në anën e ofertës, shkaqet kanë të bëjnë me shpenzimet relativisht më të vogla oportune me të cilat përballen punëtorët e rinj. Me fjalë të tjera, meqë personat e rinj marrin paga më të ulëta fillestare, dhe së këtejmi kanë shpenzime më të vogla që duhet të financohen (për shembull: familja), ata mund t'i lejojnë vetvetes që shpesh t'i ndërrojnë vendet e punës dhe prandaj shpeshherë largohen vullnetarisht. Hulumtimi i Blanchflower & Freeman (1996) tregon se në SHBA, personat e rinj të moshës prej 16 deri në 25 vjet mesatarisht ndërrojnë shtatë ose tetë vende pune para se ta gjejnë punësimin më të gjatë. Gjithsesi, se ky hulumtim duhet të merret me rezervë, meqë aksesit në vendet e punës varet nga tregu lokal i punës dhe të rinjtë në vende të caktuara ndërrimin e vendit të punës e perceptojnë si “luks” të cilin nuk mund t'ia lejojnë vetvetes, meqë ka shumë mundësi që në fund të mbesin si të papunë.

<sup>28</sup> Për shkak se janë relativisht për kohë të shkurtër në vendin e punës, investimet në trajnimin e punës janë më të vogla.

Dispozita ligjore e miratuar në vitin 2014,<sup>29</sup> e përcakton lehtësimin tatimor për punësimin e personave të rinj, ndërkaq e cila do të duhej ta motivonte kërkimin e fuqisë së punës në RM. Përkatesisht, neni 98-b<sup>30</sup> i Ligjit për punësim dhe sigurim në rast të papunësisë, i çliron nga pagesa e kontributeve të sigurimit të detyrueshëm social në periudhë prej 12 muajsh, të gjithë punëdhënësit të cilët do të punësojnë persona të moshës deri 29 vjeçare.<sup>31</sup>

Sipas literaturës, kjo masë do të duhej të motivojë ose krijoj vende të reja pune dhe/ose substitucion të punëtorëve të pa-subvencionuar me punëtorë të subvencionuar (Calmfors 1994). Mekanizmi është relativisht i thjeshtë: subvencionimi i redukton shpenzimet për fuqinë e punës të cilat janë mbi barrë të punëdhënësve, kështu që ata mund të hapin vende të reja pune. Por, gjithashtu, subvencionet të cilat u jepen një grupi njerëzisht mund të shkaktojnë që punëdhënësit t'i preferojnë punëtorët të cilët vijnë nga ai grup në llogari të punëtorëve të tjerë, përkatesisht t'i substituojnë punëtorët e punësuar pa subvencione për ata të cilët janë punësuar me subvencione. Në këtë rast, numri i vendeve të punës do të ngelej i njëjtë dhe efektiviteti i subvencioneve do të zvogëlohej. Sa i përket subvencionimit të cilin e jep APRM, problemi me efektin e supstitucionit zgjidhet përmes kriterit të cilin e imponon dispozita ligjore: *të mos ketë përjashtime në periudhën kur shfrytëzohet subvencioni*.

Në mënyrë plotësuese, vet efektiviteti i masës varet edhe nga alokimi i shpenzimeve<sup>32</sup> të cilat i shkakton. Për shembull, nëse një person i caktuar do të punësohej edhe në mungesë të subvencioneve, por punëdhënësi megjithatë i shfrytëzon, atëherë subvencionet do të ishin resurs të alokuar gabimisht, përkatesisht shpenzim i panevojshëm. Duke bërë analizë në makro nivel, rezultatet e masës janë të vështira për vlerësim, reduktimi i papunësisë mund të shkaktohet edhe për shkak të rritjes së madhe ekonomike, përkatesisht nuk do të thotë se i referohet subvencioneve. Së këtejmi, është e vështirë të kuptohet nga punëdhënësit se cili është numri i personave të cilët do t'i punësonin në mungesë të subvencionit. Megjithatë, hulumtimet vënë në dukje se shpenzimet e alokimit lëvizin nga 53 deri në 70% për programe të cilat përfshijnë identifikimin e personave specifikë, ndërkaq për ato programe të cilat nuk bëjnë identifikim, shpenzimet e alokuara mund të arrijnë edhe deri në 93% (Marx 2001).

Shpenzimi i alokimit është më i madh në ato programe të cilat nuk identifikojnë

<sup>29</sup> "Gazeta Zyrtare" 44/2014.

<sup>30</sup> Meqë ky nen është përcaktuar deri më 13 mars 2016. Masa subvencionim, sipas të resë, është pjesë e Projektit "Maqedonia punëson", i implementuar nga APRM.

<sup>31</sup> Nga neni mund të vihen në dukje edhe kriteret plotësuese të cilat duhet t'i plotësojnë punëdhënësit;

1) Të mos e reduktojnë në ndërkohë numrin e të punësuarve: dhe 2) Personin e punësuar ta mbaj edhe për 12 muaj shtesë gjatë të cilëve punëdhënësit do të paguajnë kontribute.

Kriteri i parë është vendosur që të mos ketë keqpërdorim të masës përmes substituitit të të gjithë të punësuarve me punëtorë të rinj, të cilët për shkak të subvencionimit janë më të lirë për kompaninë. Rasti i dytë shërben që të sigurohet synimi i masës, përkatesisht të motivohen punëdhënësit që ta rrisin punësimin në kompaninë e tyre në një afat më të gjatë dhe jo vetëm sa të zgjatë subvencionimi.

<sup>32</sup> Në literaturë hasen si dead-weight losses dhe përkufizohen si shpenzime të cilat krijohen për shkak të alokimit të gabuar të ndonjë resursi të caktuar.



punëdhënës specifik ose persona të papunësuar, sepse në këtë rast subvencionet janë të aksesshme për të gjithë, përfshirë edhe ata të cilëve realisht nuk u nevojiten. Ajo që mund të shihet në shikim të parë, sa i përket i subvencionimit të implementuar nga APRM, është mungesa e mekanizmit të identifikimit. As në dispozitat e Ligjit,<sup>33</sup> e as nga ajo që është ekspozuar në planet e veprimit, nuk mund të shihen kritere më të detajuara për shfrytëzim, e që do të thotë se secila kompani, pavarësisht madhësisë së saj dhe shkallës së zhvillimit, mund t'i shfrytëzoj këto subvencione. Duke u nisur nga kjo, rezulton mundësia që masa të ketë shpenzime të mëdha alokimi (të vdekura) të cilat shkaktohen nga mosefikasiteti. Përkatësisht, gjatë dhënies së subvencioneve, APRM nuk mund të bëjë diskriminim midis kompanive të ndryshme, e që do të thotë se edhe kompanitë e mëdha dhe të suksesshme, të cilat në mënyrë konstante janë në rritje, do të mund t'i shfrytëzonin subvencionet njësoj sikurse edhe të voglat, ndërmarrjet e reja, për të cilat këto subvencione janë më se të nevojshme. Së këtijmi, është lehtë të shihet se subvencionet mund të jepen aty ku nuk janë të nevojshme, me këtë rast duke paraqitur vetëm profit më të madh të ndërmarrjeve në llogari të buxhetit. Identifikimi i vëmendshëm, përmes selektimit të shfrytëzuesve më me prioritet, në mënyrë të konsiderueshme mund t'i zvogëlojnë efektet e supstitucionit dhe shpenzimet e alokimit (Betcherman et al 2004).

Evalumi i zbatuar nga ana e ONP tregon se programi punësim i subvencionuar nuk është efektiv në përmirësimin e mundësive të punësimit për gjetjen e punës (Mojsovska-Blazevski & Petrevski 2015). Hulumtimi tregon se shkalla e punësimit të këtyre personave është më e ulët pas përfundimit të programit, e që e vë në dukje se punëdhënësit i përjashtojnë punëtorët menjëherë sapo të përfundoj periudha (12 muaj) në të cilën ata kanë qenë të obliguar t'i mbajnë. Shpjegimi potencial për këtë është efekti i stigmës, punëdhënësit nuk dëshirojnë të punësojnë punëtorë të cilët më herët kanë qenë pjesë e programeve publike, të cilat në aspekt financiar e kanë mbështetur punësimin e tyre. Efekti stigma zakonisht paraqitet gjatë masave të cilat janë të orientuara në drejtim të personave të rrezikuar social (Katz 1996), por në raste të caktuara subvencionet mund të sinjalizojnë edhe punëtorë jokualitativ (Burtless 1985). Punëdhënësit besojnë se punëtorët, të cilët janë pjesë e këtyre programeve, janë me kualitete të këqija dhe se për këtë shkak sponsorizohet punësimi i tyre. Në mënyrë konsekuente, pas përfundimit të motivit financiar (subvencionet), punëdhënësit nuk i dëshirojnë këta punëtorë në kompanitë e tyre dhe nuk i punësojnë për kohë më të gjatë. Evalumi i njëjtë tregon se në programin për punësim të subvencionuar ka përqindje të madhe të personave (44%) të cilët janë punësuar për kohë të gjatë (Mojsovska-Blazevski & Petreski 2015). Edhe pse kjo tingëllon arsyeshëm, duke e marrë parasysh prioritetin gjatë punësimit afatgjatë të personave të papunësuar, megjithatë, duhet të kihet kujdes nëse pikërisht këta persona edhe kontribuojnë në (mos) suksesin relativ të programit. Për shembull, personat të cilët janë të papunësuar për një kohë më të gjatë janë persona me besueshmëri më të madhe për kualifikime më të këqija, e që

<sup>33</sup> Ligji për punësim dhe sigurim në rast të papunësisë, neni 98-b.

kontribuon për efektin stigma të përmendur më lartë. Si përfundim, subvencionimi është më i suksesshëm nëse shoqërohet me masa plotësuese të orientuara kah rritja e aftësive të të rinjve ose kah adaptimi i aftësive me nevojat e tregut të punës (Card et al 2015, Kluve & Schmidt 2002, Calliendo & Schmidt 2016, Betcherman et al 2004). Në përputhje me këtë, plani i veprimit e identifikon arsimimin dhe aftësitë e të rinjve si pengesë kryesore në punësimin e tyre dhe për këtë shkak ai përfshin edhe paketë-masash të cilat orientohen më tej. Në mënyrë plotësuese, përmes këtyre masave mund të përmirësohet zgjidhja e problemeve individuale të cilat e mendojnë tregun maqedonas të punës, siç janë: aftësitë e fituara joadekuate, zvogëlimi i relevancës së arsimit të lartë, mungesa e kuadrove të kualifikuar në sektorë të caktuar etj.

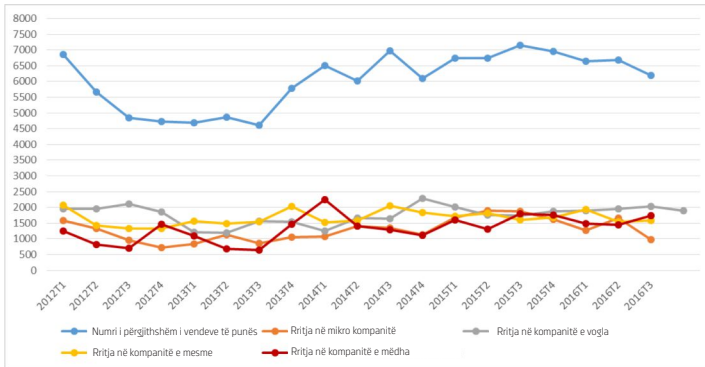
Duke i pasur parasysh të gjitha këto konkluzione, pyetjes qendrore të cilës duhet t'i jepet përgjigje në këtë hulumtim konsiston me atë se nëse subvencionet në formën e çlirimit nga pagesa e kontributeve sociale shfrytëzohen nga kompanitë të cilave vërtetë u nevojiten, përkatësisht nëse punësimet të cilat kanë ndodhur deri tani a do të ndodhnin edhe pa i motivuar punëdhënësit financiarisht në mënyrë shtesë. Më tutje, në këtë punim, kësaj pyetjeje do t'i jepet përgjigje përmes hulumtimit në terren të kompanive maqedonase.

## Analiza primare e tregut të punës për personat e rinj

Neni 98-b<sup>34</sup> i cili i përcakton subvencionet për të rinj, hyri në fuqi më 13 mars 2014. Në analizën e mëtutjeshme do ta prezantojmë efektin mbi punësimin duke e vënë theksin mbi periudhën pas miratimit të Ligjit. Indikator i parë është rritja e vendeve të punës. Në grafikun e mëposhtëm, mund të vërejmë se në fillim të vitit 2014, numri i përgjithshëm i vendeve të punës shënon rritje të lehtë, e që mund të jetë rezultat ose i rritjes së përgjithshme ekonomike ose i efektit nga subvencionet. Rritje evidente të vendeve të punës ka tek kompanitë e vogla dhe të mesme, e që do të thotë se nëse rritja i referohet subvencioneve, kompanitë me këtë madhësi do të ishin shfrytëzuesit më të mëdhenj të masës. Për fat të keq, statistikën për shfrytëzimin e masës sipas llojeve të kompanive nuk janë të aksesshme, kështu që aktualisht nuk mund të përcaktojmë se subvencionet a kanë të bëjnë me rritjen e vendeve të punës në këto kompani.

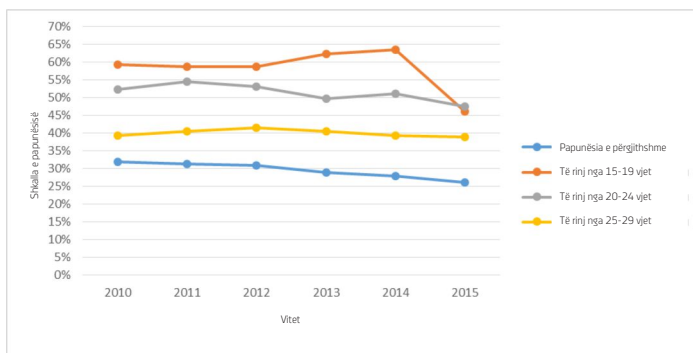
---

<sup>34</sup> Ligji për punësim dhe sigurim në rast të papunësisë.



