

Copyright

i

Artur Hadroj

2016

Udhëheqësi i Artur HADROJ vërteton se ky është version i miratuar i disertacionit të mëposhtëm:

**TREGU LOKAL I PUNËS
(RASTI I QARKUT Durrës)**

Prof.Dr.Kristaq KUME

TREGU LOKAL I PUNËS (RASTI I QARKUT Durrës)

Pëgatitur nga MSc. Artur HADROJ

**Disertacion i paraqitur në
Fakultetin e Biznesit
Universiteti “Aleksandër Moisiu” Durrës
Në përputhje të plotë
me kërkesat
për gradën “Doktor”**

Universiteti “Aleksandër Moisiu” Durrës

Tetor, 2016

Ky punim i dedikohet Nënës time.

MIRËNJOHJE DHE FALENDERIME

Puna për përgatitjen e këtij dizertacioni ka qenë një udhëtim i gjatë me luhatje të mëdha ku në shumë raste mendoja se nuk do ta përfundoja kurrë!

Janë të shumtë njerëzit që dua të falenderoj për ndihmen dhe mbështetjen e vazhdueshme në përfundimin me sukses të këtij studimi.

Së pari dua të falenderoj udhëheqësin tim shkencor Prof.Dr.Kristaq KUME për udhëheqjen akademike, sugjerimet, rekomandimet dhe të gjithë përkushtimin e ofruar në realizimin e këtij studimi.

Shpreh mirënjohjen time për të gjithë profesorët e shkollës së doktoratës, departamentit shkencë ekonomike, Fakulteti Biznesit në UAMD duke filluar nga Prof.Dr.Fejzi KOLANECI, Prof.Dr.Mit'hat MEMA, Prof.Kristaq KUME, Prof.Dr.Mirjeta BEQIRI, Prof.Francesco Domenico d'Ovidio dhe Prof.As.Dr.Ermira HOXHA, si dhe të gjithë kolegët e miqtë që më kanë qendruar pranë.

Shpreh falenderimet më të sinqerta dhe mirënjohje për miqtë dhe kolegët e mi të cilët më kanë mbështetur në këtë rrugëtim, e veçanërisht mikut dhe kolegun tim Dr. Llambi PRENDI, i cili nuk rreshti së ndihmuari në mënyrë të vazhdueshme dhe në çdo kohë si dhe Prof.As. Dr .Ervin MYFTARAJ, Prof.As.Dr. Flora MERKO, Prof.As.Dr. Besa XHAFFERI, PhD Cand.Sonila ZERELLI, Dr.Entela VELAJ që nuk u lodhën kurrë së dëgjuari e diskutuari me mua për pikëpyetjet shumta të këtij punimi. Një falenderim i veçantë i takon familjes time, që me besimin, mbështetjen dhe inkurajimin e dhënë më bënë që t'ia dalë me sukses.

Faleminderit!

Deklaratë mbi origjinalitetin

Artur Hadroj

Deklaroj se kjo tezë përfaqëson punën time origjinale dhe nuk kam përdorur burime të tjera, përveç atyre të shkruajtura nëpërmjet citimeve.

Të gjitha të dhënat. Tabelat, figurat dhe citimet në tekst, të cilat janë riprodhuar prej ndonjë burimi tjetër, duke përfshirë edhe internetin, janë pranuar në mënyrë eksplicite si të tilla.

Jam i vetëdijshme/shme se në rast të mospërputhjeve, Këshilli i Profesorëve të UAMD-së është i ngarkuar të më revokojë gradën “Doktor”, që më është dhënë mbi bazën e kësaj teze, në përputhje me “Rregulloren e programeve të studimit të ciklit të tretë (Doktoratë) të UAMD-së, neni 33, miratuar prej Senatit Akademik të UAMD-së me Vendimin nr. __, datë _____

Durrës, më _____

Firma

PËRMBLEDHJE

Shqipëria është një vend me ekonomi në zhvillim, dhe përballlet me një sfidë të madhe në zhvillimin e tregut të punës. Ky treg ofron mundësi të kufizuara për forcën aktive. Studimi i këtij fenomeni për rajonin e Durrësit, rezultatet e të cilit mund të përdoren me sukses në trajtimin e çështjeve të ndryshme të tregut të punës për rajone të tjera të Shqipërisë apo rajone të ngjashme, është një mundësi më shumë për të kuptuar më mirë sfidën e punësimit, si një fenomen ky që sjell shumë kosto ekonomike dhe sociale për vendin. Në këtë studim, rol të rëndësishëm ka edhe mënyra se si konceptohet kryerja e tij dhe në përputhje me cilën kornizë do të pozicionohen dhe zhvillohen çështjet e ndryshme kërkimore. Ky studim fokusohet në analizimin e karakteristikave të tregut rajonal të punës, problematikat me të cilat përballen të punësuarit, të papunët dhe punëdhënësit dhe cilët janë faktorët kryesor në përcaktimin e statusit të punës.

Qëllimi kryesor i këtij studimi është të vlerësohet situata aktuale e tregut të punës në Shqipëri duke u fokusuar në qarkun e Durrësit.

Objektivi kryesor është të analizohet struktura e tregut rajonal të punës, të shtjellohen problematikat kryesore me të cilat përballen të punësuarit, të papunët dhe punëdhënësit.

Një analizë paraprake e tregut të punës, me qëllim evidentimin e karakteristikave kryesore të këtij tregu, problematikat dhe dinamikën e zhvillimit të tij, do të kryhet për të formuar terrenin e nevojshëm për zhvillim e çështjeve të tjera të studimit. Analiza krahasuese mbështetur në të dhënat e publikuar nga ILO dhe Banka Botërore, për tregun e punës në BE, vendet e Ballkanit Perëndimor dhe në Shqipëri, do të përdoret për të kuptuar dhe shpjeguar më mirë karakteristikat dhe veçoritë e këtij tregu, në termat kryesore të zhvillimit të tij dhe pritshmëritë që ai mund të ofrojë.

Përveç të dhënave dytësore, në funksion të arritjes së qëllimit dhe objektivave të këtij studimi, janë mbledhur edhe të dhëna parësore nëpërmjet pyetsorëve të realizuar në rajonin e Durrësit, për ofertën për punë dhe për kërkesën e punës, ku janë anketuar 380 individ mbi moshën 16 vjeç dhe 100 përfaqësues të institucioneve publike dhe subjekte private me anë të teknikës së zgjedhjes rastësore. Në pyetsorët e realizuar përveç pyetjeve me karakter demografik të cilat japin informacion të rëndësishëm për faktorët e përcaktimit të statusit të punës, janë realizuar edhe pyetje në lidhje me përcëptimin e të punësuarve, të papunëve, të paangazhuarve me punë si dhe të punëdhënësve, për mënyrat e informimit, veshtirësitë, etj.

Rezultatet që do të merren, do të përdoren si bazë mbi të cilin do të zhvillohen analizat e avancuara ndaj sfidave të tregut të punës. Ato do të shërbejnë edhe për të orientuar kërkimin shkencor për përcaktimin e instrumentave dhe rrugëve që duhet të ndiqen për të verifikuar hipotezat e punës, të formuluar për çështje të ndryshme, objekt të këtij studimi.

Në literaturën e kohës, gjinia, mosha, vendbanimi, niveli i arsimit dhe gjendja civile konsiderohen si ndër faktorët me ndikim të rëndësishëm në suksesin për t'u integruar në tregun e punës. Veprimi i tyre është prezent, pavarësisht nivelit të zhvillimit ekonomik të vendit. Studimi i efekteve të këtyre faktorëve, në zhvillimin e çështjeve të ndryshme që lidhen me tregun e punës, është një ndër problematikat që trajtohet në kuadër të këtij dizertacioni.

Fjalët Kyçe: Tregu i punës, punësimi, papunësia, rajoni Durrës, oferta për punë, kërkesa për punë.

SUMMARY

Albania is a country with a developing economy, and faces a major challenge in the development of the labor market. This market offers limited opportunities for active force. The study of this phenomenon for the region of Durres, the results of which can be used successfully in the treatment of various issues of the labor market for other regions of Albania or Similarly regions, it is one more opportunity to understand better the challenge employment, as a phenomenon that brings many social and economic cost for the country. In this study, it has an important role also how his conduct and with accordance with which framework will be positioned and held various research issues. This study focuses on analyzing the characteristics of the regional labor market, the problems faced by workers, the unemployed and employers who are the main factors in determining the status of the work. The main purpose of this study is to assess the actual situation of the labor market in Albania focusing on the region of Durres. The main objective is to analyze the structure of the regional labor market, the main issues discussed facing employees, the unemployed and employers. A preliminary analysis of the labor market, in order to identify the main characteristics of this market, the issues and the dynamics of its development, will be carried out to form the necessary groundwork for the development of other issues to study. Comparative analysis based on data published by the ILO and the World Bank, the labor market in the EU, Western Balkans countries and Albania, will be used to understand better and explain the characteristics and features of this market, the main terms of his development and expectations that he can offer. Besides secondary data, in order to achieve the purpose and objectives of this study are also collecting primary data through two surveys realize in the region of Durres, for the labor supply and demand for labor, which surveyed 380 individuals over the age 16 years and 100 representatives of public and private entities through random selection technique. In questionnaires conducted besides questions of character demographic which give an important information on factors determining the status of the work, there were also questions about the perception of employees, the unemployed, the not active with labor and employers about ways information, difficulties, etc. Results to be taken, will be used as a basis on which to develop advanced analysis to the challenges of the labor market. They will also serve to orient research to determine the instruments and roads to be followed to verify the hypotheses of work, formulated on various issues, the subject of this study. In the literature of the time, gender, age, residence, education In the literature of the time, sex, age, residence, education level and marital status among the factors considered significant impact on the success of integration in the labor market. Their action is on, regardless of the level of economic development. Studying the effects of these factors on the development of various issues related to the labor market, it is one of the issues addressed in the context of this dissertation.

Key Words: labor market, employment, unemployment, Durres region, labor supply, labor demand

Lista e shkurtimeve

AFP	Anketa e Forcës së Punës
ASN	Anketa Strukturore e Ndërmarrjeve
BB	Banka Botërore
BE	Bashkimi European
BSH	Banka e Shqipërisë
ECA	European Club Association
EUROSTAT	European Statistical System
HDI	Indeksi i Zhvillimit Njerëzor
ILO	Organizata Ndërkombëtare e Punës
INSTAT	Instituti i Statistikës
ISCO	Standarti Ndërkombëtar i Klasifikimit të Profesioneve
ISHP	Inspektoriati Shtetëror i Punës
MMRS	Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
OJF	Organizata jofitimprurëse
OR	Odds Ratio (raporti i gjasave)
SHKP	Shërbimi Kombëtar i Punësimit
TLP	Tregu lokal i punës
TP	Tregu i punës
UNDP	Programi për Zhvillim i Kombeve të Bashkuara
WEF	World Economic Forum
ZPD	Zyra e Punës Durrës

PËRMBAJTJA E LËNDËS

KAPITULLI I.....	16
HYRJE	16
1.1. PARATHËNIE.....	16
1.1.1. NJË VËSHTRIM I PËRGJITHSHËM I TREGUT TË PUNËS.....	16
1.2. MBI NEVOJËN E STUDIMIT TË TREGUT RAJONAL TË PUNËS.	18
1.3. HISTORIKU I KËRKIMIT.....	19
1.4. PROBLEMI I KËRKIMIT.	19
1.4.1. KONTEKSTI I KËRKIMIT.	19
1.5. QËLLIMI DHE OBJEKTIVAT E KËRKIMIT.	20
1.5.1. QËLLIMI I KËRKIMIT.....	20
1.5.2. OBJEKTIVAT E KËRKIMIT.....	20
1.6. PYETJET KËRKIMORE.	21
1.7. HIPOTEZAT E KËRKIMIT.	22
1.8. METODOLOGJIA E KËRKIMIT.....	23
1.9. ORGANIZIMI I KËRKIMIT.	24
KAPITULLI II.....	26
LITEREATURA E SHQYRTUAR.....	26
2.1. PARATHËNIE.....	26
2.2. DISA TREGUES KRYESOR TË TREGUT TË PUNËS.	26
2.2.1. SI MATET PAPUNËSIA?.....	28
2.3. TEORIA E OFERTËS SË PUNËS.	29
2.4. TEORIA E KËRKESËS PËR PUNË.	30
2.5. PËRSE GJITHMONË DISA NJERËZ JANË TË PAPUNË?	31
2.5.1. MODELI I PAGAVE TË EFIKASITETIT.	32
2.5.2. EKONOMIKSI I SINDIKATAVE.	35
2.5.3. MODELI KONTRAKTUES.....	35
2.5.3.1. KONTRATAT E THJESHTA TË PAGAVE.....	36
2.5.3.2. KONTRATAT E EFIÇENCËS.....	36
2.5.4. KËRKIMI I NJË VENDI PUNE.....	37
2.5.4.1. MODELI I KËRKIMIT DHE I PËRPUTHJES.	37
2.5.5. LIGJET E PAGËS MINIMALE.	39
2.6. SIGURIMI I PAPUNËSISË.	39
2.6.1. HAZARDI MORAL I PAPUNËSISË DHE ËFEKTI HYSTERESIS.	40
2.7. DISA REKOMANDIME NGA KONFERENCA NDËRKOMBËTARE MBI STATISTIKAT E PUNËS.....	41
2.7.1. DISA NGA BURIMET E TË DHËNAVE TË FUQISË PUNËTORE NË SHQIPËRI.	42

2.7.2. KONCEPTE DHE PËRKUFIZIME TË ILO NË LIDHJE ME TREGUN E PUNËS.	43
KAPITULLI III.....	48
METODOLOGJIA E NDJEKUR DHE INSTRUMENTAT E PËRDORUR.....	48
3.1. PARATHËNIE.....	48
3.2. STRATEGJIA E STUDIMIT.	48
3.3. PIKËPAMJE TË METODOLOGJISË SË MBLEDHJES SË TË DHËNAVE.	49
3.4. KOMPOZIMI I KËRKIMIT.....	50
3.5. MBLEDHJA E TË DHËNAVE.....	53
3.6. INSTRUMENTI I VROJTIMIT.....	56
3.6.1. PSE PËRDORIM INSTRUMENTIN E VROJTIMIT?.....	56
3.6.2. PROJEKTIMI I PYETËSORIT.....	57
3.6.3. PËRZGJEDHJA E PYETJEVE.	58
3.6.4. NDËRTIMI I PYETËSORIT.	58
3.6.5. RENDI I PYETJEVE TË ANKETËS.	59
3.7. ZGJEDHJA.	60
3.7.1. PËRCAKTIMI I POPULLIMIT.....	60
3.7.2. MADHËSIA E MOSTRËS.....	61
3.7.3. PËRZGJEDHJA E PJESËMARRËSVE.	61
3.8. QËNDRUESHMËRIA.	62
3.9. METODAT E KËRKIMIT.	62
3.9.1. ANALIZA DHE PËRPUNIMI I TË DHËNAVE.	62
3.9.2. REGRESIONI MULTINOMINAL LOGJISTIK.....	63
3.9.3. VLERESIMI I NORMALITETIT.	65
3.9.4. VLERESIMI I LINEARITETIT, KOLINEARITETIT DHE MULTIKOLINEARITETIT.	65
3.9.5. VLERAT EKSTREME.....	66
3.9.6. BESUESHMËRIA DHE VLEFESHMËRIA.	66
3.10. STUDIMI PILOT.....	67
3.11. PROBLEME NË LIDHJE ME MBLEDHJEN E TË DHËNAVE.	67
3.12. KONSIDERATAT ETIKE.	68
KAPITULLI IV	70
ANALIZA E REZULTATEVE DHE GJETJET	70
4.1. PARATHËNIE.....	70
4.2. NJË VËSHTRIM I PËRGJITHSHËM MBI TREGUN E PUNËS NË SHQIPËRI.	70
4.3. ANALIZA STATISTIKORE E TË DHËNAVE.....	77
4.3.1. ANALIZA PËRSHKRUESE E TË DHËNAVE.	78
4.4. ANALIZA MULTIVARIATE.	104

<i>4.4.1. REZULTATE TË ANALIZËS MULTIVARIATE – REGRESIONI MULTINOMINAL LOGJISTIK.....</i>	<i>105</i>
<i>4.5. GJETJET PËRMBLEDHËSE TË TESTIMIT TË HIPOTEZAVE.....</i>	<i>109</i>
KAPITULLI V	120
DISKUTIMI I REZULTATEVE, KONKLuzionET DHE REKOMANDIMET.	120
5.1. DISKUTIMI I REZULTATEVE SIPAS HIPOTEZAVE TË KËRKIMIT.....	120
5.2. KONKLUZIONE.....	122
5.3. REKOMANDIME.....	125
5.4. KUFIZIMET E STUDIMIT.	126
BIBLIOGRAFIA	127
SHTOJCË	132

Lista e Tabelave

Tabela 2.1: Shkalla e pjesëmarrjes në forcat e punës.....	46
Tabela 2.2: Shkalla e papunësisë në Shqipëri nga viti 2007 - 2015	46
Tabela 4.1: Shkalla e pjesëmarrjes në forcat e punës në Shqipëri	72
Tabela 4.2: Dinamika e shkallës së pjesëmarrjes në forcën e punës, 2007 – 2014. (Shqipëri, Bosnje dhe Hercegovina, Serbi, Maqedoni, Mali Zi dhe BE).	73
Tabela 4.3: Krahësimi i shkallës së pjesëmarrjes në TP, midis Shqipërisë, vendeve të ballkanit perendimor dhe BE.....	75
Tabela 4.4: Norma e punësimit 2007 - 2014.....	75
Tabela 4.5: Shkalla e papunësisë nga viti 2007 – 2014.....	76
Tabela 4.6: Statusi i punës sipas gjinisë.	80
Tabela 4.7: Statusi i punës sipas grup-moshave.....	80
Tabela 4.8: Statusi i punës sipas vendbanimit.....	81
Tabela 4.9: Statusi i punës sipas nivelit të arsimit.	81
Tabela 4.10: Koha e gjetjes së një vendi pune pas përfundimit të shkollës.....	82
Tabela 4.11: Shpërndarja e përgjigjeve në lidhje me formën e pagës që të punësuarit paguhën aktualisht.....	83
Tabela 4.12: Orët punës në javë?.....	84
Tabela 4.13: Shpërndarja e përgjigjeve në lidhje me gatishmërinë e të punësuarve për të rritur orët e punës nëse ofrohet një pagë më e lartë, sipas forms aktuale të pagës.	85
Tabela 4.14: Mënyra e informimit sipas nivelit të arsimit.	86
Tabela 4.15: Mënyra e informimit sipas gjinisë.	87
Tabela 4.16: Mënyra e informimit sipas grupmoshave.....	87
Tabela 4.17: Publikimi i vendeve vakante të punës sipas tipit të organizatës	88
Tabela 4.18: Shpërndarja e zgjedhjes sipas moshës, gjinisë, vendbanimit, nivelit arsimor, gjendjes civile dhe statusit të punës.....	90
Tabela 4.19: Krahësimi i përceptimeve të të punësuarve, të papunëve dhe të firmave.....	98
Tabela 4.20: Testimi i hipotezave: A përputhet niveli i arsimit midis punëkërkuarve të papunë dhe aktorëve të tregut që kërkojnë punën.	99
Tabela 4.21: Diferenca midis ofertës për punë dhe kërkesës për punë, për sa i përket pozicioneve të punës.....	100
Tabela 4.22: Diferenca midis nivelit të aftësive që punëkërkuarët perceptojnë se kanë nevojë për tu zhvilluar dhe nivelit të aftësive që firmat janë të interesuar që të punësuarit e tyre ti zotërojnë.....	100
Tabela 4.23: Diferenca midis mënyrës së informimit që punëkërkuarët dhe punëdhënësit përdorin për të marrë informacion mbi tregun e punës.....	102
Tabela 4.24: Diferenca midis përceptimit për vështitësinë e gjetjes së një vendi pune nga punëkërkuarët dhe përceptimit që kanë firmat për gjetjen e stafit të përshtatshëm.....	103
Tabela 4.25: Rezultate të analizës, sipas modelit të regresionit logjistik.....	105
Tabela 4.26: Regresioni nominal	107
Tabela 4.27: Kontrolli i vlefshmërisë së modelit.....	108
Tabela 4.28: Pseudo R-Square.....	108
Tabela 4.29: Likelihood Ratio Tests.....	109
Tabela 4.30: ANOVA për hipotezën H_1	109
Tabela 4.31: Koeficientët për hipotezën H_1	110
Tabela 4.32: Koeficientët për hipotezën $H_{2:1}$	110
Tabela 4.33: ANOVA për hipotezën $H_{4:1}$	112
Tabela 4.34: Koeficientët për hipotezën $H_{4:1}$	112
Tabela 4.35: ANOVA për hipotezën $H_{4:2}$	113

<i>Tabela 4.36: Koeficientët për hipotezen $H_{4:2}$.....</i>	<i>113</i>
<i>Tabela 4.37: ANOVA për hipotezën $H_{4:3}$.....</i>	<i>113</i>
<i>Tabela 4.38: Koeficientët për hipotezen $H_{4:3}$.....</i>	<i>114</i>
<i>Tabela 4.39: ANOVA për hipotezën $H_{4:4}$.....</i>	<i>114</i>
<i>Tabela 4.40: Koeficientët për hipotezen $H_{4:4}$.....</i>	<i>114</i>
<i>Tabela 4.41: ANOVA për hipotezën $H_{4:5}$.....</i>	<i>115</i>
<i>Tabela 4.42: Koeficientët për hipotezen $H_{4:5}$.....</i>	<i>115</i>
<i>Tabela 4.43: ANOVA për hipotezën $H_{4:6}$.....</i>	<i>115</i>
<i>Tabela 4.44: Koeficientët për hipotezen $H_{4:6}$.....</i>	<i>116</i>
<i>Tabela 4.45: ANOVA për hipotezën $H_{4:7}$.....</i>	<i>116</i>
<i>Tabela 4.46: Koeficientët për hipotezen $H_{4:7}$.....</i>	<i>116</i>
<i>Tabela 4.48: ANOVA për hipotezën $H_{4:8}$.....</i>	<i>117</i>
<i>Tabela 4.49: Koeficientët për hipotezen $H_{4:8}$.....</i>	<i>117</i>
<i>Tabela 4.50: Vlerësimi i kërkesës për punë në tregun rajonal të punës.</i>	<i>118</i>
<i>Tabela 4.51: Koeficientët për hipotezen $H_{5:1}$.....</i>	<i>118</i>
<i>Tabela 4.52: Diferenca midis mënyrës së të informuarit mbi vendet e punës midis të puësuarve dhe kërkesës së firmave apo institucioneve. përshtatshëm.</i>	<i>119</i>
<i>Tabela 5.1: Gjetjet përmbledhëse të hipotezave.</i>	<i>120</i>

Lista e Figurave

<i>Figura 1.1: Niveli i pagave mesatare për rajonin e Ballkanit Perendimor.....</i>	<i>17</i>
<i>Figura 2.1 Tregu i punës, ofreta e punës dhe kërkesa për punë.....</i>	<i>30</i>
<i>Figura 2.2: Përcaktimi i pagës së efikasitetit.....</i>	<i>34</i>
<i>Figura 2.3: Papunësia nga një pagë mbi nivelin e ekuilibrit.....</i>	<i>39</i>
<i>Figura 3.1. Hapat e zhvillimit të kërimit.....</i>	<i>51</i>
<i>Figura 4.1: Shkalla e pjesëmarrjes në forcën e punës në Shqipëri nga viti 2007 – 2014.</i>	<i>73</i>
<i>Figura 4.2: Dinamika e shkallës së pjesëmarrjes në forcën e punës nga viti 2007 – 2014. Shqipëri – BE.....</i>	<i>74</i>
<i>Figura 4.3: Dinamika e shkallës së pjesëmarrjes në forcën e punës në Rajonin e Ballkanit perendimore nga viti 2007 – 2014.</i>	<i>74</i>
<i>Figura 4.4: Shkalla e punësimit në Shqipëri nga viti 2007 – 2014.....</i>	<i>75</i>
<i>Figura 4.5: Shkalla e papunësisë në Shqipëri nga viti 2007 – 2014.....</i>	<i>76</i>
<i>Figura 4.6: Shkalla e papunësisë në BE, 2007-2014.....</i>	<i>76</i>
<i>Figura 4.7: Shkalla e papunësisë në Rajon, 2007 - 2014.....</i>	<i>77</i>
<i>Figura 4.8: Krahësimi i shkallës së papunësisë midis Shqipërisë dhe BE-së.....</i>	<i>77</i>
<i>Figura 4.9: Orët e punës në javë në shtetet anëtare të OECD dhe Shqipëri.....</i>	<i>85</i>
<i>Figura 4.10. Hapat e zhvillimit të analizës përshkruese të kërimit.....</i>	<i>89</i>
<i>Figura 4.11: Histograma e shpërndarjes së zgjedhjes, referuar moshës së të anketuarve.</i>	<i>92</i>
<i>Figura 4.12: Niveli i arsimit sipas gjinisë.....</i>	<i>92</i>
<i>Figura 4.13: Niveli i arsimit sipas vendbanimit.....</i>	<i>93</i>
<i>Figura 4.14: Situata e tregut të punës në rajonin e Durrësit.</i>	<i>94</i>
<i>Figura 4.15. Punësimi në Durrës sipas niveli të arsimit.....</i>	<i>94</i>
<i>Figura 4.16: Papunësia në Durrës sipas nivelit të arsimit.....</i>	<i>95</i>
<i>Figura 4.17. Pozicionet më të përhapura të punës në Rajonin e Durrësit.....</i>	<i>95</i>
<i>Figura 4.18: Niveli i kënaqësisë me vendin aktual të punës.....</i>	<i>96</i>
<i>Figura 4.19: Krahësimi përceptimit për kualifikim midis të papunëve dhe kërkesës për punë.</i>	<i>101</i>
<i>Figura 4.20: Vështirësitë e përceptuara nga punëkërkuarët e papunë, për të gjetur një vend pune. ...</i>	<i>103</i>
<i>Figura 4.21: Përceptimi që kanë firmat në lidhje me vështirësinë për të rekrutuar staf të përshtatshëm për vendet e tyre të punës.....</i>	<i>104</i>

KAPITULLI I

HYRJE

1.1. Parathënie.

Situata e tregut të punës është një faktor përcaktues i mirëqënies ekonomike të një vendi dhe të qenit i papunë lidhet ngushtësisht me të qenit i varfër.