Grafiku 1: Tendenca e rritjes së vendeve të lira të punës

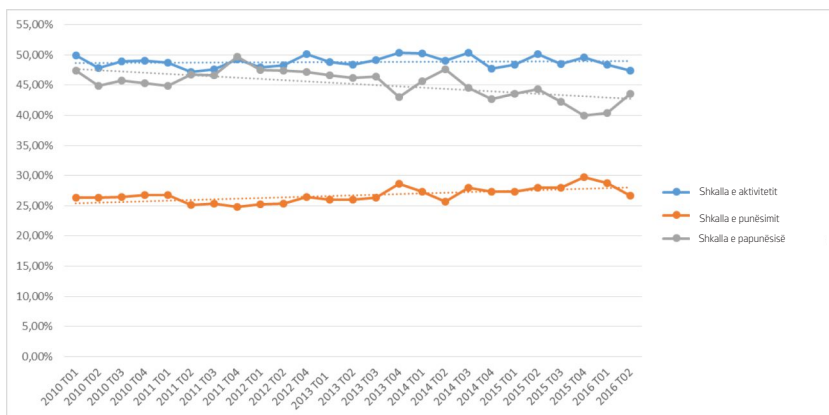
Në lidhje me papunësinë mund të vërehet se në vitin 2014, numri i përgjithshëm i papunësisë shënon rënie, e që nuk është rast edhe me punësimin e të rinjve. Më konkretisht, përqindja e personave të rinj të moshës nga 25 deri në 29 vjet shënon rënie minimale (nga 39,30% në 39%) në krahasim me papunësinë e përgjithshme, e cila në këtë periudhë shënoi rënie prej përafërsisht 2 për qind (prej 28% në 26,10%). Megjithatë, reduktim më të vogël ka tek personat e rinj, prej moshës 15 deri në 19 vjeçare. Në atë periudhë, papunësia e këtyre personave u reduktua për mbi 17% (prej 63,50% në 46,10%),<sup>35</sup> e që do të thotë se masa ka pasur ndikim potencial mbi punësimin e këtyre personave.



Grafiku 2: Lëvizja e shkallës së papunësisë

<sup>35</sup> Poaty.

Së fundmi, u analizuan statistikat e aktivitetit, punësimit dhe papunësisë së personave të rinj nga 15 deri në 29 vjeç. Në Grafikon 3 mund të vërehet se shkalla e aktivitetit është rreth 50%, me rënie rapide e cila fillon në mesin e vitit 2015, prej 50,20% në 47,40% në mesin e vitit 2016. Shkalla e papunësisë, po ashtu shënon rënie për më shumë se 2 për qind (nga 45,70% në fillim të vitit 2014, në 43,60% në mes të vitit 2016), ndërsa punësimi është rreth 27 për qind gjatë gjithë periudhës. Rënia e shkallës së aktivitetit kryesisht ka të bëjë me aktivitetet e reduktuara të personave nga moshja 25 deri në 29 vjeçare,<sup>36</sup> e cila ka shënuar rënie për 7,5 për qind<sup>37</sup> (nuk është pasqyruar në grafik).



Grafiku 3: Lëvizja e shkallës së aktivitetit, punësimit dhe papunësisë së personave nga moshja 15 deri në 29 vjet

Nga kjo që u tha më lartë, mund të konkludojmë disa çështje për periudhën e analizuar:

- Numri i vendeve të lira të punës brenda kësaj periudhe shënon rënie të lehtë;
- Reduktimi i papunësisë së përgjithshme nuk koïncidon me reduktimin e papunësisë së të rinjve (përveç për personat nga moshja 15 deri në 19 vjeçare);
- Personat me arsim të kryer fillor dhe të mesëm shënojnë rënie më të madhe në shkallën e të papunësuarve;
- Shkalla e papunësisë rinore shënon rënie.

Me këtë rast, duhet të theksohet se sipas të dhënës së fituar nga APRM,<sup>38</sup> në këtë periudhë janë themeluar 12.186 vende pune nga 5.522 punëdhënës të cilët janë shfrytëzues të masës subvencionim të punësimit rinor. Kompanitë shfrytëzuese të

<sup>36</sup> Sipas ESHS, numri i personave joaktivë të moshës nga 25 deri në 29 vjeçare është rritur nga 33.654 në vitin 2014 në 36.205 në vitin 2015.

<sup>37</sup> Informacionet janë fituar nga baza MakStat e Entit Shtetëror të Statistikës.

<sup>38</sup> Informacioni i fituar përmes kërkesës për qasje deri në informacione me karakter publik.

masës janë 8% nga numri i përgjithshëm i ndërmarrjeve<sup>39</sup> në Republikën e Maqedonisë. Nëse shihet edhe numri i vendeve të themeluara të punës të personave të rinj,<sup>40</sup> mund të vërehet rënie të papunësisë prej 12%. Sidoqoftë, *në analizën tonë nuk mund ta vërejmë këtë rënie, madje edhe në periudhën e reduktimit më të madh të papunësisë, ajo shënon rënie për vetëm 6 për qind (nga 45,70% në 40% kah fundi i vitit 2015).*

### 3.2.2. Rezultate nga hulumtimi në terren

Hulumtimi që u bë në terren përfshiu 800 kompani të cilave iu dërguan pyetësor për përvojat e tyre në lidhje me shfrytëzimin e subvencioneve për punësimin rinor, në lidhje me numrin e personave të rinj të cilët i kanë punësuar dhe efektin mbi pagat e tyre. Përgjigje kthyese u pranua nga 10% e kompanive, kështu që modeli ynë përbëhet nga 80 kompani (N=80). Struktura e kompanive, sa i përket madhësisë është prezantuar në tabelën si vijon:

Madhësia e kompanisë	Frekuenca	Përqindja
Mikro (0-9 të punësuar)	32	40%
E vogël (10-50 të punësuar)	32	40%
E mesme (51-250 të punësuar)	8	10%
E madhe (mbi 250 të punësuar)	8	10%

### Njoftimi me masën

Nga 80 kompani, vetëm 67 (83,75%) janë të njoftuara me masën e subvencionimit. Nga 67 kompani të cilat janë njoftuar, vetëm 24 (35,82% prej tyre, ndërsa 30% nga modeli i përgjithshëm) janë shfrytëzues. Pjesa tjetër, përkatësisht kompanitë të cilat nuk janë njoftuar, pjesa më e madhe e tyre janë mikro kompani dhe kompani të vogla (34,38%). Nëse kësaj ia shtojmë edhe kompanitë e mesme (25%),<sup>42</sup> mund të shohim se kompanitë të cilat janë promotorë të rritjes dhe punësimit në vend janë më pak të njoftuara me ekzistimin e masës. Është me rëndësi të theksohet se sa i përket njoftimit të masave ndikoi edhe kompleksiteti administrativ dhe shpenzimet që i bart me vete ai kompleksitet (Lamberts 1993, Ameels et al 1994).

*Kjo e vë në dukje faktin se bizneset mikro, të vegjël dhe të mesëm duhet të informohen në mënyrë më aktive në lidhje me masën, me çka mund të priten*

<sup>39</sup> Sipas komunikatës numër 6.1.17.22 të ESHS, numri i subjekte aktive afariste në vitin 2016 është 71.519.

<sup>40</sup> Sipas ESHS, në vitin 2014, numri i personave të rinj të papunësuar të moshës nga 15 deri në 29 vjet ka qenë 101.703.

<sup>41</sup> Madhësia është përlogaritur vetëm sipas numrit të të punësuarve në kompani, kriteret e tjera (qarkullimi i vjetor, bilanci i vjetor i gjendjes) nuk janë marrë parasysh në klasifikimin e kompanive.

<sup>42</sup> Për shkak të numrit të vogël të përgjigjeve të fituara nga modeli, këto 25% kanë të bëjnë vetëm me 2 kompani.

rezultate më të mira në shfrytëzimin e masës dhe efekt më të mirë mbi punësimin e të rinjve. Së këtejmi, *ridisenzimi i masës në aspektin e thjeshtëzimit të saj administrativ*, mund të kontribuoj në rritjen e konsiderueshme të numrit të shfrytëzuesve.

Madhësia e kompanisë	Të njohur me masën		Shfrytëzues të masës		
	Po	Jo	Po	Jo	Nuk ka përgjigje
Mikro (0-9 të punësuar)	81,25%	18,75%	40,63%	50,00%	9,38%
E vogël (10-50 të punësuar )	84,38%	15,63%	31,25%	59,38%	9,38%
E mesme(51-250 të punësuar)	75,00%	25,00%	0%	100,00%	0%
E madhe (mbi 250 të punësuar)	100,00%	0%	12,50%	87,50%	0%

### Shkallë interne të rritjes dhe rritja e numrit të punësimeve

Në lidhje me punësimet të cilat i kanë bërë kompanitë e modelit, mund të vërejmë se *kompanitë mikro dhe të vogla hapin më së shumti vende të reja pune*. Së këtejmi, kompanitë mikro dhe të vogla kanë përqindje më të ulët në kompanitë të cilat nuk kanë bërë punësime dhe përqindje të lartë të rritjes së punësimit, që e dëshmon shkalla e punësimeve të realizuara të reja prej 3 deri në 5 (44% dhe 50% respektive). Në mënyrë plotësuese, shkallët e tyre të rritjes së punësimit në kompani koincidojnë me shkallët e personave të punësuar të rinj në kompanitë e tyre, e që na e bënë me dije se këto kompani janë absorbues të rëndësishëm të fuqisë së re të punës në shtet. *Kjo vetëm e plotëson konstatimin se duhet të ndërmerren më shumë aktivitete për informimin e kompanive mikro, të vogla dhe të mesme në lidhje me mundësitë e masës për subvencionimin e personave të rinj*.

Madhësia e kompanisë	Numri i punësimeve të reja						
	0 punësime të reja	1-2	3-5	6-10	11-30	31-50	51 +
Mikro (0-9 të punësuar)	18,75%	31,25%	43,75%	6,25%	0%	0%	0%
E vogël (10-50 të punësuar)	3,13%	3,13%	50%	18,75%	21,88%	3,13%	0%
E mesme (50-250 të punësuar)	25%	0%	0%	0%	25%	37,50%	12,50%
E madhe (mbi 250 të punësuar)	25%	0%	0%	0%	0%	25%	50%

Sa u përket personave të rinj, 13 kompani (16,25%) nga modeli nuk kanë punësuar persona të rinj. 15 kompani (18,75%) kanë 1-2 persona të rinj. Nga 3 deri në 5 persona të rinj kanë punësuar 26 kompani (32,5%). Prej 6 deri në 10 persona të rinj

kanë 7 (8,75%) kompani. 14 (17,5%) kompani kanë nga 11 deri në 50 persona të rinj. Vetëm 5 (6,25%) kompani kanë mbi 50 persona të punësuar të rinj. Nga gjithsej 6.998 të punësuar në kompanitë e modelit, 1.569 janë të rinj ose mesatarisht të rinj, vetëm 22% e të punësuarve në këto kompani janë persona të rinj, e që në mënyrë të qartë e vë në dukje se *nevojitet ridisnjimi i masës ose një lloj motivimi tjetër për kompanitë që të punësojnë në mënyrë specifike persona të rinj.*

Madhësia e kompanisë	Kanë planifikuar rritje	Masa ka ndikuar gjatë përzgjedhjes	Masa nuk ka ndikuar gjatë përzgjedhjes	Rezidual <sup>43</sup>
Mikro (0-9 të punësuar)	93,75%	25%	37,5%	37,5%
E vogël 10-50 të punësuar)	93,75%	19%	47%	34%
E mesme (50-250 të punësuar)	75,00%	12,50%	75%	12,50%
E madhe (mbi 250 të punësuar)	100,00%	25%	75%	0%

## Shfrytëzimi dhe efikasiteti i masës

Nga të gjitha kompanitë, masën më së shumti e kanë shfrytëzuar mikro kompanitë, pastaj vijnë kompanitë e vogla. Kompanitë me madhësi të mesme nga modeli nuk e shfrytëzojnë masën, ndërsa vetëm njëra prej kompanive të mëdha e shfrytëzon.

Siç e theksuam edhe paraprakisht, efekti i mirëfilltë i masës analizohet përmes perceptimit nëse masa ka pasur njëfarë ndikimi në përzgjedhjen e kompanive që të punësojnë persona të rinj. Në këtë hulumtim, analiza është bërë përmes hulumtimit të motiveve për punësimet në kompani<sup>44</sup> dhe si ndikon masa ndaj një punësimi konkret. Gjithashtu, nga të gjitha kompanitë të cilat kanë planifikuar punësime të reja, 49% u përgjigjën se masa nuk ka pasur ndikim në motivin e tyre për punësimin personave të rinj. Pasqyra sipas llojit të kompanisë është prezantuar në tabelën si vijon:

Madhësia e kompanisë	Numri i personave të punësuar të rinj						
	0	1-2	3-5	6-10	11-30	31-50	51+
Mikro (0-9 të punësuar)	25%	31,25%	37,50%	6,25%	0%	0%	0%
E vogël 10-50 të punësuar)	12,50%	15,63%	40,63%	15,63%	15,63%	0%	0%
E mesme (50-250 të punësuar)	2,50%	0%	12,50%	0%	25%	50%	0%
E madhe (mbi 250 të punësuar)	0%	0%	0%	0%	25%	12,50%	62,50%

<sup>43</sup>Ndikimi vlerësohet përmes Shkallës së Likertit në të cilën nga 1 (nuk ka ndikuar fare) deri në 5 (ka ndikuar shumë) është pasqyruar shkalla e ndikimit të cilën e ka pasur masa. Me "nuk ka ndikuar" janë mbledhur përqindjet nga shkalla e ndikimit 1 dhe 2. ndërsa me "ka ndikuar" janë mbledhur përqindjet për 4 dhe 5. Reziduali janë përqindjet e shkallës 3, e cila shënon se nuk mund të vlerësohet shkalla e ndikimit.

<sup>44</sup>Kompanitë janë pyetur se a kanë planifikuar rritje të punësimeve në planet e tyre për rritje dhe zhvillim.