Punësimi dhe papunësia janë dy veçoritë kryesore të tregut të punës. Edhe pse ato janë të ndërlidhura, kjo nuk do të thotë se ulja e punësimit çon në rritjen e normës së papunësisë në normë të njëjtë, apo edhe e kundërta se rritja e normës së punësimit çon në uljen e njëjtë të normës së papunësisë. Sipas Lyuben Tomev, kjo ndodh për shkak se norma e papunësisë dhe e punësimit llogariten në mënyra të ndryshme. Norma e punësimit nënkupton normën e të punësuarve në krahasim me numrin e përgjithshëm të popullsisë që kanë të drejt të punojnë (*sipas përkufizimit standart të ILO*), kurse norma e papunësisë nënkupton shkallën e të papunëve në mesin e fuqisë punëtore (që është ekonomikisht aktive)¹. Sipas Tomev punësimi mund të ndodh përmes vendosjes së marrëdhënies së punës, përmes vetë-punësimit apo përmes ngritjes së një biznesi individual ose familjar.

1.1.1. Një vështrim i përgjithshëm i Tregut të Punës.

Pjesëmarrja e krahut të punës dhe punësimi kanë mbetur shumë pas rritjes së popullsisë. Si krah i punës dhe punësimi (duke përfshirë punësimin në sektorin formal dhe atë informal) kanë ecur me hap më të ngadaltë se popullsia në moshë pune. Me fjalë të tjera, numri i personave të rritur që as nuk punojnë dhe as nuk kërkojnë për një vend pune ka ardhur në rritje.

Brenda për brenda statistikave kombëtare ka diferenca statistikisht të rëndësishme në përqindjet rajonale. Nivelet më të larta të punësimit janë në rajonin qendror. Në zonat rurale të vendit, ku dominon bujqësia, kanë në përgjithësi tregues më pozitiv të tregut të punës sesa zonat urbane. Kjo nuk është për shkak se ekonomitë rurale dhe tregu rural i punës funksionojnë më me efikasitet sesa ato urbane. Në fakt, ato reflektojnë dallimet në dy sfera të aktivitetit ekonomik, ku bujqësia bazohet në punën e anëtarëve të familjes si faktori kryesor (dhe shpesh i papaguar) i prodhimit. Nga ana tjetër, kërkesa e ulët për krah pune çon në mungesë aktiviteti dhe papunësi në tregun urban të punës.

Punësimi informal predominon tregun e punës. Ku shumë prej tyre janë të vetëpunësuar ose punëtor të nënpaguar në bujqësi, informaliteti ende përbën një pjesë të qenësishme të sektorit jobujqësor. Për më tepër, ka pak lëvizshmëri midis sektorëve formal dhe informal, megjithëse kohët e fundit edhe për shkak të ndjekjes së politikave pro formalizimit të ekonomisë, lëvizshmëria midis sektorëve është rritur, duke ulur ndjeshëm numrin e të punësuarve në sektorin informal. Nga analiza e të dhënave administrative të tregut të punës, vihet re rritja e lartë e numrit të regjistruar të të punësuarve në sektorin privat jobujqësor duke filluar nga tremujori i tretë i vitit 2015. Sipas analizës së BSH, punësimi në këtë sektor regjistroi rritje vjetore me 23.0% në tremujorin e parë të vitit 2016, pas rritjes me 21.9% dhe 21.8% gjatë tremujorëve të tretë dhe të katërt të vitit 2015, norma këto ndjeshëm më të larta se mesatarja historike e rritjes prej 3.5%.

¹ Tomoev, L. & Meinardus, M., (2012). Employment Policies in South-East Europe – Common Challenges and Different Scenarios, FES: Bullgaria

Shumica dërmuese e punëtorëve në sektorin informal qëndrojnë në këtë sektor nga një vit deri në dy. Personat më pak të arsimuar, të varfërit dhe të rinjtë janë ata që të përfaqësojnë sektorin e punësimit informal.

Ata më pak të arsimuarit gjithashtu ndeshen me probleme të konsiderueshme në tregun e punës. Me zhvillimin e mëtejshëm ekonomik, ky grup do të ndjehet dhe do të jetë edhe më i përjashtuar nga tregu i punës. Rezultatet e tregut të punës varen shumë nga niveli i arsimimit.

Rritja ekonomike pa krijuar vende të reja pune përbën një problem rajonal, por Shqipëria del në pah mes vendeve në tranzicion duke patur nivele të ulta të hapjes së vendeve të reja të punës për shkak të rritjes së prodhimit. Me stabilizimin e ekonomive të Evropës Lindore dhe rimëkëmbjen e tyre pas tranzicionit, punësimi në përgjithësi ka mbetur shumë pas rritjes së prodhimit. Shumë vende të rajonit, duke përfshirë edhe Shqipërinë, pothuajse nuk kanë patur asnjë hapje neto të vendeve të reja të punës, por asnjë prej tyre nuk ka patur përvojën e zhvillimit ekonomik të Shqipërisë.

Pengesa më e madhe për krijimin e vendeve të reja të punës është klima jo e favorshme e biznesit në disa aspekte, të cilat janë konstatuar edhe nga raporti i fundit i Doing Business². Faktorët e tregut të punës janë më pak kufizues, megjithëse kostot e krahut të punës dhe rregulloret luajnë një rol të rëndësishëm. Klima e biznesit në përgjithësi nuk çon në zhvillim ekonomik dhe krijim vendesh të reja të punës. Kjo është edhe pengesa më e rëndësishme për punësimin. Ndërsa kostot e krahut të punës mbeten relativisht të ulta, taksat e larta ndaj pagave dhe shpërblimit për financimin e sigurimeve shoqërore përbëjnë një shkurajim për punësimin në sektorin formal. Kostot e krahut të punës në Shqipëri mbeten të ulta në krahasim me vendet e tjera të rajonit. Megjithatë, ato duket se janë rritur ndjeshëm vitet e fundit. Shqipëria është një ekonomi me paga të ulta në krahasim me vendet e tjera të Evropës Juglindore. Sipas statistikave të EUROSTAT, paga mesatare dallon shumë në rajone të ndryshme të Evropës. Me paga të larta janë vendet e Evropës Perendimore dhe vendet Skandinave, ku mesatarja kalon 2,000 euro/ muaj. Pagat më të larta janë në Lihtenshtajn, pastaj vjen Zvicra, Monako, Norvegjia dhe Luksemburgu.



Figura 1.1: Niveli i pagave mesatare për rajonin e Ballkanit Perendimor.

Burimi: Eurostat

Shqipëria renditet e parafundit në rajon për sa i përket nivelit mesatar të pagave, statistikë kjo mjaft shqetësuese në lidhje me produktivitetin e punës dhe mirëqenien e popullsisë.

² <http://www.doingbusiness.org/data/exploreeconomies/albania>

Kontratrat kolektive të punës (*collective bargaining*) janë kryesisht të kufizuara tek sektori publik dhe nuk kanë një ndikim të madh tek pagat apo kostot e përgjithshme të krahut të punës. Faktikisht, kontratat kolektive të punës nuk janë shumë efektive dhe kontratat kanë një tendencë të mos jenë të zbatuara siç duhet.

Si shumica e vendeve të tjera të ECA-s³, Shqipëria ka vendosur taksa të larta për të punësuarit dhe punëdhënësit për financimin e programeve të sigurimeve shoqërore.

Punëdhënësit shmangin pagesën e taksës së punës duke mos raportuar punësimin dhe listëpagesat në nivelet reale, e cila sjell kosto shtesë si për të punësuarit (të cilët për shkak të deklaratimit të pagave të ulta nga ana kompanive ku janë të punësuar, përfitimet e ardhshme nga kontributet e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore do të jenë të ulta) si dhe nga ana e kompanive mosnjohje e shpenzimeve për paga jashtë listëpagesave prej organeve tatimore. Kjo nxit informalizimin e tregut të punës dhe shifra jo të sakta për analizimin e çështjeve të ndryshme të tregut të punës.

Kur kostot që lidhen me punësimin në sektorin formal janë të larta, punëdhënësit ndërmarrin një sërë strategjish për tu bërë ballë atyre. Ndër më të hasurat është shmangia ose minimizimi i këtyre kostove përmes mungesës ose përputhshmërisë së pjesshme (*non-or partial compliance*). Kjo është në veçanti e mundshme kur kapacitetet e administratës publike janë të kufizuara dhe zbatimi nuk është në nivelet e dëshiruara. Sigurisht që pasoja është rritja e punësimit informal. Në krahasim me pagat mesatare, paga minimale në Shqipëri është shumë e lartë sipas standardeve rajonale. Megjithatë, ajo duket të jetë tepër e ulët për të patur ndonjë ndikim tek punësimi në shkallë të ndjeshme. Megjithëse pagat minimale mund të jenë fitimprurëse për disa punonjës, ato gjithashtu mund të jenë shkurajuese për punësimin e krahut të kualifikuar të punës po të vendoset shumë lartë.

1.2. Mbi nevojën e studimit të tregut rajonal të punës.

Trajtimi i çështjeve dhe problemeve që lidhen me punësimin, duke patur si objektiv kryesor realizimin e kushteve që do të mundësojnë një punësim të qëndrueshëm dhe efektiv, mund të çojë në zgjidhje efektive, nëse ato trajtohen në gjithë kompleksitetin e tyre, duke përdorur, për këtë qëllim, metoda studimi shumë përmasore, në të cilat të ndërthuren koncepte të shkencave ekonomike, demografike, sociale, kulturore, analiza sasiore e cilësore, ndërvartësinë në veprimet dhe bashkëveprimet e aktorëve të ndryshëm që operojnë në tregun e punës, etj. (Blanchflower & Freeman, 2000; O'Higgins, 2001 & 2003; Muller & Gangl, 2003; Freeman & Urti, 1982; Blanchard & Wolfers, 2000; Biagi & Lucifora, 2007; Korenman dhe Neumark, 1997 dhe 2000, Baccaro & Rei, 2005; Neumark dhe Wascher, 2004; Jimeno & Rodriguez - Palenzuela, 2002; Scarpetta, 1996, Brazienne dhe Dorelaitiene, 2012). Suksesi i studimit si edhe konceptimi dhe realizimi i ndërhyrjeve të nevojshme për zhvillimet e kërkuara në tregun e punës dhe në kapacitetet e punëkërkuesve për t'u përgjigjur kërkesave të këtij tregu, është i mundur, nëse ky proces shumëpërmasor zhvillohet duke patur si objektiva:

- Studimin dhe vlerësimin e efekteve të të gjithë faktorëve që ndikojnë në tregun rajonal të punës;
- Studimin dhe vlerësimin e sjelljeve të të punësuarve dhe punëkërkuesve ndaj tregut të punës;
- Vlerësimin e nivelit të fomimit profesional të tyre dhe e masës së përpuethshmërisë së tyre me kërkesat e tregut të punës;

³ European Club Association

- Studimin e sjelljeve të punëkërkuesve si pjesë e reagimit ndaj kërkesës për punë, karakteristikave dhe dinamikave të ofertës për punë në tregun e punës;
- Përcaktimin e rrugëve që mundësojnë përpuethshmërinë më të mirë midis kërkesës dhe ofertës për punë si dhe mundësive e kapaciteteve të punëkërkuesve për t'ju përgjigjur atyre;