Në mënyrë plotësuese, efikasiteti i masës mund të shihet edhe përmes krahasimit të motiveve për punësime të reja dhe lidhja e tyre me shfrytëzimin e masës. Kështu që, nga të gjitha kompanitë të cilat kanë planifikuar punësime të reja, 32% e shfrytëzuan këtë masë. Kjo e vë në dukje se masa ka shpenzime alokimi, veçanërisht tek ata që e shfrytëzojnë më së shumti (ndërmarrjet mikro dhe të vogla). Në të vërtetë, këto ndërmarrje kanë planifikuar rritjen e numrit të vendeve të punës në kompanitë e tyre, e që do të thotë se do ta rrisin numrin e të punësuarve edhe pa ekzistimin e masës, përkatësisht masa ka qenë vetëm një reduktim plotësues i shpenzimeve për fuqinë e punës. Në tabelë mund të vërehet se 94% e bizneseve mikro dhe të vegjël e kanë pasur në plan ta rrisin numrin e vendeve të punës, me ç'rast edhe në shkallë të lartë (41% dhe 31% respektive) e shfrytëzojnë masën e subvencionimit. Kjo do të ishte e arsyeshme nëse masa ndikonte mbi profesionalistët për punësimin e personave të rinj ose mbi lartësinë e pagave të personave të rinj, të cilët i kanë punësuar kompanitë. Në të kundërtën, subvencionet vetëm e rrisin profitin e kompanive pa pasur kurrfarë efekti mbi stimulimin e punësimit të personave të rinj. Nga tabela më lartë mund të vërehet se masa ka pasur ndikim të vogël mbi profesionistët për punësimin e personave të rinj. Së këtejmi, vetëm tek 25% e bizneseve mikro dhe tek 19% e bizneseve të vegjël masa ka ndikuar në përzgjedhjen e punëtorëve të rinj, e që na e vë në dukje se, megjithatë, motivi financiar të cilin e akordon subvencionin nuk është i mjaftueshëm në mënyrë që seriozisht t'i ndryshoj preferencat e punëdhënësve fillimisht të përzgjedhin persona të rinj.

## Shfrytëzimi i masave tjera

Në lidhje me shfrytëzimin e masave tjera, nga kompanitë të cilat kanë planifikuar të punësojnë, vetëm 28% shfrytëzojnë masë tjetër të vlefshme për rritjen e punësimit. Gjithashtu, prej atyre të cilët nuk e shfrytëzojnë masën e subvencionimit, vetëm 16% shfrytëzojnë masa të tjera të vlefshme. Nga të dhënat e siguruar mund të konkludohet se kompanitë, të cilat planifikojnë të punësojnë persona të rinj, në përgjithësi këtë e bëjnë edhe pa ndonjë motivim plotësues, që do të thotë se masat ndikojnë vetëm në drejtim të reduktimit të shpenzimeve të tyre për vendin e punës, në vend që të ndikojnë në rritjen e motivimit të tyre për punësimin më të madh të personave të rinj.

Madhësia e kompanisë	Planifikim i rritjes	E shfrytëzojnë masën e subvencioneve	Shfrytëzojnë masë tjetër qeveritare
Mikro (0-9 të punësuar)	93,75%	54%	57%
E vogël (10-50 të punësuar)	93,75%	42%	24%
E mesme (50-250 të punësuar)	75,00%	0%	9,5%
E madhe (mbi 250 të punësuar)	100,00%	4%	9,5%



Indikatorit i dytë i suksesit të masës për punësimin e të rinjve, përveç stimulimit për hapjen e vendeve të punës, është efekt të cilin e ka pasur masa mbi pagat e personave të sapo punësuar të rinj. Në përgjithësi, pritet që shpenzimet e reduktuara për një vend pune, si rezultat i subvencionit do të rezultojë në neto pagë të rritur të personave të sapo punësuar. Sondazhi është bërë përmes dy pyetjeve të ndërlidhura: fillimisht janë pyetur kompanitë nëse në përgjithësi japin paga fillestare më të ulëta për personat e rinj, ndërsa pastaj janë pyetur nëse vlera ndikon në njëfarë mënyre mbi ato paga.

## Ndikimi mbi pagën

Sa i përket pagës fillestare, mesa duket kompanitë më të mëdha bëjnë më pak diskriminim në lidhje me vitet. Megjithatë, kjo ka të bëjë me ekzistimin e rregullave interne tek këto kompani, vende pune të specifikuar dhe sisteme për përlogaritjen e pagave dhe shpërblimeve. Së këtejmi, vetëm 3% e ndërmarrjeve të mëdha u deklaruan se punëtorëve të rinj u japin pagë fillestare më të ulët në krahasim me më të vjetrit që do të thotë se në këto kompani, vitet e punëtorit nuk kanë kurrfarë ndikimi mbi përfitimet e tij fillestare.

Madhësia e kompanisë	Përqindja e kompanive të cilat japin pagë më të vogël fillestare për personat e rinj	Ndikimi i masës <sup>45</sup>	
		Ndikim pozitiv	Nuk ka ndikim
Mikro (0-9 të punësuar)	38%	59%	28%
E vogël (10-50 të punësuar)	52%	27%	50%
E mesme (50-250 të punësuar)	7%	9%	9%
E madhe (mbi 250 të punësuar)	3%	5%	13%

Ndikimi i masës mbi pagat mesa duket është i vogël. Marrë në përgjithësi, prej atyre të cilët janë deklaruar se punëtorët më të rinj kanë pagë më të ulët, 69% u përgjigjën se masa nuk ka kurrfarë ndikimi mbi pagën e punëtorëve të rinj. Madje edhe tek ata të cilët nuk kanë pagë fillestare të ulët, masa nuk ka ndikim mbi pagat (54%). Ndikimi pozitiv mbi pagat është më i shpeshtë në bizneset mikro dhe të vegjël, e që e vë në dukje edhe një fushë në të cilën masa është e suksesshme në mënyrë specifike në këtë lloj të kompanive.

Paga fillestare	Ndikimi i masës mbi pagën			
	Pozitiv	Negativ	Nuk ka ndikim	Nuk ka përgjigje
Më e ulët nga ajo e të punësuarve më të vjetër	24,14%	3,45%	68,97%	3,45%
E njëjtë me atë që e kanë të punësuarit më të vjetër	32,61%	2,17%	54,35%	10,87%

<sup>45</sup>Nuk është shfaqur ndikim negativ. Ai gjendet vetëm tek 2 mikro-kompani, përkatësisht 2,5% e modelit.

## Opsione tjera të cilat ofrohen nga kompanitë

Në lidhje me opsionet e tjera të cilat kompanitë ua ofrojnë personave të rinj, tabela në vijim e pasqyron se më e shfrytëzuar është praktika e paguar. Sipas madhësisë së kompanisë, praktika e paguar është më e pranishme tek ndërmarrjet e vogla (e ofruar nga 58% prej tyre), ndërsa praktika e papaguar është dominante tek kompanitë e mesme dhe të mëdha (25% dhe 33% respektive). Ndërmarrjet mikro, në përgjithësi ofrojnë trajnime (9%) dhe praktikë të paguar (22%).

Opsione për persona të rinj	Frekuenca	Përqindja
Praktikë e paguar	26	32,5%
Praktikë e papaguar	12	15%
Trajnime dhe aftësim	7	8,75%
Vullnetarizëm	3	3,75%
Punë me gjysmë orari pune	1	1,25%
Punë me honorar	1	1,25%

## Rekomandime nga kompanitë për përmirësimin e masës

Qëllimi i hulumtimit, përveç vlerësimit të suksesit të masës, konsiston edhe me atë që të ofroj rekomandime për përmirësimin nga vetë shfrytëzuesit. Struktura e kompanive të cilat konsiderojnë se masa ka kufizime është pasqyruar në tabelën si vijon.

Madhësia e kompanisë	Konsiderojnë se masa ka kufizime	Konsiderojnë se masa duhet të vazhdojë me implementimin
Mikro (0-9 të punësuar)	31,25%	84,38%
E vogël (10-50 të punësuar)	15,63%	87,50%
E mesme (50-250 të punësuar)	25,00%	87,50%
E madhe (mbi 250 të punësuar)	50,00%	100%

26% nga të gjitha kompanitë u përgjigjën se masa ka kufizime të caktuara. Marrë në përgjithësi, kufizimet e masës të cilat i pengojnë kompanitë ta shfrytëzojnë janë si vijon:

### Fleksibiliteti i masës

Kohëzgjatja e obligimit është mjaft e gjatë, me ç'rast nëse paraqitet nevoja për largimin nga vendi i punës, për çfarëdo qoftë shkaqe, dënimi që duhet të paguhet nuk e bënë tërheqëse këtë masë. Kompanitë konsiderojnë se tek të rinjtë nuk është praktikë që të punoj në vendin e punës në 2 vitet e ardhshëm dhe nëse kompania nuk mund të gjejë zëvendësim në afatin e parashikuar, ajo e humb të drejtën e të gjitha punësimeve paraprake dhe të ardhshme përmes masave të Qeverisë së Republikës së Maqedonisë.

### **Përrjashtimi i arsyeshëm**

Kompanitë konsiderojnë se duhet të merren parasysh edhe përrjashtimet e arsyeshme, meqë masa parashikon dënime nëse punëtori përrjashtohet,<sup>46</sup> ndërsa ai i ka shkaktuar dëm kompanisë dhe/ose nuk i kryen obligimet e punës. Në mënyrë plotësuese, duhet të merret parasysh se kompanitë e vogla shpesh duhet të përrjashtojnë persona që të aftësohen për kushtet e tregut.

### **Afat i shkurtër i paarsyeshëm për zëvendësim**

Kompanitë konsiderojnë se afati për zëvendësim (15 ditë) të punëtorit në rast të përrjashtimit është tepër i vogël nëse merret parasysh se disa sektorë janë specifike dhe gjetja e punëtorit me kualifikimet e nevojshme shpeshherë mund të zgjas një periudhë të gjatë.

Sa i përket ekzistimit të saj në të ardhmen, nga ata që e shfrytëzojnë, 87,50% u deklaruan se masa duhet të vazhdoj të implementohet e që është indikator i qartë se masa është e favorshme për kompanitë.

Pjesa më e madhe e të gjithë atyre të cilët konsiderojnë se nuk duhet të vazhdohet kjo masë janë mikro kompanitë (50%), pastaj bizneset e vegjël (37,5%), që do të thotë se në mënyrë plotësuese duhet t'i përrkushtohet vëmendje përrshtatjes së masës ndaj nevojave specifike për këtë lloj të ndërmarrjeve.

---

<sup>46</sup>Megjithatë, është lënë një afat për gjetjen e zëvendësimit adekuat.

## Konkluzione dhe rekomandime

Nga kjo që u tha më lartë, rezulton se papunësia e madhe e të rinjve është një çështje problematike e cila kërkon qasje serioze në lidhje me disenjimin e masave të fokusuara për zgjidhjen e problemit. Edhe pse nuk ekziston qasje universale për ballafaqimin me sfidën e punësimit të personave të rinj, megjithatë, adresimi duhet të bëhet përmes masave të cilat do t'i marrin parasysh të gjitha rrethanat, duke u fokusuar në ato faktorë të cilët kontribuojnë për efikasitet më të madh në përbushjen e qëllimit. Së këtejmi, meqë është e mundshme diskrepancë e madhe midis rezultatit fillimisht të parashikuar dhe atij që është mirëfilli i realizuar, masave u nevojitet një evaluim i pavarur, në mënyrë që të zbulohen dobësitë e disenjit dhe korrigjimit të mëtutjeshëm të tij.

Në këtë punim u evaluuan konkretisht dy masa nga plan veprimet, të fokusuara drejt stimulimit të kërkesës së fuqisë së re të punës në tregun maqedonas të punës. Natyra e këtyre masave nuk konsiston me adresimin e strukturës së të papunësuarve, por ta stimuloj punësimin në kategori të caktuara, si dhe të përballet me disproporcionin periodik në ofertën dhe kërkesën e fuqisë së punës. Disenji i masave u analizua përmes përshkrimit të tyre në plan veprimet e Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale, ndërsa për një masë (subvencionimi) u bë edhe një analizë më e detajuar, e cila e përfshiu edhe hulumtimin në terren.

**Në lidhje me masat për stimulimin e vetëpunësimit**, mund të konkludojmë se masat japin rezultate të caktuara pozitive, megjithatë efikasiteti i tyre mund të përmirësohet në masë të konsiderueshme përmes:

- Revidimit të procesit të nxënies së sipërmarrësisë dhe zgjerimit të bashkëpunimit me organizatat ekzistuese joqeveritare të cilat merren me këtë çështje. Nxënia e aftësive të sipërmarrësisë dhe motivimi i frymës së sipërmarrësisë duhet të filloj më herët në procesin arsimor, sipas mundësive që në arsimin fillor;

- Nevojitet një mekanizëm më i mirë për përcaktimin dhe njoftimin e aftësive të cilat në të ardhmen do të nevojiten në tregun e punës;

- Revidimit të sistemit për akordimin e ndihmës financiare (kreditim dhe/ose grante) për vetëpunësim. Nga ana tjetër, kjo masë, imponon shpenzime të mëdha alokimi ndërsa disenji i saj duhet të përshtatet në mënyrë që t'i identifikoj ato kompani të cilave më së shumti u nevojitet ndihma. Bashkëpunim plotësues me institucionet të cilat merren me sipërmarrësi (biznes inkubatorë) rekomandohet meqë këto institucione, me ekspertizën e tyre mund të ndihmojnë në masë të konsiderueshme në drejtim të rritjes së mikro biznes sektorit maqedonas;

Sistemi i financimit mund të përmirësohet edhe përmes zgjerimit të qasjes në linjat kreditore, i cili do të jetë i aksesshëm për ndërmarrjet e reja. Në mënyrë plotësuese, nevojitet rritja e vizibilitetit të kredive të volitshme të cilat janë të aksesshme për sipërmarrësit e rinj;

Së fundmi, nevojitet një shtrirje më e madhe sa u përket institucioneve dhe personave për bashkëpunim. Zgjerimi i shtrirjes në mënyrë primare duhet të bëhet përmes zgjerimit të target grupeve (personave NEET), bashkëpunimit me universitetet (me fokus mbi studentët të sapo diplomuar), si dhe me dhomat rajonale ekonomike (rimëkëmbja e rajoneve me zhvillim të ulët).

**Lidhur me subvencionimin,** është vërejtur efekti i shpenzimeve “të vdekura” të alokimit, përkatësisht shpenzime të cilat krijohen kur masat nuk shfrytëzohen aty ku është e nevojshme. Efekti i substitucionit, përkatësisht zëvendësimi i punëtorëve të pa subvencionuar me punëtorë të subvencionuar, nuk është i pranishëm, ndërsa kjo është zgjidhur përmes një mekanizmi të thjeshtë, dispozitës ligjore e cila përcakton që të mos ketë përjashtime në periudhën kur masa shfrytëzohet.