Studimi i faktorëve që ndikojnë dhe përcaktojnë normën e punësimit, si dhe të faktorëve që shkaktojnë papunësinë dhe që përcaktojnë nivelin e saj, në kontekstin e një ekonomie të caktuar, në zhvillim ose të zhvilluar, tregon se tregu i punës dhe suksesi i përpjekjeve të tyre për punësim të qëndrueshëm, ndikohet nga veprimi dhe bashkëveprimi i faktorëve të ndryshëm. Ndër ta si më të rëndësishëm mund të renditen (Kahraman B.2011; Bell & Blanchflower , 2009; Baccaro & Rei, 2005):

- faktor makroekonomik (të lidhur me kërkesen agregate);
- faktor demografik (të lidhur me madhësinë, cilësinë dhe karakteristikat strukturore në lidhje me moshën dhe gjininë e forcës aktive të punës);
- faktor arsimor dhe profesional (të lidhur me nivelin e arsimimit dhe aftësimit profesional të të punësuarve dhe punëkërkuesve);

1.3. Historiku i kërkimit.

Studimi i çështjeve që lidhen me punësimin dhe papunësinë, si një ndër problemet me rëndësi parësore në zhvillimin ekonomik e social të shoqërisë në nivel Kombëtar, Rajonal e Ndërkombëtar, në literaturën bashkëkohore trajtohet në dy grupe të mëdha punimesh:

- Raporte të realizuara nën kujdesin dhe me mbështetjen e institucioneve të ndryshme ndërkombëtare e kombëtare që veprojnë në fushën e tregut të punës, ndër të cilët veçohet ILO, si dhe raporte e studime vlerësuese të kryera nga institucione, kombëtare e ndërkombëtare, aktiviteti i të cilave është i lidhur me problemet e tregut të punës.
- Kërkime shkencore të kryera prej stafeve akademike e shkencore të universiteteve, grupeve të kërkimit, studentëve të doktoraturës, etj.

1.4. Problemi i kërkimit.

Zhvillimi dhe dinamikat e tregut në vitet e fundit ka sjellë shumë problematika të cilat shpesh kanë çuar në keq-orientim si dhe në mospërputhje të kërkesës dhe ofertës për punë në rajonin e Durrësit. Është rritur shumë prezenca e firmave që kërkojnë punë të lirë e cila ka sjellë një situatë jo të mirë në tregun e punës ku rëndësi ka sasia e orëve të punës e jo cilësia e produktiviteti i saj! E për rrjedhojë është rritur shumë hendeuku midis të punësuarve në punë të paguara mirë dhe atyre të nënpaguara. Pra, janë krijuar dy segmente kryesore në tregun e punës, segmente të cilat sipas modelit të tregjeve të dyfishta të punës të trajtuara në literaturën bashkëkohore të Ekonomiksit të Punës, rritja e hendeikut midis tyre krijon probleme të shumta në tregun e punës në veçanti dhe në treguesit makroekonomik në përgjithësi sidomos në periudhë afatgjatë.

1.4.1. Konteksti i kërkimit.

Gjatë viteve të fundit struktura ekonomike e Shqipërisë ka pësuar shumë ndryshime në të gjitha fushat e ekonomisë, po ashtu edhe tregu i punës ka pësuar shumë ndryshime, ku pjesa më e madhe e të cilave nuk janë shumë pozitive.

Ekziston një numër i lartë i të papunëve, ku pjesa më e madhe e tyre janë të pakualifikuar mirë sipas kërkesave të tregut të punës dhe që për shkak të mungesës së një pune nuk mund të investojnë në kualifikimin e tyre, kështu që sa më shumë që qëndrojnë të papunë aq më shumë kapitali i tyre human zhvlerësohet edhe më shumë. Në këtë mënyrë mungesa e krahut të kualifikuar të punës sjell një ulje të ndjeshme të kostos së punës, ku sipas raportit të fundit të INSTAT, kosto mesatare e punës në Shqipëri është 2.2 Euro/Orë! A mund të kemi produktivitet të lartë me paga të ulta? Sigurisht që përgjigja është jo. Sipas raportit të Bankës Botërore, 58% e të punësuarve në Shqipëri janë të nënpaguar! Ky tregues i BB është shumë rëndësishëm për të kuptuar se në Shqipëri hendeuku midis segmenteve të tregut të punës është shumë i madh! Po ashtu edhe HDI⁴ për vitin 2015 sipas World Capital Forum e rendit Shqipërinë në vend të 66 nga 124 vende të marra në shqyrtim.

1.5. Qëllimi dhe objektivat e kërimit.

1.5.1. Qëllimi i kërimit.

Kërkimi ynë synon të arrijë disa qëllime si më poshtë: *Së pari*, të realizohet si një studim që vlerëson situatën e tregut të punës në Shqipëri me fokus në rajonin e Durrësit. *Së dyti*, të studiohet tregu i punës nëpërmjet analizës së karakteristikave aktuale të tij dhe vlerësimit të dinamikave të tij. *Së treti*, të analizohen dhe të vlerësohen efektet e bashkëveprimit të faktorëve të ndryshëm, që kushtëzojnë punëkërkuesit ndaj tregut të punës dhe institucioneve që ofrojnë shërbime punësimi në këtë treg.

1.5.2. Objektivat e kërimit.

Në përputhje me qëllimet e mësipërme, kërkimi shkencor synon të realizojë objektivat e mëposhtëm:

❖ Objektivi i përgjithshëm.

Të zhvillohet si një dokument gjithëpërfshirës në të cilin:

- Të analizohet tregu lokal i punës në rajonin e Durrësit, punësimi, problemi i papunësisë, dimensionet dhe struktura e tyre.
- Të shtjellohen çështjet dhe problematikat kryesore me të cilat ndeshet tregu i punës në Shqipëri, duke u përqendruar, në mënyrë të veçantë në trajtimin e gjendjes aktuale të tregut të punës, nivelin e punësimit, kapacitetet dhe performancat profesionale të tyre në përgjigje të kërkesave të tregut rajonal të punës.
- Të vlerësohen tendencat, vështirësitë, rrugët dhe instrumentat që mund të përdoren për të zhvilluar kapacitetet e tregut të punës në Durrës.
- Të vlerësohen, karakteristikat dhe niveli i performancave që zotërojnë dhe që duhet të zhvillojnë me tej, institucionet e ndryshme që ofrojnë shërbimet për punësim.

⁴ The Human Development Index (HDI) - Indeksi i Zhvillimit Njerëzor analizon: Arsimimin në sasi dhe cilësi, shëndetin dhe mirëqenien duke theksuar gjendjen psiko-fizike të popullatës nga vegjësia deri në moshë madhore, forcën e punës sot dhe në të ardhmen si dhe mundësitë e punësimit.

Objektiva specifike.

Duke ju referuar objektivit të përgjithshëm, studimi do të synojë të realizoj objektivat specifike të mëposhtë:

- Të vlerësohet situata e të punësuarve dhe të papunëve në rajonin e Durrësit.
- Të vlerësohet gjendja dhe tendenca për punësimin e punëkërkuësve në rajonin e Durrësit.
- Të evidentohen faktorët kryesorë që lidhen me punëkërkuësit në raport me mjedisin ekonomik.
- Të vlerësohen efektet e ndikimit të këtyre faktorëve në formimin e sjelljes së punëkërkuësve, si: mosha, gjinia, zona e banimit dhe niveli i arsimimit, etj.
- Të vlerësohen kapacitetet aktuale të punëkërkuësve dhe kërkesat e punëdhënësve me qëllim gjetjen e pikave të përbashkëta që kërkesa për punë të përputhet me ofertën për punë.

1.6. Pyetjet kërkimore.

Ky studim synon t'ju përgjigjet pyetjeve të mëposhtëme kërkimore:

- Cilat janë karakteristikat kryesore, të tregut të punës në rajonin e Durrësit?
- Cila është situata aktuale e tregut të punës në rajonin e Durrësit?
- Cilat janë pozicionet më të përhapura të punës në rajonin e Durrësit?
- Cilat janë preferencat e të punësuarve në lidhje me orët e punës, nivelin e përfitimit nga puna, largësinë e vendit të punës nga vendbanimi, etj?
- Sa të kënaqur janë të punësuarit me vendin aktual të punës?
- Cilat janë format e pagave dhe intervali i pagesës së tyre më i përhapur në tregun rajonal të punës dhe a përputhen këto statistika të rajonit të Durrësit me statistikat për Shqipërinë?
- A ndjekin të punësuarit kurse profesionale apo trajnime në lidhje me punën që kryejn?
- Cilat prej formave të informimit ka rezultuar më e suksesshme për të punësuarit me anë të të cilave kanë arritur të gjejnë vendin aktual të punës?
- Sa kohë ju është dashur të punësuarve për t'u punësuar pas kryerjes së studimeve?
- Cilët janë sektorët ekonomik më të preferuar që punëkërkuësit e papunë dëshirojnë të punësohen?
- Cilat janë arsyet kryesore mbi bazën e të cilave shprehet preferenca për sektorin ekonomik që dëshirojnë të punësohen punëkërkuësit e papunë në rajonin e Durrësit?
- Cilat janë pozicionet më të preferuara të punës që punëkërkuësit e papunë dëshirojnë të punësohen?
- A mendojnë se i zotërojnë punëkërkuësit e papunë aftësitë e duhura profesionale për të përmbushur detyrat e punës sipas pozicionit të preferuar?
- Për çfarë lloj aftësish profesionale kanë nevojë për tu zhvilluar punëkërkuësit e papunë?
- Cili është perceptimi i punëkërkuësve të papunë në lidhje me vështirësitë e gjetjes së një vendi pune?
- Cilat janë arsyet kryesore që punëkërkuësit e papunë vlerësojnë si vështirësi për të gjetur një vend pune?
- A marrin informacion punëkërkuësit e papunë në lidhje me vendet e lira të punës dhe cila është forma që përceptojnë si më të besueshme për t'u informuar?

- A janë të informuar punëkërkuuesit e papunë për ekzistencën e institucioneve që ofrojnë informacion apo këshillim në lidhje me punësimin? Nëse po, a kanë marrë ndonjëherë informacion apo këshillim nga ky institucion dhe cili është lloji më i përhapur i informacionit të kërkuar nga këto institucione? Nëse jo, për çfarë arsyes?
- Sipas perceptimit të punëkërkuësve të papunë, cila është pengesa kryesore për të gjetur një vend të mirë pune?
- Cilët janë sektorët ekonomik më të përhapur në Durrës sipas zonës së ushtrimit të aktivitetit që punësojnë më shumë punonjës?
- A janë të gatshme firmat dhe institucionet publike/lokale që të rrisin nivelin e pagave nëse të punësuarit e tyre do të ofronin më shumë orë pune?
- Cilat janë kategoritë e pozicioneve të punës më të kërkuara nga kërkuuesit e punës në rajonin e Durrësit?
- Cili është niveli i kërkesës për punë i firmave dhe institucioneve sipas nivelit të arsimimit të punëkërkuësve?
- Cilat janë mënyrat e informimit që firmat dhe institucionet përdorin për të rekrutuar stafin e tyre?
- A i publikojnë firmat dhe institucionet publike/lokale vendet e lira të punës? Cila është mënyra e publikimit?
- Cilat janë vështirësitë e firmave apo sektorit publik për të rekrutuar punonjës të përshtatshëm dhe të kualifikuar për vendet e lira të punës?
- Cili është niveli i kërkesës për punë sipas nivelit të aftësive profesionale që duhet të zotërojë punëkërkuuesi?
- A përputhen perceptimet e të punësuarve, punëkërkuësve me kërkesën për punë?

1.7. Hipotezat e kërimit.

Studimi është realizuar duke patur si hipotezë kryesore: *Punësimi është një sfidë shumëdimensionale në kompleksitetin e të cilës ndikojnë bashkëveprimet e faktorëve të ndryshëm ekonomik, të lidhur me zhvillimin makroekonomik dhe zhvillimin e qëndrueshëm ekonomik të rajonit.* Duke ju refruar këndvështrimit sipas të cilit është konceptuar kërkitimi shkencor, studimi i çështjeve të ndryshme, pjesë të këtij punimi, është realizuar duke patur si hipoteza pune:

Hipoteza H:1. Variablat sëbashku janë të rëndësishëm për statusin e punës.

Në mënyrë që të klasifikojmë variablat, autori propozon nënhipotezat e mëposhtme:

H: 1.1: Zona e banimit është e rëndësishme për statusin e punës.