Për shpenzimet e alokimit, shkaqet mund të kërkohen në më shumë vende. Megjithatë, duke e konceptuar ambientin e përgjithshëm ekonomik mund të konkludohet se niveli i aktivitetit ekonomik është faktor dominant në rritjen e kërkesës së fuqisë së punës, përkatësisht masat nuk kanë ndikim të madh mbi rritjen e numrit të vendeve të punës të cilat do t'u ofrohen personave të rinj. Masa nuk i ndryshon dukshëm preferencat e punëdhënësve. Hulumtimi në terren tregon se masa nuk është motiv i mjaftueshëm që kompanitë në mënyrë plotësuese t'i preferojnë personat e rinj. Gjithashtu, subvencionimi nuk ka ndikim as mbi pagat të cilat u paguhen punëtorëve të rinj. Ndikim pozitiv mbi pagën vërehet vetëm tek mikro kompanitë, ndërsa konkluzion i përgjithshëm konsiston me atë se kompanitë nuk paguajnë paga më të larta fillestare si rezultat i subvencionit. Përfundimisht, hulumtimi në terren tregon se vizibiliteti i masës duhet të rritet. Edhe pse kompanitë mikro dhe të vogla janë më pak të njoftuara, nga ato që janë njoftuar, përqindja më e madhe e shfrytëzuesve janë pikërisht këto kompani. Ky është një indikator i qartë se masa më së shumti mund të ndihmojë pikërisht në rritjen e këtyre kompanive. Prandaj nevojitet: 1) të rritet vizibiliteti; dhe 2) të ridesenjohet masa me qëllim që më së shumti t'u përshtatet nevojave të këtyre kompanive. Identifikimi specifik i këtij profili të kompanive, mund ta rrisë efikasitetin dhe të ofrojë rezultate dukshëm më të mira në realizimin e qëllimit të paramenduar: shkallë më të larta të punësimit tek popullata e re.

## Bibliografia

1. Atanasovska V., Angjelkovska T., Hadzi-Misheva B., Unemployment Spell and Skills Mismatch: The Case of Macedonia's Youth. Partnership for Economic Policy (PEP). September 2015;
2. Banaszak, R. and Kent, C., 1990. Economics and entrepreneurship education for young adolescents. *Entrepreneurship education*, pp. 165-182;
3. Bishop JH. , Montgomery M., Does the Targeted Jobs Tax Credit Create Jobs at Subsidized Firms?. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, Vol. 32 pp. 289-306;
4. Bell B., Blundell R., Van Reenen J., Getting the unemployed back to work; The role of targeted wage subsidies. *International Tax and Public Finance* Vol. 6 (1999) 339-360;
5. Bell N.F. D., Blanchflower G. D., Youth Unemployment: Déjà Vu?. IZA DP No. 4705. January 2010;
6. Berry A., (2007); The Importance of SMEs in the Economy, ITD Global Conference on Taxation of Small and Medium Enterprises. Buenos Aires, Argentina, 17-19 October 2007;
7. Betcherman G., Olivas K., Dar A., Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries. *Social Protection Discussion Paper Series No. 0402*. January 2004;
8. Betcherman G., Daysal M., Pages C., Do Employment Subsidies Work? Evidence from Regionally Targeted Subsidies in Turkey. IZA DP No. 3508. May 2008;
9. Blundell R., Meghir C., Active labour market policy vs employment tax credits: lessons from recent UK reforms. *Institute for Labor Market Policy Evaluation*. January 2002;
10. Blanchflower G D., Freeman B. R., The Declining Economic Status of Young Workers in OECD Countries. *NBER*. January 2000;
11. Breen, R. and Halpin, B., 1989. Subsidising Jobs: An Evaluation of the Employment Incentive Scheme. *Economic and Social Research Institute (ESRI)*;
12. Burtless G., Are Targeted Wage Subsidies Harmful? Evidence from a Wage Voucher Experiment. *ILR Review* Vol. 39, No. 1 (Oct., 1985), pp. 105-114;
13. Caliendo M., and Schmidl, R., Youth Unemployment and Active Labor Market Policies in Europe. *IZA Discussion Paper No. 9488*;
14. Card D., and Kluve J., and Weber A. , Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis (March 1, 2009). *CESifo Working Paper Series No. 2570*; *Ruhr Economic Paper No. 86*;

15. Calmfors L., Active labour market policy and unemployment - A framework for the analysis of crucial design features. OECD Economic Studies No. 22, Spring 1994;
16. Chigunta F., Youth Entrepreneurship: Meeting the Key Policy Challenges. July 2002;
17. Chamard, J., 1989. Public education: its effect on entrepreneurial characteristics. Journal of Small Business & Entrepreneurship, 6(2), pp. 23-29;
18. Cockx B., Göbel C., Subsidized employment for young long-termunemployed workers - an evaluation. IZA 2004;
19. Dimovska E., Effectiveness of government programs for improving the access to finance of SME's in Macedonia. Economic Development No. 1-2. 2016 pp. 407-420;
20. Do youth employment programs improve labor market outcomes? A systematic review. IZA Discussion paper No. 10263 (October 2016);
21. Forslund, A., Johansson P., Lindqvist L., Employment subsidies - A fast lane from unemployment to work?, Working Paper, IFAU - Institute for Labour Market Policy Evaluation, No. 2004:18;
22. Girma S., Görg H., Strobl E., Walsh F., Creating jobs through public subsidies: An empirical analysis. Labour Economics 15 (2008) pp. 1179-1199;
23. Hawley J., Hall A., Weber T., Effectiveness of policy measures to increase the employment participation of young people. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2012;
24. Haltiwanger C.J., Jarmin S.R., Miranda J., Who creates jobs? Small vs large vs young. NBER Working Paper 16300. August 2010;
25. Hammer, L. (2000). The additive effects of semistructured classroom activities on student learning: An application of classroom-based experiential learning techniques. Journal of Marketing Education, 22(1), pp. 25-34;
26. Hamersma S., The Effects of an Employer Subsidy on Employment Outcomes: A Study of the Work Opportunity and Welfare-to-Work Tax Credits. Journal of Policy Analysis and Management, Vol. 27, No. 3, pp. 498-520 (2008);
27. Heckman J., Lalonde J R., Smith A J., Chapter 31 – The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs. Handbook of Labor Economics. Volume 3, Part A, 1999, Pages 1865-2097;
28. Jensen P. , Rosholm M., Svarer M., The response of youth unemployment to benefits, incentives and sanctions. European Journal of Political Economy Vol. 19 (2003) pp. 301-316;
29. Kaldor, N. 1936. Wage subsidies as a remedy for unemployment. Journal of Political Economy Vol. 44 No. 6 (Dec. 1936) pp. 721-742;

30. Katz L.F. , Wage subsidies for the disadvantaged. NBER Working Paper 5679. July 1996;
31. Kerr, W. and Nanda, R., 2009. Financing constraints and entrepreneurship (No. w15498). National Bureau of Economic Research;
32. Kluve J., The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics* Vol. 17 (2010) pp. 904-918;
33. Kluve J., Schmidt C., Can training and employment subsidies combat European unemployment? *Economic Policy* Vol. 17, No. 35 (Oct., 2002), pp. 409-44;
34. Koning, J. de. 1993. "Measuring the placement effects of two wage-subsidy schemes for the long term unemployed", in *Empirical Economics* (Heidelberg), Vol. 18, No. 3, pp. 447-468;
35. Kourilsky, M., Walstad W., Entrepreneurship and female youth: Knowledge, attitudes, gender differences, and educational practices. *Journal of Business Venturing*, 13(1), (1998) pp. 77-88;
36. Ladzani, W.M. and Van Vuuren, J.J., 2002. Entrepreneurship training for emerging SMEs in South Africa. *Journal of Small Business Management*, 40(2), p. 154;
37. Martin, John P. and Grubb D., What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' Experiences with Active Labour Market Policies. *Swedish Economic Policy Review*, Vol. 8, No. 2, Fall 2001, pp. 9-56;
38. Mahy, B., Rycx, F. & Vermeylen, G. Educational Mismatch and Firm Productivity: Do Skills, Technology and Uncertainty Matter?. *De Economist* Volume 163, Issue 2, pp. 233-262;
39. Marx, I., Job Subsidies and Cuts in Employers Social Security Contributions: The Verdict of Empirical Evaluation Studies. *International Labour Review*, Vol. 140 (2001), No. 1;
40. Mojsoska-Blazevski N., Petreski M., Impact evaluation of active labour market programs in FYR Macedonia: key findings . ILO 2015;
41. Mojsoska-Blazevski , N., and Kurtishi, N., The Macedonian Labour Market: What Makes It So Different? (October 9, 2012);
42. O'Higgins N., Youth unemployment and employment policy: a global perspective. ILO 2001;
43. Sahin, A.; J. Song.; G. Topa, and G. Violante, 2012. "Mismatch Unemployment." Staff Report No.566, Federal Reserve Bank of New York, August 2012; Updated September 2012;
44. Schoof, U., 2006. Stimulating Youth Entrepreneurship: Barriers and incentives to enterprise start-ups by young people (No. 993881573402676). International Labour Organization;



45. Stojceska-Gjorgjioska M., Serafimova M., Informal competencies for employment and entrepreneurship-Conditions and opportunities for Macedonia. Economic Development No. 1-2 (2016) pp. 407-420;
46. Plan veprimi për punësimin e të rinjve 2015. Ministria e Punës dhe Politikës Sociale;
47. Plan veprimi për punësimin e personave të rinj 2016-2020;
48. Plan veprimi për punësimin e të rinjve. Pasqyra e progresit;
49. Intersimi i të rinjve në Maqedoni për fillimin e biznesit personal si zgjidhje për papunësinë. Fondacioni për Shërbimin Sipërmarrës për të Rinjtë, korrik 2013;
50. Mojsoska-Blazhevski N. dhe Enti Shtetëror i Statistikës të Maqedonisë. Kalimi i femrave dhe meshkujve të rinj në tregun e punës në Ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë. Rezultate të anketës për kalimin nga shkolla në punë nga viti 2014. Publikime për punën e të rinjve, nr. 37. Zyra Ndërkombëtare e Punës, qershor 2016;
51. Plani operativ për programe dhe masa aktive për punësim në vitin 2011. Ministria e Punës dhe Politikës Sociale. Shkup, janar 2011;
52. Plani operativ për programe dhe masa aktive për punësim 2014. Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, shtator 2013;
53. Plani operativ për shërbime në tregun e punës dhe programe dhe masa aktive për punësim 2015. Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, janar 2015;
54. Plani operativ për programe dhe masa aktive për punësim dhe shërbime në tregun e punës 2016. Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, shtator 2016;
55. Strategjia për nxënie të sipërmarrësisë në Republikën e Maqedonisë 2014-2020, nëntor 2014.

# Ndikimi i klimës etike në institucionet publike mbi largimin e trurit të të rinjve nga Maqedonia

Autor: Samet Shabani,  
Mentor: Misha Popovikj

# Përmbajtja:

- 76** | Hyrja
- 78** | Metodologjia
- 80** | Çfarë është klima etike?
- 81** | Çdo i treti i ri migron!
- 83** | Të dhënat tregojnë që
- 92** | Përfundim
- 94** | Rekomandimet

## — Hyrje

Vendet e Ballkanit Perëndimor (VBP) vazhdojnë të mbeten partnerë të rëndësishëm të Bashkimit Evropian (BE). Me rëndësinë gjeopolitike që kanë, Evropa Juglindore, në veçanti vendet e Ballkanit Perëndimor, të cilat janë urë për të kontinentet Aziatike, luajnë rolë të rëndësishëm të aktorëve rajonal dhe ndërkombëtar për BE-në. I themeluar si një bashkim ekonomik dhe politik, BE vazhdimisht potencon rëndësinë e pjesëmarrjes së të rinjve për implementim të suksesshëm të politikave ekonomike dhe politike në rajon. Në procesin e demokratizimit që e „shtyn“ BE, kur bëhet fjalë për inkuadrimitin qytetar në procesin e marrjes së vendimeve, nga vendet e Ballkanit Perëndimor pritet që të ndërmerren hapa efektive dhe të ketë përmirësime në bashkëpunimin e ndërsjellë. Kjo vlen veçanërisht për të rinjtë. Duke pasur këtë parasysh, pjesëmarrja e të rinjve në proceset e lart përmendura është e pashmangshme.

Nga ana tjetër, vendet e Ballkanit Perëndimor, veçanërisht Maqedonia, po ballafaqohen me intensifikimin e fenomenit të njohur si „largimi i trurit të të rinjve“. Pa qëndrueshmëria e vazhdueshme politike, që ndikon edhe në rrethanat ekonomike, si duket është arsyeja kryesore që të rinjtë vendosin të kërkojnë "jetë më të mirë" në migrim. Mbi të gjitha, diskursi etnocentrik që shfrytëzohet nga ana e aktorëve politik,<sup>1</sup> provokon urrejtje mes komuniteteve, e që në mënyrë të konsiderueshme ndikon në harmoni dhe bashkëjetesë. Nga këtu, ndryshojnë edhe parametrat për sjellje sociale duke rezultuar me bazë të brishtë. Nga ana tjetër, të rinjtë të cilët janë në kërkim të një standardi më të lartë jetësor, nisin kërkimin për mirëqenie më të mirë "në vend tjetër".

Duke pasur parasysh se politikanët me politikën e tyre udhëheqin në bazë të interesit të ngushtë – partiak, që përndryshe është edhe një ndër faktorët kryesorë për shkaktimin e paqëndrueshmërisë (jostabilitetit) politike, trupat administrativ dhe institucional, si dhe burokratija në përgjithësi, "formohen" pikërisht nën këto rrethana. Nga këtu, funksionimi i dobësuar i administratës publike reflekton edhe në kualitetin e shërbimeve që u ofron qytetarëve të vet. Realiteti shoqëror në Maqedoni tregon se është pothuajse e pamundur që të sigurohet punësimi apo që shërbimi i nevojshëm të merret në kohë dhe me rregull. Krahas asaj, standardet e dyfishta dhe "lidhjet" janë shqetësime plotësuese etike të cilat i hasin qytetarët në jetën e përditshme.<sup>2</sup> Këto janë disa nga segmentet që e pasqyrojnë klimën etike të institucioneve publike në Maqedoni.

<sup>1</sup>Anon., 2015.META.[Online]

<sup>2</sup>Disponueshme në: <http://meta.mk/chovechina-indijantsi-shiptari-tsigani-zhuti-maqarina-politichari-ili-kochijashi/> [vendosur më 31 mars 2017] dhe OSBE, 2017. Ish Republika Jugosllave e Maqedonisë, zgjedhjet e parakohshme parlamentare, 11 dhjetor 2016: Raporti final, Vienna: Organizata për Siguri dhe Bashkëpunim në Evropë.

<sup>3</sup>Liatkoviq, M.T., 2016. Studim mbi të rinjtë nga Maqedonia 2016. Edicioni i 1-rë. Shkup: Instituti për studime sociologjike, politike dhe juridike

Me këtë njohuri paraprake, u mendua nevoja për realizimin e asaj se a ekziston lidhje mes dy parametrave – klima etike në institucionet publike dhe „largimi i trurit të të rinjve”. Kështu, ky hulumtim, analizon ndikimin e klimës etike në institucionet publike mbi vendimin e migrimit nga Maqedonia. E njëjta shqyrton edhe perceptimin e të rinjve të migruar për klimën etike në institucionet publike në vendin e tyre të lindjes, përvojat e tyre të më hershme me zyrtarët publik dhe efektin e përgjithshëm e të lartpërmendurës mbi vendimin e tyre për të migruar. Krahas kësaj, hulumtimi ofron pasqyrim për klimën etike në institucionet publike nga aspekti i zyrtarëve publik.

## Metodologjia

Ky studim shqyrton hipotezën e autorit se klima etike në institucionet publike ndikon në procesin e vendim-marrjes të rinjtë për të migruar jashtë vendit.

Gjithashtu ky studim synon të jep përgjigje në pyetjen e hulumtimit se sa klima etike në institucionet publike është shkak i „largimit të trurëve të të rinjve”. Në tërësi, ky studim shqyrton lidhjen mes qeverisjes së mirë në nivele administrative në shtet dhe fenomenit social të njohur si „largimi i trurit të të rinjve”.

Për të testuar hipotezën, janë shfrytëzuar metoda cilësore dhe sasiore të hulumtimit. Përmes shpjegimit të duhur, me metodën kualitative synohej drejt një kuptimi më të thellë të dy parametrave: klimës etike në institucionet publike dhe në „largimin e trurit”, dmth që të dyja kanë një lidhje të drejtpërdrejtë në shoqëri. Nga ana tjetër, metoda sasiore e përfshin hipotezën dhe pyetjen hulumtuese përmes kuantifikimit të problemit me gjenerim të të dhënave numerike, të përkthyer në statistika të përdorshme. Andaj, hulumtimi është bazuar në mbledhjen e të dhënave primare

### Mostër

Deri te grupi i synuar i kësaj ankete i cili përbëhej nga të rinj nga moshë 18 - 30 vjeçare, qytetarë të Maqedonisë që kanë emigruar jashtë, u dorëzua anketë përmes internetit. Për të parë nëse ka një ndryshim drastik në perceptimin e klimës etike në institucionet publike në Maqedoni, anketa u shpërnda edhe deri te grupi i kontrollit, respektivisht re të rinjë që akoma jetojnë në vend.

Anketa që e shpërndarë përmes mediave sociale dhe grupeve të postave elektronike. Për tu arritur besueshmëri, studimi është kryer me anë të një programi, aplikacion online që nuk lejon që anketa të plotësohet dy herë. Rezultatet e anketës janë analizuar me programin SPSS.

Megjithatë, ky studim nuk është i rezistueshëm ndaj kufizimeve. Një nga kufizimet e këtij studimi është përfshirja relativisht e vogël e mostrës. Nga gjithësej 702 të të anketuarve, 354 e plotësuan tërësisht anketën, teksa 348 pjesërisht.

Si pasojë e etikës së punimit studimor, anketat e pjesërishtme nuk janë marrë parasysh gjatë analizës së rezultateve. Nga 354 anketa të kryera, 178 ishin të mbushura nga target grupi (të rinjtë e migruar) teksa 176 në grupin kontrollues (të rinjtë që akoma jetojnë në shtet). Prandaj, ky studim bazohet në besimin që përgjithësimi i bërë në shembujt e mësipërm është i mjaftueshëm që të reflektojë qasje në lidhje me këtë temë.

Përveç kësaj, hulumtimi është kryer në internet, që pasqyron çështje të angazhimit personal dhe të vetëdijshëm të të anketuarve që ai / ajo i përshtatet profilin e grupit të targetuar / e kontrollit të këtij studimit. Megjithatë, ky hulumtim mbështetet në mekanizmat për shpërndarje që përdoren për qasje në të dyja grupet (të targetit dhe të kontrollit), në mënyrë për të arritur siguri gjatë anketimit.

## Intervista

Përpos anketës së realizuar në internet janë realizuar edhe pesë intervista<sup>3</sup> me palë të ndryshme. Intervistat janë realizuar për të kuptuar shkaqet fundamentale, qëndrimet dhe motivet në lidhje me temën, e tërë kjo me qëllim që të përfitohet një pasqyrë e qartë e hipotezës tonë. Katër nga intervistat janë kryer ballë për ballë, teksa njëra prej tyre është dërguar me shkrim me postë elektronike. Intervistat ballë për ballë mundësuan të depërtojnë më thellë në temën e këtij hulumtimi.

---

<sup>3</sup>Intervistë me N.I., nënpunës publik në Ministrinë për transport dhe lidhje, 17 Mars 2017

Intervistë me B.H., ish – nënpunës publik në Ministrinë e financave, 20 Mars 2017

Intervistë me T.M., – nënpunës publik në Ministrinë e financave, 20 Mars 2017

Intervistë me N.M., nënpunës publik në Komunën e Çairit, 21 mars 2017

Intervistë me prof. Dr. Marjia T. Llatkoviq, Pjesë e personalitet akademik në Institutin për hulumtime sociologjike, politike dhe juridike pranë Univerzitetit "Shën Kirili dhe Metodij".

## Çfarë është klima etike?

E thënë më thjeshtë, klima etike përcaktohet si atmosferë morale në vendin e punës dhe ka të bëjë me etikën e cila praktikohet në kornizë të një organizate.<sup>4</sup> Kjo është një lloj i ambientit të punës që ka pasojat e saja morale ose reflektime në procedurat organizative, politikat dhe praktikat.

Duke e pasur këtë parasysh, klima etike mund të luajë rolin e një pasqyre që është e sjelljes (jo)etike dhe veprimit të (pa)pranueshëm në një njësi të caktuar pune. E njëjta i ndihmon të punësuarve në një njësi të caktuar pune që të "vlerësojnë" çfarë është e pranueshme dhe çfarë nuk është në drejtim të sjelljes.<sup>5</sup> Përkundër kësaj, klima etike i reflekton qëndrimet që janë të rëndësishme dhe adekuate për një pozitë pune / organizatë. Klima etike mund t'u ndihmon individëve ta përcaktojnë kursin e duhur të sjelljes. Me fjalë të tjera, mjedisi i punës për individë ofron norma grupore për sjellje adekuate në një njësi të caktuar. Si rezultat i kësaj, në qoftë se klima etike është e përforcuar në drejtim të afirmimit të procedurave etike, ka gjasa më të vogla që punonjësit të sillen në mënyrë joetike.<sup>6</sup>

Përkundër kësaj, klima etike i reflekton qëndrimet që janë të rëndësishme dhe adekuate për një pozitë pune / organizatë. Klima etike mund t'u ndihmon individëve ta përcaktojnë kursin e duhur të sjelljes. Me fjalë të tjera, mjedisi i punës për individë ofron norma grupore për sjellje adekuate në një njësi të caktuar. Si rezultat i kësaj, në qoftë se klima etike është e përforcuar në drejtim të afirmimit të procedurave etike, ka gjasa më të vogla që punonjësit do të sillen në mënyrë joetike.<sup>7</sup>

Në këtë kontekst, aq sa është e rritur klima etike në institucionet publike, aq më shumë qytetari është i kënaqur me shërbimin që merr prej tyre. Me këtë rritet edhe përkushtimi i tij / saj ndaj aparatit të tërësishëm shtetëror të vendit. Duke pasur parasysh këtë, e një rëndësie të posaçshme është që autoritetet në shtet, të vazhdojnë të punojnë në përforcimin e klimës etike në institucionet publike.<sup>8</sup>

<sup>4</sup>Huang, C-C., Ju, C-S dhe Cai, M-T., 2012. Analizë multidimensionale e klimës etike, kënaqësia e punës, përkushtimi organizativ dhe sjellja qytetare-organizative. *Nursing Ethics*, str.513-529

<sup>5</sup>Majer, D., Kuenzi, M. I Grinbaum, R.L., 2010. Hulumtim i lidhjes mes lidhjesit etik dhe sjellja e jo e duhur e punëtorëve: Roli ndërmjetësues i klimës etike. *Journal of Business Ethics*, edicioni 95, fq. 7-16.

<sup>6</sup>Mejer, XH.P., Stenllj, D.XH., Hersoviq, L. I Tolonicki, L.,2002. Përkushtimi emotiv i vazhdueshëm dhe normativ i organizatës: Meta-analiza e së kaluarës, lidhjeve dhe pasojave. *Journal of Vocational Behavior*, Edicioni 61, fq.20-52.

<sup>7</sup>Huang, C-C., Ju, C-S dhe Cai, M-T., 2012. Analizë multidimensionale e klimës etike, kënaqësia e punës, përkushtimi organizativ dhe sjellja qytetare-organizative. *Nursing Ethics*, str.513-529

<sup>8</sup>Capinar, J. I Sahin,A., 2014. Lidhja mes klimës etike dhe pozitit etike në institucionet publike: Hulumtim terreni. Budapesht, WEI Konferenca akademike ndërkombëtare.



## Çdo person i tretë prej të rinjëve emigron!

Duke pasur parasysh elementet e lartpërmendura, ky studim konfirmon se ka gjasa të mëdha që klima etike në institucionet publike të ketë ndikim mbi sjelljen sociale të të rinjve, ashtu siç janë migrimi dhe (pa)kënaqësia nga shërbimet publike. Prandaj, për temën e këtij studimi, ne fillimisht duhet të shqyrtojmë situatën e përgjithshme të „largimit të trurëve të të rinjve” nga Maqedonia.

Në dekadën e fundit, „largimi i trurit të të rinjve” u bë një fenomen alarmant në Maqedoni. Sipas hulumtimit të bërë nga Exodus, çdo qytetar i tretë që përfundon arsimin e lartë në periudhën 2010-2015 vit ka emigruar jashtë vendit.<sup>9</sup>

Përveç kësaj, në strategjinë kombëtare për krijimin e rrjeteve, bashkëpunimi dhe zvogëlimi i migrimit të kuadrove me arsim të lartë dhe profesional 2013 - 2020, nxjorri në pah vijuesen:

"Pothuajse 30% e qytetarëve me arsim të lartë në Maqedoni, jetojnë ose punojnë jashtë vendit, teksa gati 80% e studentëve që janë në vitet e tyre të fundit të studimit në fakultetet teknike, mendojnë ose planifikojnë të dalin nga shteti. Numri i tërësishëm i qytetarëve që janë jashtë vendit është jashtëzakonisht i madh dhe vlerësohet të jetë mbi 447,000 individë. Kjo pasqyron 22% të popullatës së përgjithshme në vitin 2010.<sup>10</sup> Në anën tjetër, vlerësimet e Bankës Botërore<sup>11</sup> janë që numri i qytetarëve me arsim të lartë që jetojnë dhe punojnë jashtë Maqedonisë është 29%.<sup>12</sup>

Kur bëhet fjalë për Maqedoninë, papunësia e lartë, situata e brishtë dhe jostabile e tregut të punës dhe situatat e shumta të pasigurta identifikohen si faktorët më të rëndësishëm për nivelin e lartë të „largimit të trurit të të rinjve”. Gjithashtu në kuadër të kësaj, duhet të theksohen edhe faktorët e tjerë "tërhykës" që stimulojnë procesin e „largimit të trurit të të rinjve”. Ashtu siç shënon Horvath (2004), demokratizimi i diskutueshëm i vendit, i shoqëruar me rënien e institucioneve sistemore dhe politika jostabile, e cila majën e saj e arriti gjatë konfliktit të vitit 2001, janë gjithashtu faktorë që motivojnë personat me arsim të lartë largohen.<sup>13</sup>

Më tej, siç thekson Ylber Sela (2008), shteti dhe administrata publike e Maqedonisë akoma nuk arrijnë të implementojnë vlerat e sistemit meritot, kështu që ekziston një model dominues në të cilën progresi individual nuk është bazohet

<sup>9</sup>Dodevska, A., 2016. Prizma. [Online]

E disponueshme në <http://prizma.mk/egzodus-sekoj-tret-obrazovan-ja-napushtil-makedonija/> [Vizituar më 31 mars 2017]

<sup>10</sup> <http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1199807908806/MacedoniaFYR.pdf>

<sup>11</sup> <https://siteresources.worldbank.org/INTLAC/Resources/Factbook2011-Ebook.pdf>, ctp. 29

<sup>12</sup> RM, M.o.E. a.S.a., 2013. Strategjia Nacionale për rrjet, bashkëpunim dhe ulje të migrimit të kuadrove të shkolluara dhe profesionalizuara 2013-2020. Shkup. Regjistër i dokumentave strategjik të Qeverisë së RM.

<sup>13</sup> Horvat, V. 2014. Migrimi i të rinjve: Kërcënim për tranzicion të suksesshëm të Evropës Juglindore, Southeast European Politics, V(1), fq. 76-93

mbi njohuritë dhe aftësitë, por mbi lidhjet personale dhe politike.<sup>14</sup> Lidhjet politike janë poashtu edhe bazë për avancimin e biznesit, akademisë, madje edhe në shoqërinë civile, teksa politika në përgjithësi konsiderohet e përdoret si një mjet për përfitim financiar.<sup>15</sup> Administrata publike vazhdon të jetë nën ndikimin e pushtetit politik/ partisë dhe është rritur në një pengesë kronike në procesin e demokratizimit të vendit. Kjo vërehet edhe në raportet mbi progresin e Maqedonisë në procesin Euro-Atlantik.<sup>16</sup> Në raportin e fundit të BE-së për Maqedoninë (2016),<sup>17</sup> potencohet që vendi është mesatarisht i gatshëm për reformë të administratës publike.

BE-ja gjithashtu vrojton edhe mbi shfrytëzimin e sektorit publik si një instrument politik, dmth referon në presion të pretenduar mbi punonjësit e sektorit publik dhe politizim të supozuar të administratës. Megjithatë, Bashkimi Evropian e thekson nevojën për angazhim e fortë politik që të garantohet pavarësia e administratës publike dhe respekti për parimet e transparencës, meritës dhe përfaqësimit të barabartë. Rrjedhimisht, sundimi i rremë i ligjit, niveli i lartë i korrupsionit dhe qeverisja e diskredituar demokratike, bëjnë të ditur se akoma kemi nevojë për reforma në suaza të demokracisë në Maqedoni. Përndryshe, situata ekzistuese "hedh vaj në zjarr" edhe mbi standardin jetësor ekzistues që është i pakënaqshëm në Maqedoni, që sërish reflektohet me rritje të ambicieve për të shkuar jashtë vendit, ose me zvogëlim të dëshirës për t'u kthyer për ata që veç më janë larguar.<sup>18</sup>

<sup>14</sup>Sela, J., 2008. Dinamika e zhvillimit reformues në Maqedoni dhe qasja e saj në Bashkimin Evropian. Tirana, Konferencë Ndërkombëtare për Studime Ballkanike, Univerziteti Epoka.