H: 1.2: Gjinia është e rëndësishme për statusin e punës.

H: 1.3: Niveli i arsimimit është i rëndësishëm për statusin e punës.

H: 1.4: Gjendja civile është e rëndësishme për statusin e punës.

Hipoteza H:2. Studimi i sjelljes së të punësuarve ndaj tregut të punës sipas nivelit të arsimit në rajonin e Durrësit

H: 2.1: Niveli i arsimit të kryer lidhet me kohën e gjetjes së vendit të punës pas diplomimit.

Hipoteza H:3. Studimi i sjelljes së punëkërkuësve ndaj tregut të punës në rajonin e Durrësit:

H: 3.1: Në formimin e sjelljes së punëkërkuesve ndaj mundësisë së punësimit ndikojnë faktor që lidhen me zonën e banimit, gjininë dhe nivelin e arsimimit të tyre.

Hipoteza H:4. Studimi i opinioneve dhe sjelljes të punëkërkuesëve ndaj sistemit të informimit për tregun e punës:

Në mënyrë që të klasifikojmë variablat, autori propozon nënhipotezat e mëposhtëme:

H: 4.1: Sjellja e të punësuarve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të gjinisë.

H: 4.2: Sjellja e të punësuarve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të moshës.

H: 4.3: Sjellja e të punësuarve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të arsimimit.

H: 4.4: Sjellja e të papunëve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të gjinisë.

H: 4.5: Sjellja e të papunëve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të moshës.

H: 4.6: Sjellja e të papunëve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të arsimimit.

H: 4.7: Sjellja e kërkesës për punë ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të sektorit të ushtrimit të aktivitetit.

H: 4.8: Sjellja e kërkesës për punë ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të vendodhjes të aktivitetit.

Hipoteza H:5. Vlerësimi i kërkesës për punë në tregun rajonal të punës.

Në mënyrë që të klasifikojmë variablat, autori propozon nën hipotezat e mëposhtëme:

H: 5.1: Numri i të punësuarve në firmat dhe institucionet lokale përcaktohet nga tipi i organizatës dhe sektori i ushtrimit të aktivitetit.

H: 5.2: Kërkesa për punë ndikohet nga niveli arsimor i punëkërkuesve.

H: 5.3: Gatishmëria e firmave për të rritur pagat në këmbim të rritjes së orëve të punës përputhet me gatishmërinë e të punësuarve për të rritur orët e punës në këmbim të një page më të lartë.

H: 5.4: Mënyra e informimit mbi tregun e punës si për ofertën për punë po ashtu për kërkesën për punë përputhet.

H: 5.5: Kërkesa për punë ndikohet nga vendet e lira dhe nga niveli i njohurive që zotërojnë punëkërkuesit.

1.8. Metodologjia e kërkimit.

Për ndërtimin e metodologjisë së studimit u mbajt parasysh fakti se instrumentat që do të përdoren dhe mënyra e përdorimit të tyre, duhet të përzgjidhen në varësi të qëllimeve, objektivave dhe çështjeve që do trajtohen në mënyrë që t`ju japin përgjigje të besueshme dhe të vlefshme pyetjeve kërkimore (Ellis dhe Levy, 2008, p.21). Në zbatim të këtij parimi, metodologjia e kërkimit për këtë studim, u formulua si një tërësi instrumentash dhe metoda për përdorimin e tyre, duke patur si prioritet kryesore, zhvillimin e çështjeve kërkimore që lidhen me: *së pari*, qëllimet, objektivat e studimit dhe mundësitë reale për kryerjen e studimit referuar tërësisë, cilësisë dhe gjatësisë së informacionit të nevojshëm, *së dyti*, karakteristikat demografike dhe të sjelljes në tregun e punës të target grupeve, punëkërkues, punëmarrës e punëdhënës, që janë objekte të këtij studimi, *së treti*, çështjet që trajtohen në studim, këndvështrimi problemor dhe në përzgjedhjen e tematikës kërkimore, niveli i shtrirjes dhe zhvillimit, në kohë dhe hapsirë, të fenomenit të papunësisë dhe çështje të punësimit në Durrës. *së*

katërti, nevojën e vlerësimit të gjëndjes aktuale dhe gjykimit për zhvillimet e pritshme të sistemit publik e privat, të ofruesëve të shërbimeve për punësim, sistemit arsimor dhe të formimit profesional, sistemit të informimit, politikave mbështetëse për punësimin.

Realizimi i punës kërkimore

kushtëzoj edhe caktimin e termave dhe drejtimeve kryesore të punës në metodologjinë e kërkimit. Në linjat kryesore ato janë:

- Studimi, grumbullimi, klasifikimi, vlerësimi dhe përpunimi i informacionit ekzistues, në literaturën e huaj dhe të vendit, në të cilën trajtohen çështje të papunësisë/ punësimit, si objekte të kërkimit shkencor, të analizave për situata konkrete në rajone të caktuara në vende të ndryshme, të raporteve vlerësuese, studimeve të dinamikave dhe problematikave rajonale e globale, statistika, anketa për forcat e punës dhe për dinamikën e zhvillimit të tregut të punës.
- Formulimi i indikatorëve që shërbejnë për të gjykuar dhe vlerësuar sjelljen në tregun e punës, duke synuar përafrimin e tyre me indikatorët që përdoren në vende të tjera, me nivel të ngjashëm ekonomik.
- Analiza e sjelljes, qëndrimeve dhe pritshmërive ndaj kërkesave të tregut të punës, institucioneve të shërbimit për punësim dhe politikave të punësimit. Identifikimi, studimi dhe vlerësimi i efekteve të faktorëve të ndryshëm ekonomik në formimin e sjelljes së të punësuarve dhe punëkërkuesve, si subjekte të tregut të punës
- Analiza e opinioneve, kërkesave dhe pritshmërive të operatorëve që veprojnë në tregun e punës në rajonin e Durrësit.

1.9. Organizimi i kërkimit.

Disertacioni përbëhet nga pesë kapituj, të grupuar në dy pjesë. Në pjesën e parë realizohet një vlerësim i literaturës ekzistuese, metodologjisë dhe instrumenteve të përdorur (kapitujt II dhe III). Një pjesën e dytë janë paraqitur dhe testuar hipotezat e propozuara dhe janë diskutuar konkluzionet dhe janë dhënë rekomandimet përkatëse, gjithashtu janë diskutuar kufizimet e punimit si dhe kontributet në tregun lokal të punës dhe atë kombëtar.

Kapitulli 2: Rishikimi i literaturës.

Në kapitullin II është shqyrtuar literatura analitike e tregut të punës, si teoria e kërkesës dhe ofertës për punë, si dhe teoritë kryesore të ekzistencës së papunësisë. Gjithashtu janë shqyrtuar pyetjet e marra në konsideratë në pyetësorët e realizuar. Pyetjet e trajtuara në analizën e tregut rajonal të punës janë: Në kahun e ofertës për punë: gjinia, mosha, niveli i arsimit, vendbanimi, gjendja civile, mënyra e informimit, pozicioni i punës, koha e punësimit, orët e punës, gatishmëria për të rritur orët e punës, levizshmëria e ofertës së punës, forma e pagës, intervali i pagës, koha e fillimit të punës pas diplomimit, sektorët e preferuar dhe kategoritë e pozicioneve më të preferuara. Ndërsa variablat e marrë në konsideratë në analizën e kërkesës për punë janë: tipi i organizatës së punës, vendodhja e organizatës së punës, sektori i ushtrimit të aktivitetit, numri i të punësuarve, koha e punës e të punësuarve, gatishmëria për të rritur pagat, kategoritë e kërkuara të punës, mënyra e informimit për ofertat e punës dhe niveli i kërkesës sipas nivelit arsimor të arritur dhe aftësive që zotëron.

Kapitulli 3: Metodologjia e ndjekur dhe instrumentat e përdorur.

Pjesa e parë e këtij kapitulli trajton strategjinë e studimit, hapat e zhvillimit të kërkimit, kompozimi i kërkimit, projektimi i pyetësorit, përzgjedhja e pyetjeve,

përcaktimi i popullimit dhe zgjedhjes. Në pjesën e dytë të këtij kapitulli diskutohen qasjet kërkimore, metodat dhe instrumentat e përdorur si regresioni multinominal logjistik, kampionet kërkimore, mbledhja e të dhënave, etj. Si rezultat, propozohen teknika të raportit reciprok shkak – pasojë ndërmjet variablave të sjelljes në këtë model. Në këtë pjesë sigurohet besueshmëria dhe vlefshëmria e të dhënave.

Kapitulli 4: Analiza e rezultateve dhe gjetjet.

Ky kapitull ofron testimin e të dhënave nga metodat statistikore të përdorura në kapitullin III. Ky kapitull përmban faktorët e analizës dhe besueshmërinë, bëhet një analizë e literaturës së përdorur nga burimet dytësore. Gjithashtu, zhvillohet një analizë e hollësishme e të dhënave. Nëpërmjet përdorimit të programeve statistikore SPSS 20.0 dhe Megastat, përpunohen të dhënat dhe identifikohen treguesit e rëndësishëm statistikor të kërkimit. Gjetjet konfirmojnë vlefshmërinë dhe besueshmërinë e modelit dhe sigurojnë rezultatet e kërkimit.

Kapitulli 5: Diskutimi i rezultateve, konkluzionet dhe rekomandimet.

Ky kapitull paraqet një përmbledhje të hulumtimit në këtë punim. Diskutohen rezultatet, si dhe konkluzionet e nxjerra nga gjetjet, të cilat pasqyrohen në këtë kapitull. Rezultatet e testimit të të gjitha hipotezave në mënyrë të përmbledhur janë gjithashtu objekt i këtij kapitulli. Ky kapitull vlerëson kontributet teorike dhe praktike të këtij punimi, nxjerr në pah kufizimet e tij dhe diskuton potencialin për kërkime të mëtejshme.

KAPITULLI II**LITERATURA E SHQYRTUAR****2.1. Parathënie.**

Pas viteve 1990, Shqipëria ka përjetuar shumë ndryshime në sistemin politik, institucioneve administrative dhe marrëdhënieve ekonomike me vendet e tjera dhe institucionet ndërkombëtare. Ekonomia e saj ka ndryshur nga një ekonomi e centralizuar në një ekonomi tregu.

Një nga aspektet që u përfshinë më shumë në këto ndryshime ishte tregu i punës. As që mund të përmendej ky element gjatë regjimit komunist, kur punësimi i plotë bëhej i planifikuar dhe shteti ishte i vetmi punëdhënës. Kështu, tregu i vërtetë i punës u formua pas ndryshimeve të sistemit politik dhe është ende në vijim të transformimit të degëve të ndryshme të aktivitetit ekonomik. Me këto ndryshime, kapaciteti i ekonomisë Shqiptare në thithjen e krahut potencial të punës duhet të monitorohet rregullisht dhe në vijimësi duhen ndjekur politika punësimi që kanë për qëllim menaxhimin e duhur dhe përdorimin efikas të krahut të saj të punës.

Niveli i papunësisë përdoret gjerësisht si treguesi i përgjithshëm për të vlerësuar performancën e ekonomisë së një vendi. Problemi i papunësisë është një çështje globale që çdo komb përpaket ta kontrollojë e ta mbajë në nivele minimale. Megjithatë, në vendet në tranzicion ai po përkeqësohet për shkak të ndryshimeve të thella në sistemin e tyre prodhues dhe të mirëqenies. (Faggio dhe Konings 2000) ndërsa urbanizimi përkeqëson problemin, sepse migrimi i forcës punëtore në zonat urbane pa asnjë perspektivë punësimi, duke u bërë pre e punësimit të nënpaguar.

Analizat e statusit të punës dhe papunësisë në tërësi, janë kryesore për të trajtuar vështirësitë aktuale dhe parashikuar ndryshimet e ardhshme. Lidhja me variablat e zakonshëm demografik (gjinia, grup moshat, gjendja civile), me nivelin arsimor të arritur, etj, mund të shërbejë si sugjerim i politikave përkatëse.

Në vende më pak të zhvilluara si Shqipëria, rrallë ka burime të dhënash statistikore të plota e të besueshme mbi tregun e punës. Shumë individ, duke qenë kontributorë në familje, punëtor në bujqësi, punojnë kështu jashtë tregut real të punës dhe aktiviteti i punës në bujqësi arrihet më lehtë nga statusi normal se nga ai aktual. Së fundi, papunësia dhe puna e nënpaguar kapërcejnë aktivitetet tradicionale, veçanërisht në bujqësi, shitjet me pakicë, si dhe shërbime të tjera të nivelit të ulët.