<sup>15</sup>Vangeli, A., Mehmedoviq, N dhe Bakiu, B., 2010. Zhvillim i politikës për „kthimin e të rinjve” në Ballkanin Perëndimor. Qendra për hulumtim dhe krijim të politikave fq.1-11.

<sup>16</sup>NATO, 2016. Komunikatë nga Samiti i Varshavës, Varshava. NATO.

OSBE, 2017. Ish Republika Jugosllave e Maqedonisë, zgjedhjet e parakohshme parlamentare, 11 dhjetor 2016: Raporti final, Vienna: Organizata për Siguri dhe Bashkpunim në Evropë.

<sup>17</sup>Komisioni Evropian, 2016. Raport për Ish Republikën Jugosllave të Maqedonisë 2016, Bruksel: Personel i komisionit – dokument pune.,

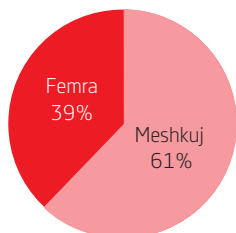
[https://ec.europa.eu/neighborhood-enlargement/sites/neighborhood/files/pdf/key\\_documents/2016/20161109\\_report\\_the\\_former\\_yugoslav\\_republic\\_of\\_macedonia.pdf](https://ec.europa.eu/neighborhood-enlargement/sites/neighborhood/files/pdf/key_documents/2016/20161109_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf)

<sup>18</sup>Vangeli, A., Mehmedoviq, N dhe Bakiu, B., 2010. Zhvillim i politikës për „kthimin e të rinjve” në Ballkanin Perëndimor. Qendra për hulumtim dhe krijim të politikave fq.1-11.

## Të dhënat tregojnë se ...

### Anketat

Anketa e këtij studimi kishte për qëllim ta hetojë perceptimin për klimën etike në institucionet publike në Maqedoni, përvojat e të anketuarve të ndërlidhura me klimën etike në suazë të kontakteve që kanë me punonjësit civil / institucionet dhe ndikimi i vetë klimës etike mbi vendimin për të migruar jashtë vendit.



Një fakt interesant është që 86% e të rinjve kanë migruar në vendet e Evropës Perëndimore, SHBA-së dhe Australi-së. Bazuar në këtë, ne mund të konkludojmë që gjatë vendimarrjes për të migruar jashtë vendit, të rinjtë nga Maqedonia kryesisht përzgjedhin një vend përëndimor për të ardhmen e tyre.

Figura 1: Gjinia e të anketuarve

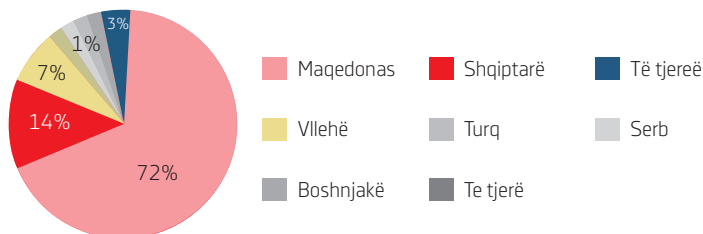


Figura 2: Përkatësia etnike e të anketuarve

### Niveli më i lartë i përfundimit arsimor

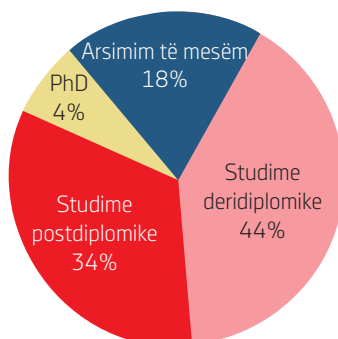


Figura 3: Niveli i arsimit të pjesëmarrësve

## A janë nëpunësit civilë të kujdesshëm, a ndjekin rregullat dhe sillen në mënyrë të përshtatshme?

Administrata publike moderne periodikisht e matën perceptimin e përgjithshëm të shërbimeve publike. Etika dhe administrata janë treguesit kryesorë, kur bëhet fjalë për kënaqësinë e qytetarëve mbi shërbimet publike. Kujdesi, respektimi i ligjit dhe sjellja janë disa nga parametrat e rëndësishme për veprimtarinë e quajtur shërbimi publik.<sup>19</sup>

Së pari, duhet të theksojmë se në të gjitha deklaratat që kishin për qëllim të hetojnë perceptimin e klimës etike në institucionet publike në Maqedoni, nuk ka dallim të madh në qëndrimet mes atyre që janë shpërngulur jashtë vendit dhe të rinjve që kanë mbetur në vend. Megjithatë, target grupi i këtij studimi janë të rinjtë që kanë migruar, prandaj në këtë kapitull kemi marrë parasysh pikëpamjet e tyre si bazë për analizë.

Sipas rezultateve të anketës, të rinjtë që kanë emigruar nuk kanë mendim pozitiv për klimën etike në institucionet publike në Maqedoni. Kjo mund të vërrehet në disa deklaratat që e shpjegojnë perceptimin e kujdesit. Më shumë se gjysma e të rinjve që kanë emigruar, respektivisht 55%, nuk pajtohen që brenga e kujdesi themelor i institucioneve publike në Maqedoni është sigurimi i shërbimit të mirë për qytetarët. Përveç kësaj, 85% nga ato, janë të mendimit që zyrtarët publikë nuk e japin më të mirën nga vetja e tyre për ta avancuar interesin e qytetarëve, pavarësisht prej pasojave. Gjithashtu, 86% e të anketuarve nuk bien dakord me shënimin "zyrtarët publikë kujdesen për problemin tim sikur të ishte problemi i tyre." Këto rezultate sugjerojnë që fokus më i madh duhet t'i jepet trajnimeve që kanë të bëjnë me angazhimin gjatë ofrimit të shërbimeve.

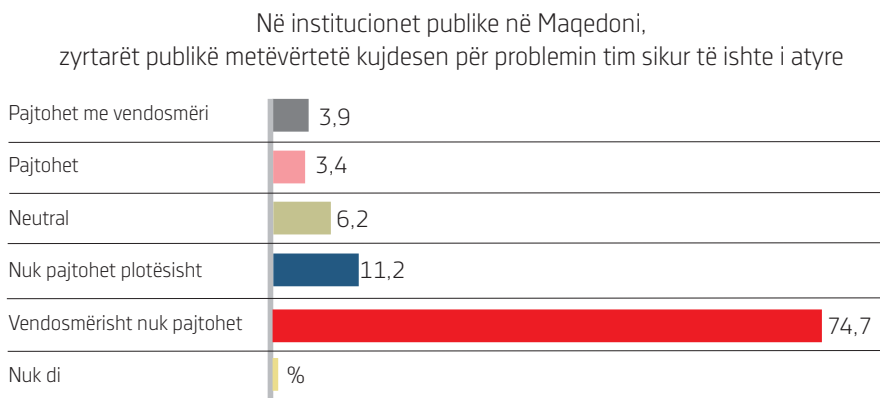


Figura 4: Ilustrim grafik i çështjes së kujdesit

<sup>19</sup>Pajaziti, A., 2005. Etika publike, edicioni 1-rë. Shkup: Logos-A.

Mes tjerash, të rinjtë që kanë migruar jashtë vendit, kishin një të ngjashëm edhe në aspektin e angazhimit ndaj ligjeve dhe rregulloreve në institucionet publike. Më shumë se gjysma e të rinjve (68%) nuk pajtohen që zyrtarët publik marrin parasysh ligjin dhe kodeksin etik të veprimtarisë së tyre të punës gjatë kryerjes së punëve. Si pasojë, 83% nuk pajtohen që nëpunësit publikë në institucionet në Maqedoni u përmbahen në mënyrë rigorozë ligjeve dhe standardeve profesionale. Duke pasur parasysh këtë, nuk është e çuditshme që 74% e të rinjve janë të mendimit që nuk mund të marrin shërbime adekuatë "kapur lidhje" me të njofshëm në institucionet publike. Ky perceptim çon në rritje problemin e nepotizmit në shoqëri. Përveç kësaj, kjo ndikon negativisht edhe mbi besimin e barazisë sociale nga një makro perspektivë.

Nuk mund të merrni shërbim të mirë,  
pa "kapur lidhje" në institucionet publike

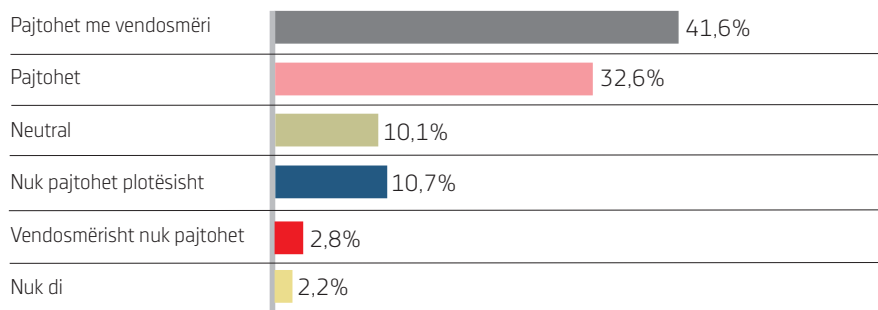


Figura 5: Ilustrim grafik në respektimin e rregullave

Mes tjerash, rezultatet më dramatike janë regjistruar në deklaratat ku shfaqet mendimi për marrëdhënien e nëpunësve publikë. Një përfundim i tillë konkludohet sepse 83% e të anketuarve nuk pajtohen që punonjësit sillen në mënyrë objektive dhe mbajnë përgjegjësi të plotë. Përveç kësaj, 66% e të anketuarve janë të mendimit që zyrtarët publikë janë të korruptuar, sepse marrin rryshfete për të ofruar shërbime të nevojshme për qytetarët..

Zyrtarët publikë e konsiderojnë veten si "eprorë"  
në vend "ofruës të shërbimeve" ndaj qytetarëve

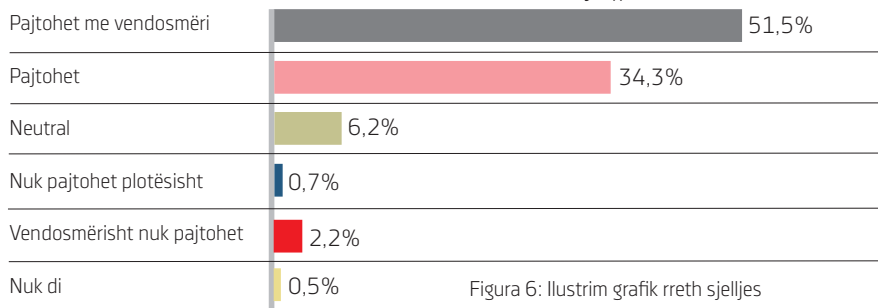


Figura 6: Ilustrim grafik rreth sjelljes

Pjesa më e madhe e të anketuarve (75%) besojnë që zyrtarët publikë aplikojnë standarde të dyfishta mbi qytetarët. Kjo e justifikon edhe vlerësimin e 64% të atyre që mendojnë se zyrtarët publikë në mënyrë të papërshtatshme sillen me qytetarët për stereotipe të caktuara (rroba, ngjyra e lëkurës, gjuha, etj). Kështu, 63% prej tyre ndjehen si "qytetarë të klasit të dytë" kur duhet t'u ofrohet ndonjë shërbim nga institucionet publike në Maqedoni. Rezultati më shqetësues i të gjitha deklaratave është ai që tregon që 89% ankohen që nëpunësit publikë e llogarisin veten si "drejtor" e jo ofrues të shërbimeve për qytetarët.

Nëpunësit publikë marrin parasysh një sërë stereotipesh (të bazuara në veshje, ngjyrën e lëkurës, gjuhë, etj), me çka në mënyrë të papërshtatshme trajtojnë qytetarët

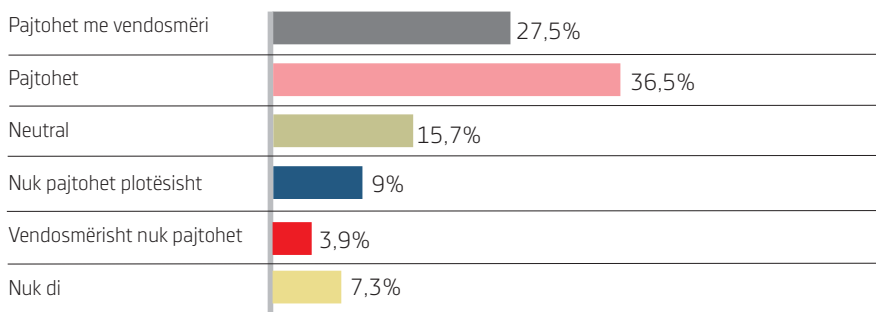


Figura 7: Tregues grafik rreth sjelljes së zyrtarëve publik

## Klima etike është e rëndësishme për të rinjtë të cilët kanë migruar

Një prej rezultateve që mbështesin hipotezën e lidhshmërisë mes klimës etike në institucionet publike dhe „largimit të trurit të të rinjve” nga Maqedonia, është që 65% e të rinjve të migruar deklarojnë se gjendja e përgjithshme etike në institucionet publike ndikon mbi sjelljen e vendimet për tu larguar nga vendi. Duke pasur parasysh vlerësimet e më sipërme e të rinjve të migruar, mund të përfundojmë se në përgjithësi pa kënaqësitë nga institucionet publike kanë ndikuar që ata të kërkojnë mjedis më të kënaqur.

Me zhvillimin e teknologjisë dhe qasjen deri te praktikat e mira, pritshmëritë nga zyrtarët publik për të ofruar zgjedhje më praktike sipas nevojave të qytetarëve rriten nga dita në ditë. Përsëri, sipas rezultateve të marra nga hulumtimi, administrata publike në vend edhe më tej mbetet jo mjaftueshëm e angazhuar në aspektin e sigurimit të shërbimeve më të mira. Ndikimi i rritur politik mbi administratën publike, si dhe rritja e nepotizmit, kontribuojnë në zbrapsjen e standardeve të duhura, profesionalizmin dhe principet administrative. Nga ana tjetër, kjo rezulton në uljen e burimeve njerëzore dhe kapaciteteve për përmirësimin e institucioneve publike.

## GJENDJA E PËRGJITHSHME ETIKE NË INSTITUCIONET PUBLIKE KA NDIKUAR NË VENDIMIN TIM PËR TU LARGUAR NGA VENDI

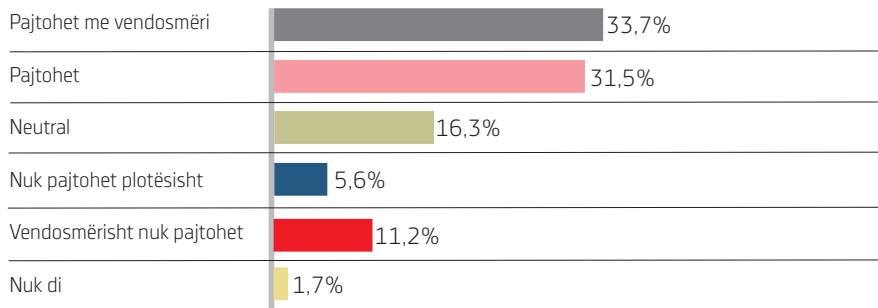
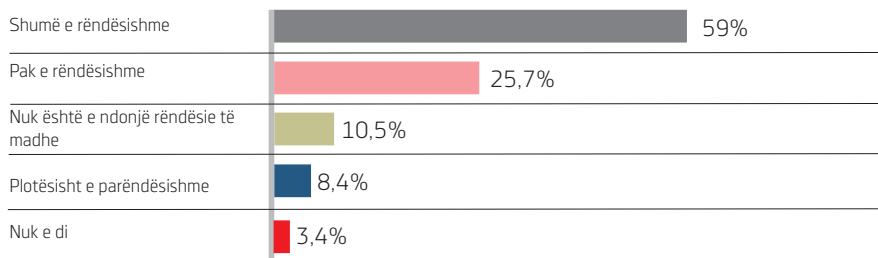


Figura 8: Tregues grafik rreth „largimit të trurit“

Të pyetur për vlerësimin e nivelit të ndikimit të pakënaqësive të tyre nga shërbimet publike mbi vendimin e migrimit, 85% e të anketuarve janë përgjigjur me „shumë“ ose “pak e rëndësishme“. Gjeneratat e reja presin standarde më të mira, të cilat janë në pajtueshmëri me normat demokratike. Presin dhe kërkojnë implementim më të madh të praktikave të mira, vetëdijesim më të madh sa i përket shërbimeve publike si dhe zgjedhje praktike për nevojat e tyre. Nga këtu hulumtimi çon drejt asaj se shërbimi publik në Maqedoni nuk i përmbush pritshmëritë dhe nevojat e të rinjve. Bazuar në rezultatet e anketës, po ashtu e rëndësishme është që të theksohet se pritjet e tyre duhet përmbushur sipas arritjeve të fundit teknologjike.

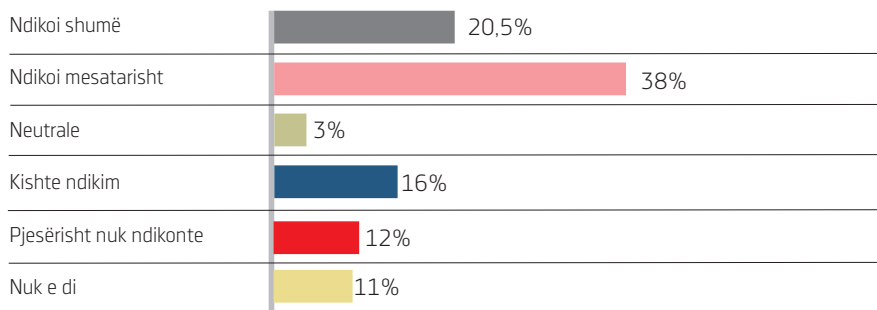
A mund ta caktoni rëndësinë e pakënaqësisë tuaj prej shërbimit publik mbi vendimin për të migruar jashtë shtetit?



Grafika 9: Tregues grafik i „largimit të trurit të të rinjve“

58 % e të anketuarve tregojnë se përvoja e tyre me institucionet publike ka pasur ndikim mbi vendimin për të migruar. Në pyetjen se si do ta kishin përshkruar më mirë përvojën e tyre, përgjigja më e shpeshtë ishte "nuk tregojnë vullnet për të më ofruar shërbimet e nevojshme".

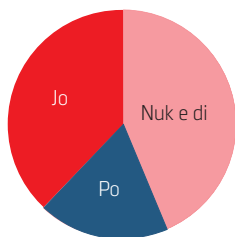
Sa përvoja juaj me institucionet publike ndikoi rreth vendimit për të emigruar?



Grafiku 10: Tregues grafik rreth „largimit të trurit“

Krahas kësaj, të rinjtë e migruar i pyetëm se a planifikojnë të kthehen ndonjë ditë në vendlindjen e tyre. Në përgjithësi, përgjigjet "Jo" dhe "Nuk e di" janë 72%, për derisa kësaj pyetje me "Po" i janë përgjigjur vetëm 28%.

A mendoni një ditë të ktheheni në Maqedoni?



Gjysma e të rinjve në vend vërtetuan që do ta kishin shqyrtuar mundësinë të migrojnë jashtë Maqedonisë ndonjë ditë. Të pyetur ti potencojnë arsyet përse do të kishin migruar jashtë vendit, nga 7-të opcionet e dhëna, si tre më të shpeshta ishin arsyet ekonomike, (38%), pakënaqësia nga standardet sociale (27%) dhe mundësi më të mira për karrierë (27%).

Nga të anketuarit po ashtu u kërkua që të përshkruajnë një problem konkret me të cilin janë ballafaquar në institucionet publike në Maqedoni dhe ta tregojnë institutin e dhënë se ku ju ka ndodhur e njëjta. Përgjigjet më të shpeshta ishin pakujdesia, joprofesionalizmi, standardet e dyfishta dhe politizimi i institucioneve. Krahas kësaj, ndërmarrjet shëndetësore dhe Ministria e punëve të brendshme u pikëtuan si institucione ku të anketuarit kanë më së shumti probleme dhe kundërshtime. Ankesë tjetër e rëndësishme, që në pjesën më të madhe u theksua nga ana e shqiptarëve dhe nga disa të anketuar turk, është barriera e gjuhës në institucionet publike. Për këtë arsye, institucioneve publike nuk u vihen në dukje vetëm vështirësitë që hasin mbi sigurimin e shërbimeve themelore për qytetarët, siç janë kujdesi dhe sjellja e mirë, por edhe në pengesa lidhur me përdorimin e gjuhëve të pakicës.



Duke pasur këtë parasysh, vijmë në përfundim se perceptimi i përgjithshëm tek të rinjtë e Maqedonisë është që ekziston mungesë e vetëdijes tek zyrtarët shtetëror për atë se çfarë do të thotë shërbim publik, kuptim i duhur i termit "shërbimi i qytetarëve" dhe çka është e nevojshme për përmirësimin e shërbimeve. Sipas perceptimit të tyre, ky problem qëndron te qasja se shërbimet publike fillimisht shërbejnë si "profesion", por jo edhe si "obligim" për t'i shërbyer shoqërisë.

Përsëri, edhe pse klima etike në institucionet publike vlerësohet si e pa kënaqur, disa studime<sup>20</sup> tregojnë se administrata publike edhe më tej vazhdon të mbetet njëra ndër vendet më të dashura për vend pune për të rinjtë e Maqedonisë.

### **Edhe zyrtarët publikë e lëshojnë punën e tyre dhe emigrojnë**

Në një ndër studimet e IEP-it e cila i referohej punësimit në institucionet publike,<sup>21</sup> shfaqet që problem në funksionimin e administratës janë punësimet dhe avancimet në bazë të përkatësisë partiake. Zmbrapsja e sistemit meritore dhe heshtja lidhur me atë, gjithashtu ka pasoja rreth vendeve të punës së të punësuarve në administratën publike.

Duke pasur këtë parasysh, përpos objektivit kryesor të studimit - të analizohet perceptimi i të rinjve që kanë emigruar, një qëllim tjetër i këtij hulumtimi ishte që të dëgjohet "pjesa tjetër e tregimit". Në hulumtim synohej që të mblidhen të dhëna primare nga aktorë të tjerë në këtë temë dhe të jepet një pasqyrë më e qartë e studimit. Prandaj, hulumtuesi i këtij studimi realizoi intervista me dy nëpunës civilë, prej të cilëve njëri punon në nivel kombëtar, respektivisht në Ministrinë e transportit dhe Lidhjeve, dhe tjetri në nivel lokal, respektivisht në Komunën e Çairit. Rreth kësaj, u zhvilluan edhe dy intervista me ish-zyrtarë publikë nga Ministria e Financave të cilët kanë punuar në atë vend për nëntë vite teksa para pak kohe kanë dhënë dorëheqje..

Edhe pse intervistat janë kryer veçmas, nga rrëfimet mund të potencohet që edhe ata që punojnë aktualisht por edhe ata që kanë punuar më parë si nëpunës publikë, kanë qasje shumë të ngjashme në disa segmente: të gjithë janë të kënaqur me profesionin e tyre si nëpunës publikë, por s'janë të kënaqur me mjedisin e punës. Në pyetjen se cilat janë arsytet për këtë, përgjigjet e tyre ishin: mungesa e nxitjes dhe motivimit nga eporët e tyre, paga e ulët dhe avancimi në bazë të përkatësisë politike në vend të meritave.

<sup>20</sup>Trenovski, B., Andonova, V., dhe Dimovska, G., 2016 Analizë dhe monitorim i politikave për kyqje sociale të rinjve. Shkup. Qendra për Analizë Ekonomike dhe Qeveria e RM. 2016. Strategji nacionale për të rinj 2016-2025. Shkup: Agjencioni për të rinj dhe sport.

<sup>21</sup>Jordanova, M. Dhe të tjerë. 2016. Jetë dhe numra: Përfaqësimi i duhur dhe i drejtë dhe integrimi në vendin e punës. Edicioni 1-rë. Shkup: Instituti për Politikë Evropiane.

"Punoj veç më 10 vjet në të njëjtën pozitë pune, pa asnjë avancim, edhe pse mendoj që e kam dhënë më të mirën nga vetja si një profesionist. Mendoj që arsyeja kryesore përse nuk jam avancuar është divergenca dhe mospajtimi im mbi çështjet politike me eprorët e mi."

N.I, nëpunës civil në Ministrinë e Transportit dhe Lidhjeve

I anketuari i cili punon në Ministrinë e Transportit dhe Lidhjeve<sup>22</sup> potencoi tre kolegë të tij që kanë dhënë dorëheqje nga pozita e tyre e punës dhe janë zhvendosur jashtë shtetit në disa vende evropiane. Sipas tij, arsyet kryesore janë pakënaqësia në suaza të mungesës së përkushtimit ndaj standardeve profesionale dhe kërcënimet nga eprorët e tyre ngase kanë pasur qëndrime të ndryshme politike, madje me çka ata kanë qenë subjekt i mobingut. Arsyeja përfundimtare ka qenë edhe paga e pamjaftueshme për të mbijetuar gjatë muajit. Në fakt, e tërë kjo e reflekton klimën etike në njësitë e punës. Prandaj, mund të potencojmë që klima etike është një faktor i rëndësishëm në „largimin e trurit” dhe të kuadrove profesionale. Ky pohim në mënyrë plotësuese mbështetet edhe në aspektin e të menduarit, që në momentin që pranohet ofertë e mirë nga sektori privat, menjëherë do ta lëshojë punën në sektorin publik.

Për më tepër, ish-zyrtarët publikë nga Ministria e Financave<sup>23</sup> theksuan që sidomos në dy vitet e fundit gjatë punës së tyre (në periudhën nga 2013-15), "politizimi" i institucioneve publike është i shpeshtë dhe i zakonshëm. Besnikëria ndaj partisë në pushtet dhe eprorëve ka filluar të konsiderohet si një faktor shumë i rëndësishëm për avancim në vendin e punës. Kjo është një nga arsyet kryesore për të marrë vendimin për ta lëshuar sektorin publik e ta vazhdojnë karrierën e tyre në sektorin civil.

Ndryshe nga ato në administratë të nivelit qendror, zyrtarët e nivelit lokal<sup>24</sup> theksuan që:

"përpiqen ti ndjekin standardet ligjore dhe profesionale", por në vazhdimësi pengohen sepse u jepen "raste urgjente" nga eprorët e tyre, me çka më pas janë të detyruar t'i shkelin standardet ligjore dhe profesionale.

Sipas bashkëbiseduesit në fjalë, kapaciteti i punonjësve në raport me popullsinë e përgjithshme në komunën ku punon, është në nivel të pakënaqshëm. Në anën tjetër, ajo pohoi që:

"Ka shumë nëpunës publikë" "në letër" që pothuajse kurrë nuk janë paraqitur në punë, edhe përkundër faktit që marrin paga mujore"

<sup>22</sup> Intervistë me N.I., nëpunës publik në Ministrinë për transport dhe lidhje, 17 mars 2017

<sup>23</sup> Intervistë me B.H., ish-nëpunës publik në Ministrinë e financave, 20 Mars 2017

<sup>24</sup> Intervistë me T.M., nëpunës publik në Ministrinë e financave, 20 Mars 2017

<sup>25</sup> Intervistë me N.M., nëpunës publik në Komunën e Çairit, 21 mars 2017

Sistemi publik që nuk bazohet mbi vlera siç është sistemi meritior, avancimi objektiv dhe puna ekipore, do të ketë efekt negativ në pesë elementet e klimës etike të institucioneve: në ligjet dhe rregulloret, në kujdesin, pavarësinë, punën pragmatike dhe efikasitetin. E tërë kjo e helmon shoqërinë, veçanërisht të rinjtë. Për këtë pyetëm edhe përfaqësuese të akademisë që është aktive në fushën e papunësisë dhe angazhimit të të rinjve.<sup>25</sup> Sipas Dr. Latkovich, në 5 deri 10 vitet e fundit, numri i kadrove profesional dhe me arsim të lartë është rritur si rezultat i standardeve më të larta e profesionale të jetesës jashtë vendit. E pyetur lidhur me perceptimin e klimës etike në institucionet publike, e cila për të rinjtë është mjaft zhgënjyese, bashkëbiseduesja theksoi:

"Kjo është ashtu për shkak të ndarjes politike midis popullatës, politizimi intensiv në të gjitha fushat shoqërore dhe pikëpamjet për ndikimin e Marrëveshjes Kornizë të Ohrit. E tërë kjo gjatë dekadës së fundit ka ndikuar mbi perceptimin e administratës publike. Ky perceptim mund të ndryshohet me rritjen e numrit të të punësuarve në administratën publike i bazuar në merita, por edhe në mënyrë indirekte, përmes përmirësimit të nivelit të profesionalizmit dhe cilësisë së shërbimit.