2.2. Disa tregues kryesor të tregut të punës.

Oferta e punës përkufizohet si sasia e orëve të punës që individët janë të gatshëm dhe në gjendje të ofrojnë në tregun e punës kundrejt niveleve të dhëna të tarifës së pagës orare të punës, gjatë një periudhe të caktuar kohe. (Qirici.S, 2005).

E parë në këndvështrimin ekonomisë lokale koncepti i ofertës së punës ka shumë dimensione. Në ekonominë e një vendi ose rajoni, sasia totale e orëve të punës që mund të ketë në dispozicion, varet nga disa faktor.

- ⊗ Numri i popullsisë dhe përbërja demografike e saj. Në këtë tregues influencojnë, lindjet, vdekjet, shtesa natyrore e popullsisë, emigracioni neto.

- ⊗ Norma e pjesëmarrjes në forcën e punës, që paraqet përqindjen e popullsisë në moshë pune e cila aktualisht është e zënë me punë ose duke kërkuar në mënyrë aktive punë.
- ⊗ Numri i orëve të punuara në një javë ose një vit.
- ⊗ Cilësia e forcës punëtore. Kjo përcaktohet nga shkalla ose niveli i investimit në kapitalin human që zotëron forca punëtore.

Në statistikën e tregut të punës llogariten disa tregues kryesor me anën e të cilëve jemi në gjendje që të përcaktojmë madhësinë e ofertës së punës dhe tendencat në pjesëmarrjen në forcën punëtore.

Të gjithë ata persona të cilët nuk kanë mbushur moshën 16 vjeç, ata që janë më aftësi të kufizuara mendore dhe/ose fizike, ata që janë të dënuar me burgim, përjashtohen si pjesëmarrës të mundshëm në forcën punëtore, sepse presupozohen si të pa aftë për të punuar. Duke zbritur numrin e këtyre personave nga numërimi total i popullsisë së vendit marrim *numrin e popullsisë jo institucionale*⁵. Të gjithë ata individ të cilët as nuk punojnë dhe as nuk kërkojnë që të punojnë konsiderohen si jo pjesëmarrës në forcën punëtore. Pikërisht, numri i popullsisë që mbetet përbën treguesin e forcës punëtore.

Forca punëtore përfshin ata individ të cilët punojnë në një punë ose janë duke kërkuar një punë. Pra, në treguesin e forcës punëtore përfshijmë të gjithë të punësuarit dhe të papunët që janë duke kërkuar punë.

$$\text{Forca e Punës} = \text{Numri i të Papunëve} + \text{Numri i të Punësuarve} \quad (1)$$

Një nga treguesit më të rëndësishëm të tregut të punës është: Norma e pjesëmarrjes në forcën punëtore. Ajo llogaritet si raport i numrit të individëve që përfshihen në forcën punëtore ndaj numrit të popullsisë jo institucionale.

$$\text{Norma e Pjesëmarrjes në Tregun e Punës} = \frac{\text{Forcë e Punës}}{\text{Popullsia}} \times 100 \quad (2)$$

Në kategorinë e të punësuarve hyjnë ata individ të cilët gjatë mbledhjes së të dhënave statistikore janë mbi 16 vjeç, janë të punësuar në një firmë private ose sektor publik, ose janë të vetëpunësuar ose kanë një punë por aktualisht nuk punojnë sepse janë të sëmurë, janë me pushime, janë në grevë, etj.

Në kategorinë e të papunëve bëjnë pjesë ata individ të cilët gjatë mbledhjes së të dhënave statistikore janë mbi moshën 16-vjeç, nuk janë të institucionalizuar dhe nuk punojnë, por janë të gatshëm për të punuar, janë të angazhuar në kërkim të një pune të re gjatë katër javëve të fundit, janë në pritje që të rikthehen në punën që kishin më parë, janë në pritje për të filluar një punë të re brenda 30 ditëve, janë duke kërkuar punë, por përkohësisht janë të sëmurë.

Të papunët përfshihen në forcën punëtore sepse, edhe pse nuk punojnë, ata janë në kërkim të një pune dhe rrjedhimisht janë inpute të përshtatshëm pune për ekonominë.

⁵ Popullsia jo institucionale përbën numrin e njerëzve të cilët janë të përshtatshëm për punë, por jo të gjithë këta marrin vendimin për të punuar ose për të kërkuar një punë që paguhet. Disa prej tyre zgjedhin të shkojnë në shkollë, për të investuar në kapitalin e tyre human, disa të tjerë qendrojnë në shtëpi dhe kujdesen për të tjerët, disa e braktisin tregun e punës sepse dalin në pension.

2.2.1. Si matet papunësia?

Përkufizimi standart i ILO-s për papunësinë, i përcakton personat e papunë si persona që nuk punojnë gjatë periudhës së referencës dhe që janë duke kërkuar punë në mënyrë aktive, të gatshëm dhe me dëshirën për të filluar punë, nëse ajo do të ishte e mundur. Ka tre mënyra të matjes së popullsisë së papunë, që bazohen në shkallën e relaksimit në kërkimin e punës apo lehtësisë së përdorimit të kriterit të vendosur për matjen e papunësisë ; *standart, pjesërisht i pa shqetësuar, i relaksuar*.

Nëse në regjistrimet e forcës së punës, nuk është e mundur të përfshihen në çështjet që kanë të bëjnë me matjen e papunësisë gjatë periudhës së referencës dhe asaj që kërkonte punë në mënyrë aktive, nëse ajo është e mundur. Nëse nuk punonin, njerëzit pyeteshin nëse ishin të gatshëm dhe dëshironin të fillonin një punë nëse ishte e mundur. Kjo mund të çojë tek konkluzioni që në disa raste përgjigja bazohet mbi deklaratat e personave dhe jo mbi përpjekjet reale për të gjetur një punë. Mund të thuhet se papunësia mori pak a shumë formën e relaksuar të përkufizimit të papunësisë.

Në matjen e papunësisë, referuar përkufizimit të ILO njerëzit pyetën nëse ata kanë kërkuar punë katër javë para datës së studimit, çfarë hapash specifik kishin ndërmarrë dhe nëse ishin të gatshëm të fillonin një punë brenda dy javëve nëse ju ofrohej një punë. Sipas kësaj, studimi mund të maste popullsinë e papunë duke përdorur dy opsionet e matjes së papunësisë: atë standarte dhe përkufizimin e relaksuar të papunësisë. Sa i takon relaksimit të përkufizimit standart, disa grupe si “të larguarit”, “puntorët sezonalë”, “puntorët e dekurajuar” – që i atashohen marzhit të fuqisë punëtore – mund të konsiderohen si të papunë.

Supozimi është plotësisht i arsyeshëm në kontekstin Shqiptar, karakterizuar nga një numër domethënës i puntorëve të dekurajuar. Në krahun tjetër, siç edhe është vënë re në ekonomitë në zhvillim e tranzicion kur përdoret përkufizimi standart, shifrat veçanërisht të ulta të papunësisë në zonat rurale, reflektojnë nivele të larta të punës së paguar keq në bujqësi. Siç edhe rekomandohet nga ILO, në këto rrethana gjendja e punësimit nuk mund të përshkruhet vetëm nga të dhënat mbi papunësinë, por duhet të plotësohet nga informacioni mbi punën e paguar keq. Gjithashtu, shumë vende nuk e zbatojnë ‘kriterin e një orëshit’ standart, por përdorin një kufi të ndryshëm në vend të tij për të klasifikuar një person si të punësuar.

Norma e papunësisë llogaritet si raport i numrit të të papunëve me numrin e forcës punëtore, i shprehur në përqindje.

$$\text{Norma e Papunësisë} = \frac{\text{Të Papunë}}{\text{Forcë Pune}} \times 100 \quad (3)$$

Norma e papunësisë, megjithëse është një tregues i rëndësishëm i tregut të punës, mund të mos jetë një matëse e saktë e faktit se sa afër ose larg është shoqëria nga qëllimi i saj për të patur një punësim të plotë. Kur flasim për punësim të plotë kjo nuk do të thotë se norma e papunësisë është e barabartë me zero. Ekonomistët kur flasin për punësim të plotë në një ekonomi tregu, kanë parasysh arritjen e normës natyrore të papunësisë. Koncepti i normës natyrore të papunësisë ka të bëjë me faktin që çdo lloj ekonomie tregu do të ketë një normë të caktuar papunësie pavarësisht nga gjendja në të cilën ndodhet ekonomia. Për një kategori të caktuar individësh, të cilët janë të papunë, dëshirojnë të kenë një punë, që kanë bërë përpjekje për të kërkuar punë dhe nuk e kanë gjetur një të tillë prandaj tërhiqen nga ky proces, përdoret një tregues tjetër që quhet treguesi i puntorëve të dekurajuar. Ata heqin dorë nga kërkimi i një pune të re, sepse nuk kanë më besim te zyrat e punës dhe me aftësinë profesionale që zotërojnë nuk kanë ndonjë prespektivë për të gjetur punë. Rrjedhimisht kjo kategori

njerëzish duhet të përjashtohet nga kategoria e të papunëve, sepse rrit në mënyrë artificiale numrin e të papunëve dhe normën e papunësisë.

Ekziston edhe një kategori tjetër individësh të cilët janë të pakënaqur nga veprimtaria e tyre në tregun e punës. Ata punojnë me kohë të pjesshme, pa dëshirën e tyre. Rrjedhimisht aftësisht e tyre fizike e mendore janë të nënpërdorura. Zakonisht punëtorët e nënpunësuar llogariten si të punësuar. Këta individ dëshirojnë të punojnë me kohë të plotë pune, por kushtet e tregut nuk u'a lejojnë një gjë të tillë dhe punojnë me kohë të pjesshme. Përfshirja e këtyre individëve që punojnë me kohë të pjesshme në kategorinë e të punësuarve e rrit në mënyrë artificiale numërin e të punësuarve. Disa ekonomist mendojnë se norma e papunësisë i zmadhon problemet e punësimit. Ata theksojnë se shumë punëtor të papunë refuzojnë të kryejnë një punë të çfardoshme, sepse i konsiderojnë këto punë të pa përshtatshme për veten e tyre dhe se ato paguhet me paga shumë të ulëta. Ekonomistët pyesin, a do të konsiderohen këta individ si të papunë? Pyetja është shumë e rëndësishme sepse në qoftë se këta individ do të përfshihen në kategorinë e të papunëve atëherë duhet që ata të përfitojnë pagesë papunësie. Kjo pagesë papunësie përballohet nga punëtorët që paguajnë tatime dhe taksa.

Përseri lind pyetja, a duhet që tatimpaguesit t'i mbështesin këta individ? Të dyja pyetjeve të mësipërme ekonomistët i përgjigjen: Jo. Ata theksojnë se, njerëzit duhet të jenë të gatshëm që të pranojnë të punojnë qoftë edhe me pak të ardhura se sa të mbeten të papunë. Sipas pikëpamjes së këtyre ekonomistëve, ekonomia vepron mirë në qoftë se ajo është në gjendje të krijoj vende pune për çdo person që dëshiron të punojë. Nga ekonomia nuk mundet të pritët që ajo të krijoj vende pune perfekte për çdo individ.

2.3. Teoria e ofertës së punës⁶.

Tregu i punës si përkufizim është bashkimi i ofertës dhe i kërkesës për punë. Tregu i punës mund të funksionoj, ashtu si dhe çdo treg tjetër, ka dy anë të pandashme njëra nga tjetra, ofertën e punës (që në mënyrë simbolike e shënojmë me S_L ⁷) dhe kërkesën për punë (që në mënyrë simbolike e shënojmë me D_L ⁸). Bashkëveprimi i ofertës së punës me kërkesën për punë, pikëprerja e tyre, quhet pika e ekuilibrit të tregut (që e shënojmë me E). Pika e ekuilibrit në boshtin vertikal përcakton çmimin e faktorit punë, ose pagën e ekuilibrit të tregut (që e shënojmë me W_e) ndërsa në boshtin horizontal numrin e të punësuarve ose orët e punës në ekuilibër (që e shënojmë me L_e), ashtu siç paraqitet edhe në figurën 2.1.

⁶ Më 1935, John Maynard Keynes i shkroi George Bernard Shaw: “Unë besoj se po shkruaj një libër mbi teorinë ekonomike i cili do të revolucionarizojë gjerësisht – besoj jo menjëherë, por brenda dhjetë viteve të ardhshme – mënyrën se si bota mendon mbi problemet e ekonomisë.” Dhe, me të vërtetë, kryevepra e Keynes, *Teoria e Përgjithshme e Punësimit, Interesit dhe Parasë*, e publikuar në shkurt 1936, transformoi ekonominë dhe politikëbërjen ekonomike.