Madje, poashtu duhet të theksohet edhe fakti që përfshirja dhe angazhimi në politikë shkaktohet nga arsye pragmatike, si që është gjetja e një vendit të punës.<sup>26</sup> Si rezultat i kësaj, gjasat janë të mëdha që ata që do të zgjedhin ti ndjekin rregullat, do të jenë të pakënaqur nga kjo situatë.

---

<sup>25</sup>Intervistë me prof. Dr. Marija T. Llatković, Pjesë e personalitet akademik në Institutin për hulumtime sociologjike, politike dhe juridike pranë Universitetit "Shën Kirili dhe Metodij".

<sup>26</sup>Latković, M.T., 2016. Studim për të rinjtë e RM 2016. Edicioni 1-rë. Shkup: Instituti për hulumtime sociologjike, politike dhe juridike

## Përfundimi

Veç më disa vite rradhazi, Maqedonia përballet me një krizë të thellë politike. Kjo padyshim ka ndikuar në shumë mekanizma plotësuese, të tilla si burokracia, ekonomia dhe standardet sociale, teksa çoi edhe deri te „largimi i trurit të të rinjve” jashtë vendit. Numri i madh I studimeve<sup>27</sup> të kryera në këtë fushë deri më sot, tregojnë që shkaqet kryesore të migrimit të të rinjëve janë kushtet e këqija ekonomike, rrethanat e brishta politike dhe pakënaqësia nga standardet sociale dhe shërbimeve publike.

Rezultatet e këtij studimi tregojnë që klima e dobët etike në institucionet publike në Maqedoni ka rolin e një katalizatori mbi vendimin e të rinjtëve për të migruar jashtë vendit. Sipas të rinjve që kanë migruar, mungesa e respektit të standardeve ligjore dhe profesionale, mungesa e vullnetit për të ofruar shërbimet e nevojshme, si dhe mungesa e trajtimit të barabartë të qytetarëve, ndikojnë në bindjen e tyre që ata nuk do të mund të gjejnë perspektivë në vend. Për më tepër, "politizimi i administratës publike" dhe mosvlerësimi i meritave dhe punës gjatë procesit të punës, janë faktorë shumë të rëndësishëm për të kërkuar standarde më të mira jetese dhe karrierë jashtë vendit. Me këtë, sërish pasqyrohet pakënaqësia e përgjithshme dhe brenga e të rinjve (edhe e atyre që migruan edhe e atyre që mbetën) nga shërbimet publike për çka edhe madje u elaborua në rrjedhën e këtij hulumtimi.

Analiza tregoi që parametrat kryesore të kësaj pakënaqësie shtrihen mbi standardet e dyfishta, si në aspektin e shërbimeve të marra, ashtu edhe në aspektin e qasjes së pabarabartë në mundësi (kryesisht për shkak të shkallës së lartë të politizimit).

Klima etike në institucionet publike rrjedh nga mënyra e qeverisjes, vlerave, normave dhe shprehive të bazuara në vend të caktuar, teksa zyrtarët publikë janë "personi i parë" që i përfaqëson këto tipare. Në rastin e Maqedonisë, pamja e përgjithshme e klimës etike në institucionet publike pasqyron që ekzistojnë shumë segmente alarmante, me fokus të veçantë në "politizimin" e administratës publike, ndërsa intervistat me nëpunësit publikë në sipërfaqe shfaqin urgjencën për adresimin e këtyre problemeve.

Përkundër këtyre, edhe punonjësit akademikë e theksojnë politizimin e lartë të çdo aspekti të jetës shoqërore si një nga arsyt kryesore për perceptimin negativ të të

---

<sup>27</sup>Horvat, V. 2014. Migrimi i të rinjve: Kërcënim për tranzicion të suksesshëm në Evropën Juglindore, Southeast European Politics, V(1), fq. 76-93  
Sela, J., 2008. Dinamika e zhvillimit reformues në Maqedoni dhe qasja e tyre drejt Bashkimit Evropian. Tirana, Konferencë Ndërkombëtare për studime Ballkanike, Univerziteti Epoka.

Vangeli, A., Mehmedović, N dhe Bakui, B., 2010. Zhvillimi i politikave për „migrimi i të rinjve” Në Ballkanin Perëndimor. Qendra për hulumtim dhe zhvillim të politikave, fq.1-11

rinjve për klimën etike në institucionet publike. Kjo ndërlidhet edhe mbi rezultatet e fituara që tregojnë që ekziston bindje që zyrtarët publikë aplikojnë standarde të dyfishta, pranojnë ryshfet ose sillen keq ndaj qytetarëve, t'udhëhequr nga stereotipe të posaçshme dhe / ose përkatësive etnike të qytetarëve. Në rrethana të këtilla, nuk është çudi që të rinjtë me arsim të lartë kërkojnë të largohen nga vendi për të gjetur mundësi më të mira për karrierën e tyre. Duke pasur parasysh këtë, autoritetet duhet të ndërmarrin hapa urgjente për të marrë / ruajtur një perceptim më të mirë mbi përgjegjësive së tyre, si dhe t'i përmbahen standardeve profesionale gjatë ofrimit të shërbimeve, sidomos në aspekt gjatë punësimit dhe të parimit të mundësive të barabarta të karrierës. Kjo do të ketë ndikim pozitiv në drejtim të përmirësimit të standardit të jetesës dhe mirëqenies sociale. Pa dyshim, kjo tërthorazi do të inkurajojë të rinjtë të mendojnë për përmirësimin e mbindërtimin e të ardhmes së tyre në vendin amë.

Duke marrë parasysh pozitën gjeopolitike, Maqedonia është një vend që mund të investojë në brezat e saj të ardhshëm, e me këtë të kontribuojë në zvogëlimin e „largimi i trurit të të rinjve” - situatë që tashmë pasqyron një problem shqetësues për shumë vite. Pa dyshim, kontributi i të rinjve do të ketë një ndikim shumë pozitiv në shoqëri.

## Rekomandime

### Për institucionet e tjera publike

Të sigurohet promovimi i nëpunësve publik në njësi përkatëse operative në bazë të vlerësimit objektiv dhe profesional përmes formimit të një Komiteti për vlerësimin të jashtëm.

Të sigurohen mundësi të barabarta për kandidatët që janë të interesuar të aplikojnë për punë në administratën publike, në bazë të kualifikimeve të tyre, përvojës dhe aftësive.

Të ofrohet trajnim profesional për kujdesin dhe respektin ndaj dhe për qytetarët, si dhe respektimin e përmbajtja mbi standardet ligjore dhe profesionale.

Të rritet ndërgjegjësimi për shërbimet publike si profesion që plotëson nevojat e qytetarëve dhe shoqërisë nëpërmjet fushatave në media.

Të ofrohen shërbime cilësore në bazë të zhvillimeve të reja teknologjike, të tilla si veglat, sistemi i postës elektronike e të tjera me pikësynim që të sigurohet qasje më e lehtë deri te shërbimet publike.

Përveç gjuhës zyrtare, të mundësohet përdorimi i gjuhëve të tjera në përputhje me kërkesat e popullatës lokale.

Përmes mekanizmave të ndryshëm, të avancohet dhe dhe përmirësohet vlerësimi i kënaqësisë prej shërbimeve publike, kryesisht duke marrë parasysh reagimet e marra nga qytetarët.

### Për nëpunësit publikë

Të ofrohet cilësi më e mirë e shërbimeve që do të plotësojnë nevojat e qytetarëve.

Të shfaqet shqetësim më i madh për shërbimet të cilat qytetarët i kanë të nevojshme, rreptësisht ti ndjekin standardet profesionale dhe ligjore në njësitë e tyre të punës, si dhe të përmirësohet sjellja e tyre gjatë komunikimit me qytetarët.

Si zyrtarë publikë, ta rishqyrtojnë botëkuptimin e tyre mbi parimin "në shërbim të qytetarëve dhe të shoqërisë."

### Për organizatat e shoqërisë civile

Të rritet ndërgjegjësimi në mesin e aktorëve relevant për klimën etike në institucionet publike përmes përfaqësimit (fushata, forume e të ngjashme), teksa kjo temë të adresohet përmes një sërë aktiviteteve të ndryshme (punëtori me zyrtarë të shtetëror, tryeza të rrumbullakëta në mes të institucioneve, etj).

Të zbatohen hulumtime mbi klimën e përgjithshme etike në institucionet publike dhe ndikimi i saj mbi aspekte të ndryshme të shoqërisë.

## Aneks

### Informacionet demografike të të anketuarve

Profili demografik i numrit total të anketuarve është: 39% nga të anketuarit janë femra teksa 61% meshkuj. Në aspekt të përkatësisë etnike, 72% të anketuarve janë maqedonas, 14% shqiptarë, 6% turq, dhe një përqindje shumë e vogël e të anketuarve ishin të përkatësive boshnjake, serbe, rome e vllehe. Përveç kësaj, 3% e të anketuarve preferuan të mos identifikohen me asnjë grup etnik. Mosha mesatare e të anketuarve ishte 27 vjeç. Profesionet më të zakonshme në mesin e të anketuarve ishin inxhinier / e, mësues / e ose ekonomist / e. Të pyetur lidhur me të ardhurat mujore, është interesante të theksohet se 61% e të rinjve që kanë migruar kanë të ardhura mujore mbi 1,000 \$, ndërsa 41% e të rinjve që janë në vend, vendosën të mos t'i përgjigjen kësaj pyetjeje. Sa i përket nivelit të arsimit të kryer, 44% kanë përfunduar studimet deridiplomike, të ndjekur nga 34% magjistra (studime-postdiplomike) dhe 4% me studime doktorature.

## — Literatura e shfrytëzuar:

Anon.,2015.META.[Online]

Në dispozicion në: <http://meta.mk/chovechina-indijantsi-shiptari-tsigani-zhuti-magarina-politichari-ili-kochijashi/> [vizituar më 31 mars 2017]

Vangeli,A., Mehmedoviq, N dhe Bakiu, B., 2010. Zhvillim i politikave për „migrimin e të rinjve“ në Ballkanin Perëndimor. Qendra për hulumtim dhe krijim të politikave.

Dodevka,A.,2016. Prizma. [Online]

E disponueshme në <http://prizma.mk/egzodus-sekoj-tret-obrazovan-ja-napushtil-makedonija/> [Vizituar më 31 mars 2017]

Komisioni Evropian, 2016. Raport i ish Republikës Jugosllave të Maqedonisë 2016, Bruksel: Personel i komisionit– dokument pune., [https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/key\\_documents/2016/20161109\\_report\\_the\\_former\\_yugoslav\\_republic\\_of\\_macedonia.pdf](https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/key_documents/2016/20161109_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf)

Latkoviq,M.T.,2016. Studim për të rinjtë e RM 2016. Edicioni 1-rë. Shkup: Instituti për hulumtime sociologjike, politike dhe juridike

Latkoviq,M.T.,2016. Studim për të rinjtë e RM 2016. Edicioni 1-rë. Shkup: Instituti për hulumtime sociologjike, politike dhe juridike

Majer, D., Kuenzi,M. dhe Grinbaum, R.L., 2010. Hulumtim i lidhjes mes lidhshimit etik dhe sjellja jo e duhur e të punësurve: Roli ndërmejtësues i klimës etike. Journal of Business Ethics, edicioni 95.

Mejer, XH. P., Stenli, D.XH., Hersoviq,L. dhe Tolonicki,L.,2002. Përkushtimi emotiv i vazhdueshëm dhe normativ i organizatës: Meta – analizë e së kaluarës, korelacionet dhe pasojat. Journal of Vocational Behavior. Edicioni 61.

NATO,2016. Komunikat nga Samiti i Varshavës, Varshava. NATO.

OSBE, 2017. Ish Republika Jugosllave e Maqedonisë, zgjedhjet e parakohshme parlamentare

<http://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1199807908806/MacedoniaFYR.pdf>

<https://siteresources.worldbank.org/INTLAC/Resources/Factbook2011-Ebook.pdf>, стр. 29



Pajaziti, A., 2005. Etika publike, edicioni 1-rë. Shkup: Logos-A.

RM, M.o.E.a.S.a., 2013. Strategji nacionale për rrjet, bashkëpunim dhe ulje të migrimit të kuadrove të shkolluara dhe profesionale 2013-2020, Shkup. Regjistri i dokumentave i Qeverisë së RM

Sela, J., 2008. Dinamika e zhvillimit reformues në Maqedoni dhe qasja e tyre drejt Bashkimit Evropian. Tirana, Konferencë Ndërkombëtare për studime Ballkanike, Univerziteti Epoka.

Trenovski, B., Andonova, V., dhe Dimovska, G., 2016. Analizë dhe monitorim i politkave për kyqe sociale të rinjve, Shkup. Qendra për Analiza Ekonomike; dhe Qeveria e RM., 2016. Strategji nacionale për të rinj 2016-2025, Shkup: Agjencioni për të rinj dhe sport.

Horvat, V. 2014. Migrimi i të rinjve: Kërcënim për tranzicion të suksesshëm në Evropën Juglindore, Southeast European Politics, V(1),

Huang, C-C., Ju, C-S dhe Cai, M-T., 2012. Analizë multidimensionale e klimës etike, kënaqësia e punës, përkushtimi organizativ dhe sjellja qytetare-organizative, Nursing Ethics.

Capinar, J. I Sahin, A., 2014. Lidhja mes klimës etike dhe pozitave etike në institucionet publike: Hulumtim terreni. Budapesht, WEI Konferenca akademike ndërkombëtare.

Intervistë me B.H., ish – nënpunës publik në Ministrinë e financave, 20 Mars 2017

Intervistë me T.M., – nënpunës publik në Ministrinë e financave, 20 Mars 2017

Intervistë me N.M., nënpunës publik në Komunën e Çairit, 21 mars 2017

Intervistë me prof. Dr. Marija T. Llatkoviq, Pjesë e personelit akademik në Institutin për hulumtime sociologjike, politike dhe juridike pranë Univerzitetit “Shën Kirili dhe Metodij“.