⁷ S_L – Supply of labour = Oferta e punës

⁸ D_L – Demand of labour = Kërkesa e punës

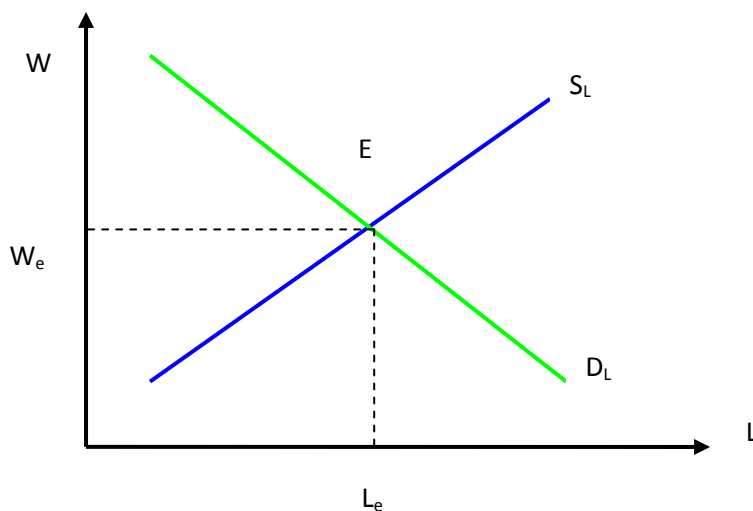


Figura 2.1 Tregu i punës, ofreta e punës dhe kërkesa për punë. (Qirici, S. 2005)

Oferta e punës ka disa dimensione të cilat përfshijnë si anën sasiore të faktorit punë ashtu edhe anën cilësore të tij që e bëjnë atë të disponueshme për tregun e punës.

Oferta e punës gjithashtu, mund të matet dhe të analizohet në mënyra të ndryshme dhe për qëllime të ndryshme. Njëra mënyrë është të fokusohemi se sa orë është në gjendje dhe i gatshëm të ofrojë një individ në nivele të ndryshme të dhëna të pagave, që me fjalë të tjera do të thotë të ndërtojmë kurbën e ofertës së punës individuale. Për qëllime të tjera është e dobishme të theksojmë nëse një individ zgjedh të punojë ose jo.

2.4. Teoria e kërkesës për punë.

Kërkesa për punë ka të bëjë me nivelin e punësimit që firmat dëshirojnë të kenë me qëllim që të sigurojnë maksimizimin e fitimit në biznesin e tyre. Firmat e kërkojnë punën sepse ajo është një ndër faktorët kryesor të procesit të prodhimit, i cili së bashku me faktorët e tjerë ndikon në nivelin e prodhimit.

Në përcaktimin e numrit optimal të të punësuarve nga ana e firmave ndikohet nga disa faktor: Ndër këta faktor mund të përmendim:

- Ndryshimi në pagën orare të dhënë të tregut,
- Natyra e teknikës dhe teknologjisë së prodhimit,
- Niveli i shitjeve dhe i të ardhurave që siguron firma nga produktet që prodhon puna,
- Kosto e kapitalit dhe faktorëve të tjerë.

❖ Kërkesa për punë është kërkesë e prejardhur ose e derivuar.

Kjo do të thotë se kërkesa për punë rrjedh nga kërkesa që ekziston në treg për produktet dhe shërbimet që prodhon e realizon firma. Me përjashtim të disa shërbimeve si ato që realizojnë mjekët, juristët etj, të cilat i kënaqin drejtpërdrejtë kërkesat e konsumatorëve. Në qoftë se ka një rënie në kërkesën botërore për bimë medicinale (si p.sh Sherebele⁹) atëherë firmat do të reduktojnë numrin e punëtorëve

⁹ Sherebela (*Salvia officinalis* L.) është bima kryesore aromatiko-mjekësore që zë peshën më të madhe si në eksportet kombëtare ashtu edhe rajonale. Kushtet klimatiko-tokesore kanë

që kultivojnë apo mbledhin për llogari të firmave dhe e kundërta. Fakti që kërkesa për punë është e derivuar ose e prejardhur, sjell si pasojë që kërkesa për një lloj pune të caktuar të përcaktohet nga dy faktor kryesorë:

1. *Sa produktive është puna për prodhimin e një malli ose shërbimi të caktuar?*
2. *Sa është vlera e tregut të produktit (çmimi i tregut) që prodhon puna?*

2.5. Përse gjithmonë disa njerëz janë të papunë?

Në shumicën e tregjeve në ekonomi, çmimet përshtaten për të sjellë në ekuilibër sasinë e ofruar dhe sasinë e kërkuar. Në një treg ideal të punës, pagat do të përshtateshin për të balancuar sasinë e punës së ofruar dhe sasinë e punës së kërkuar. Kjo përshtatje e pagave do të sigurojë që të gjithë punëtorët të jenë gjithmonë të punësuar. Natyrisht, realiteti nuk i përgjigjet këtij ideali. Ka gjithmonë punëtor që janë pa punë, edhe kur ekonomia në tërësi shkon mirë. Me fjalë të tjera, norma e papunësisë asnjëherë nuk bie në zero, por në vend të kësaj luhet rreth Normës Natyrore të Papunësisë¹⁰. Ekzistojnë arsye të shumta se përse disa individ janë të papunë: Ndër më kryesoret janë si më poshtë, të cilat nga studimet e shumta makroekonomike janë trajtuar si teori të papunësisë dhe janë ndërtuar modele specifike të cilat përpiqen të shpjegojnë këtë fenomen.

Teoritë e papunësisë mund të klasifikohen në bazë të mendimit se përse mekanizmi i tregut të punës mund të dështoj. Konkretisht, e konsiderojnë një punëtor të papunë që ofron orët e tij të punës për të punuar në një firmë të caktuar për më pak se firma është e gatshme aktualisht të paguaj dhe cili është ndryshimi për punëtorët që konsiderohen homogjen. Ka të paktën katër përgjigje të mundshme që firma mund të bëjë për këtë ofertë.

Së pari, mund të themi se firma nuk dëshiron të reduktoj pagat. Teoria sipas të cilës paguan paga më të larta se ekuilibri i tregut të punës njihet si *teoria e pagave të efikasitetit*. Kjo teori rrjedh nga ideja se pagat më të larta mund të rrisin produktivitetin e punës ose efikasitetin punës.

Së dyti, firma mund të shkurtoj pagat, por se një marrëveshje eksplicite apo implicite me punëtorët e saj e pengon atë, duke bërë marrëveshje me punëtorët dhe kontratat ndikojnë në tregun e punës, këto njihen si *modele kontraktuese, apo ekonomiksi i sindikatave*.

Së treti, firma mund të përgjigjet për ofertën e punonjësit të papunë e të thotë se ai nuk e pranon premisën se punëtori i papunë është identik me punonjësit aktual të firmës. Heterogjeniteti në mesin e punëtorëve dhe vendeve të punës mund të jetë një tipar thelbësor i tregut të punës. Në këtë pikëpamje, për t'a menduar tregun e punës si një treg të vetëm, apo edhe si një numër të madh të tregjeve të ndërlidhura. Sipas kësaj pikëpamje, çdo punëtor dhe çdo punë duhet të mendohet si e dallueshme, si rezultat procesi i përputhjes së punëtorëve me punët ndodh jo nëpër tregje, por nëpërmjet një procesi të ndërlikuar të kërkimit. Modele të këtij lloji janë të njohur si *modele e kërkimit dhe përputhjes*.

Së fundi, një arsyeje tjetër se përse ekonomitë përjetojnë një nivel të caktuar të papunësisë, janë edhe ligjet të cilat vendosin një nivel të pagave minimale, sipas të

përcaktuar që Shqipëria të ketë privilegjin të jetë furnitori kryesor i sherbelës në tregjet ndërkombëtare, duke eksportuar çdo vit rreth 2/3 e sasisë së përgjithshme të këtij produkti.

¹⁰ Norma Natyrore e Papunësisë është niveli normal i papunësisë rreth të cilit luhet norma e papunësisë.

cilave firmat janë të detyruara që punëtorët e tyre t'i paguajnë mbi këtë nivel, pavarësisht llojit apo produktivitetit të punës.

Tani le t'i trajtojmë këto teori në mënyrë më të zgjeruar.

Teoria e pagave të efikasitetit. Një arsyeje se përse ekonomitë përjetojnë njëfarë norme papunësie është teoria e efikasitetit të pagave, sipas të cilës firmat operojnë me efikasitet, në qoftë se pagat që firmat paguajnë, janë mbi nivelin e ekuilibrit. Përse firmat do të donin t'i mbanin pagat të larta? Vendimi mund të duket i çuditshëm, sepse pagat janë një zë shumë i rëndësishëm i kostove të firmës. Normalisht ne presim që firmat të maksimizojnë fitimet e tyre, të mbajnë kostot ulëta edhe pagat mundësisht sa më të ulta. Kapaciteti novator i teorisë së pagave të efikasitetit është se pagesa e pagave të larta mund të jetë fitimprurëse, sepse ato mund të rrisin efikasitetin e punëtorëve të një firme. Ekzistojnë disa arsye sipas teorisë së pagave të efikasitetit se përse firmat dëshirojnë të paguajnë paga të larta. Le të marrim në konsideratë tani disa arsyeje.

- *Shëndeti i punëtorit.* Arsyeja e parë dhe më e thjeshtë e teorisë së pagave të efikasitetit thekson lidhjen ndërmjet pagave dhe shëndetit të punëtorit. Punëtorët e paguar mirë janë ata që ushqehen me një dietë më të ushqyeshme dhe punëtorët që ushqehen me një dietë më të mirë janë më të shëndetshëm dhe më produktiv.
- *Qarkullimi i punëtorit.* Punëtorët largohen nga puna për shumë arsyeje, për t'u punësuar në firma të tjera, për t'u zhvendosur në pjesë të tjera të vendit, për t'u larguar nga Forca e Punës e kështu me rradhë. Shpeshtësia me të cilën ata largohen varet nga një grup i tërë stimulues me të cilët ata përballen, duke përfshirë përfitimet e largimit dhe përfitimet e të ndenjurit. Sa më shumë t'i paguaj një firmë punëtorët e vet, aq më rrallë ata vendosin të largohen. Pra, një firmë mund t'a reduktoj qarkullimin e punëtorëve të saj duke u paguar atyre një pagë të lartë.
- *Përprjekja e punëtorit.* Në shumë vende pune punëtorët kanë njëfarë maturie për atë sesa shumë duhet të punojnë. Si rezultat, firmat i monitorojnë përprjekjet e punëtorëve të tyre dhe në rast që kapen duke i'u shmangur përgjegjësi të tyre, ata pushohen. Por jo të gjithë ata që shmangen kapen menjëherë sepse monitorimi i punëtorëve është i kushtueshëm dhe jo i përsosur. Një firmë mund të reagojë ndaj këtij problemi duke paguar paga mbi nivelin e ekuilibrit. Pagat e larta i bëjnë punëtorët më të etur për të fituar, dhe në këtë mënyrë u japin punëtorëve një stimul për të shprehur përprjekjet e tyre më të mira.
- *Cilësia e punëtorit.* Kur një firmë punëson punëtor të rinjë, ajo nuk mund që të njehsoj plotësisht cilësinë e kandidatëve. Duke u ofruar një pagë më të lartë, firma tërheq një grup më të mirë punëtorësh që të kandidojnë për vende pune.

2.5.1. Modeli i pagave të efikasitetit.

Supozimet kryesore të modelit:

- Ekziston një numër i madh firmash (N) që operojnë në një treg konkurrencial.
- Qëllimi kryesor i firmës është maksimizimi i fitimit.

$$\pi = Y - wL \quad (1)$$

Ku, Y - është prodhimi i firmës, w - është paga reale që ajo paguan dhe L - është numri i orëve të punës ose numri i punëtorëve.

Prodhimi i firmës varet nga numri i punëtorëve që punëson dhe përprjekjet që ato bëjnë.

- c. Për thjeshtësi, supozojmë se firma nuk përdor impute të tjera në procesin e prodhimit. Kështu prodhimi i firmës është:

$$Y = F(eL), \quad F'(eL) > 0, \quad F''(eL) < 0 \quad (2)$$

Ku, e tregon përpjekjet e punëtorëve.

- d. Supozimi kryesor i modelit të pagave të efikasitetit është se përpjekja e punëtorit varet pozitivisht nga paga që firma paguan. Kështu:

$$e = e(w), \quad e'(w) > 0 \quad (3)$$

- e. Së fundi, punëtorët konsiderohen homogjen.

Analiza e modelit.

Problemi me të cilin përballlet firma është maksimizimi i fitimit:

$$\max_{L, w} F(e(w)L) - wL \quad (4)$$

Nëse në tregun e punës, oferta për punë është më e madhe se kërkesa për punë, pra ekziston papunësi, atëherë firma e ka më të lehtë të zgjedh nivelin e pagave me të cilat do të paguaj punëtorët. Nëse papunësia është zero, atëherë firma është e detyruar të paguaj punëtorët në nivelin që i paguajnë edhe firmat e tjera.

$$F'(e(w)L)e(w) - w = 0 \quad (5)$$

$$F''(e(w)L)e'(w)L - L = 0 \quad (6)$$

Atëherë mund të rishkruajmë:

$$F'(e(w)L) = \frac{w}{e(w)} \quad (7)$$

Zëvendësojmë ekuacionin (7) në ekuacionin (6) dhe pjestojmë në L , atëherë:

$$\frac{we'(w)}{e(w)} = 1 \quad (8)$$

Ekuacioni (8) tregon se elasticiteti i përpjekjeve në lidhje me pagat është 1. Për të kuptuar këtë kusht, vëmë re se prodhimi është funksion i punës efektive (eL), prandaj firma dëshiron të punësojë punë efektive me një pagë sa më të ulët. Kur firma punëson një punëtor, ajo merr $e(w)$ njësi efektive të punës me kosto (w). Kështu kosto për njësi të punës efektive është $\frac{w}{e(w)}$. Kur elasticiteti i (e) është 1, atëherë ndryshimi marxhinal në paga nuk ka efekt në këtë raport. Pra, ky është kushti për të zgjidhur problemin e zgjedhjes së nivelit të pagave (w), pra për të minimizuar koston e punës efektive. Ky nivel page që përcaktohen sipas ekuacionit (8), quhet *paga efikasiteti*.

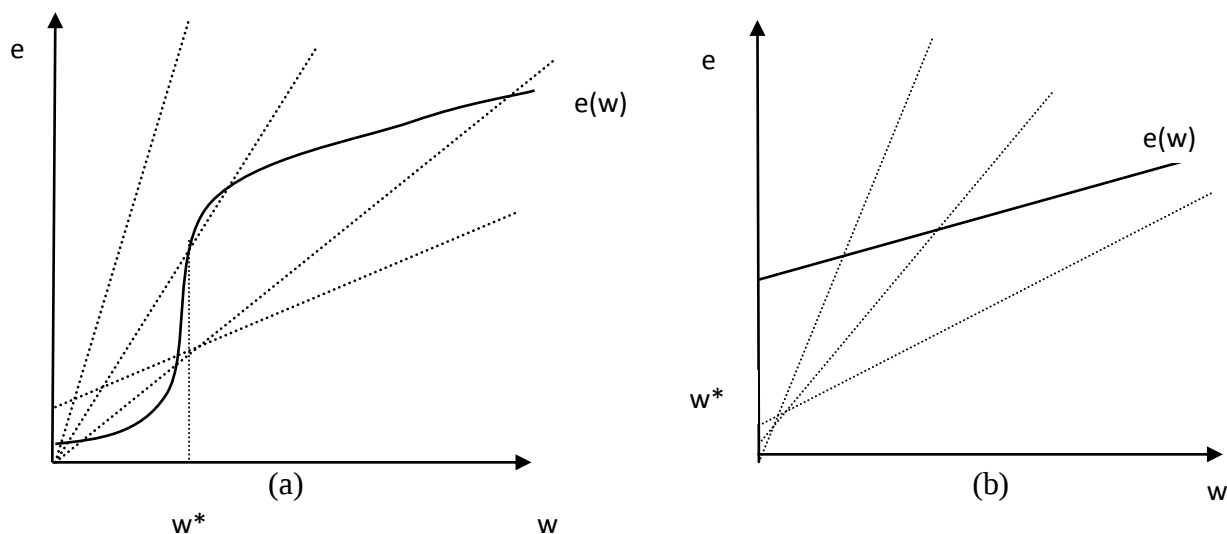


Figura 2.2: Përcaktimi i pagës së efikasitetit.

Burimi: Shapiro, C. and J. Stiglitz. "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device." *American Economic Review* 74 (1984): 433-444.

Figura e mësipërme, paraqet mënyren e zgjedhjes së nivelit të pagave. Drejtëzat që dalin nga origjina janë linjat në të cilat raporti i përpjekjeve të punëtorit (e) me pagat është konstant. Ky raport është më i madh në drejtëzat që ndodhen më lartë. Kështu firma dëshiron të zgjedh nivelin e pagës që ndodhet në drejtëzën më të lartë të mundëshme, ky kusht plotësohet kur funksioni i pagës $e(w)$ është tangent me drejtëzën më të lartë, në këtë pikë elasticiteti i (e) në lidhje me pagën (w) është 1. Grafiku (a) tregon rastin ku përpjekja e punëtorit është mjaft e lidhur me pagën, pasi firmat dëshirojnë të paguajnë paga më të larta. Grafiku (b) tregon rastin kur firma preferon të paguaj paga të ulta.

Së fundi, ekuacioni (7) tregon se firma punëson punëtor deri në nivelin ku produkti marxhinal i punës efektive është i barabartë me koston marxhinale të saj. Ekuacionet (7) dhe (8) tregojnë në fakt sjelljen e një firme të vetme.

Tani do të shikojmë eluibrin e ekonomisë në tërësi. Le të jenë w^* dhe L^* vlerat e pagave dhe punëtorët që plotësojnë kushtet sipas ekuacioneve (7) dhe (8). Firmat janë homogjene, çdo firmë zgjedh këto vlera të pagës (w) dhe të punës (L). Kërkesa totale për punë është e barabartë me NL^* . Në qoftë se oferta për punë S_L , është më e madhe se kërkesa totale e punës, atëherë firmat janë të lira të zgjedhin nivelin e pagave që do të paguajnë. Në këtë rast paga është w^* , numri i të punësuarve është NL^* dhe papunësia është $S_L - NL^*$. Nëse $NL^* > S_L$ atëherë firmat janë të kufizuara. Në rastin kur $S_L = NL^*$, nuk ka papunësi.

Papunësia e detyruar është një tipar i vazhdueshëm i tregjeve moderne të punës. Prezenca e papunësisë, shtron pyetjen se pse pagat nuk bien kur tregjet janë në ekuilibër.

Në kushtet e konkurrencës, në të cilën të gjithë punëtorët, pagën e marrin si të dhënë nga tregu, dhe në treg nuk ka papunësi, më e keqja që mund t'i ndodh një punëtori është pushimi nga puna, në qoftë se ai i shmanget detyrave të punës. Nëse mund të rikthehet në punë menjëherë ai ose ajo nuk paguan asnjë penalitet për kundravajtjen.

Për të nxitur punëtorët që mos të shmangen, firma përpigjet që punëtorët e saj t'i paguaj me paga më të larta, në këtë rast në qoftë se një punëtor kapet me shkelje në punë, ai ose ajo do të largohet nga puna dhe do të paguaj një penaltitet të caktuar. Nëse një firmë rrit pagat e punëtorëve të saj, atëherë edhe firmat e tjera do të bëjnë të njëjtën gjë dhe në këtë rast nxitja që punëtorët të mos shmangen, zhduket. Por nëse të gjitha firmat rrisin pagat, atëherë kërkesa për punë bie dhe si rezultat do të kemi papunësi. Në kushtet e papunësisë dhe kur të gjitha firmat paguajnë paga të njëjta, atëherë punëtori do të jetë më i motivuar për të mos bërë shmangie në punë. Sepse nëse ai do të pushohet nga puna, nuk mund të gjejë një punë tjetër në mënyrë të menjëhershme.

Norma e papunësisë në ekuilibër duhet të jetë mjaftueshëm e lartë, sa që të nxiten punëtorët të punojnë në vend që të ndërmarrin përsipër riskun e pushimit nga puna, nëse kapen me shmangie.

Sipas Steven Salop (1979), firmat reduktojnë kostot e qarkullimit të punëtorëve, kur ata rrisin pagat. Në këtë rast, kursimi nga pagat e larta është në uljen e kostove të monitorimit, ose në të njëjtin nivel monitorimi do të rritet prodhimi për shkak të rritjes së përpjekjeve.

2.5.2. Ekonomiksi i Sindikatave.

Një sindikatë është një organizatë punëtorësh që bën marrëveshje me punëdhënësin për pagat dhe kushtet e punës. Një sindikatë është një lloj karteli. Ashtu si çdo kartel, sindikata është një grup shitësish që veprojnë së bashku, me shpresën e shfaqjes së fuqisë së tyre të bashkuar të tregut. Punëtorët në një sindikatë veprojnë si një grup kur diskutojnë pagat e tyre, përfitimet dhe kushtet e punës me punëdhënësit e tyre. Procesi me anën e të cilit sindikatat dhe firmat bien dakort mbi kushtet e punësimit quhet *kontratë kolektive*. Kur një sindikatë bën marrëveshje kolektive me një firmë, ajo kërkon paga më të larta, përfitime më të mira dhe kushte më të mira të punës sesa do të ofronte firma në mungesë të një sindikate. Kur një sindikatë, e ngre pagën mbi nivelin e ekuilibrit, nëpërmjet presionit që ushtron mbi firmën, ajo e rrit sasinë e ofruar të punës dhe redukton sasinë e kërkuar të punës, duke çuar si rezultat në papunësi. Pra, kur sindikatat arrijnë të rrisin pagat për një pjesë të punëtorëve që janë të sindikuar, atëherë një numër i caktuar punëtorësh ngelen të papunë ndërsa pjesa tjetër punësohen me paga më të larta, kjo shkakton që numri i të papunëve në ekonomi të rritet dhe për rrjedhojë të rritet oferta e punës në industrinë e pa-sindikuar dhe më tej në uljen e nivelit të pagave.

2.5.3. Modeli kontraktues.

Le të supozojmë një firmë që lidh një marrëveshje me një grup punëtorësh. Fitimet e firmës janë:

$$\pi = AF(L) - wL, \quad F'(L) > 0, \quad F''(L) < 0 \quad (9)$$

Ku, L është sasia e punës që firma punëson dhe w është paga reale. A është një faktor që zhvendos funksionin e fitimit. Ky faktor mund të jetë teknologjia, që do të thotë që për vlera të larta të A firma mund të prodhojë më shumë me një numër të caktuar punëtorësh.

Në vend se të marrim në konsideratë disa periudha, është më e thjeshtë të marrim në konsideratë një periudhë të vetme dhe supozojmë A të rastësishme. Kështu p.sh kur punëtorët zgjedhin të punësohen në këtë firmë, ata marrin në konsideratë dobinë e pritshme që do të marrin në një periudhë të vetme me A të rastësishme. Shpërndarja e

A është diskrete. Ka K vlera të mundshme për A , p_1 shënojmë probabilitetin që $A=A_1$. Kështu që fitimi i pritshëm i firmës është:

$$E[\pi] = \sum_{i=1}^K p_i [A_i F(L_i) - w_i L_i] \quad (10)$$

Ku, L_i dhe w_i është sasia e punës dhe paga reale nëse $A=A_i$.

Dobia përfaqësuese e punëtorëve është:

$$U = U(C) - V(L), \quad U'(C) > 0, U''(C) < 0, V'(L) > 0, V''(L) < 0 \quad (11)$$

Ku, $U(C)$ tregon dobinë nga konsumi dhe $V(L)$ tregon pakënaqësinë nga puna. Konsumi i punëtorëve C , supozohet i barabartë me të ardhurat nga punësimi wL . Punëtorët nuk mund të sigurohen për papunësinë dhe luhatjet e pagave.

$$E[u] = \sum_{i=1}^K p_i [U(C_i) - V(L_i)] \quad (12)$$

Ekuacioni mësipërm tregon dobinë e pritshme të punëtorëve. Këtu ka një nivel rezervimi të pritshëm të shërbimeve u_0 , se punëtorët janë të gatshëm të punojnë në firmë. Nuk ka lëvizshmëri në punë, kur punëtorët nënshkruajnë kontratën e punës, kështu i vetmi kufizim në kontratë është se duhet të ofrohet një nivel mesatar i shërbimeve.

2.5.3.1. Kontratat e thjeshta të pagave.

Një lloj i thjeshtë i kontratës, specifikon një pagë të caktuar dhe pastaj lejon firmën të zgjedhë numrin e punëtorëve që rrjedh nga niveli i A . Sipas një kontrate të tillë, papunësia dhe ngurtësimi i pagave lindin menjëherë. Një rënie në kërkesën për punë, bën që firmat të reduktojnë punëtorët ose orët e punës me paga fikse, ndërsa oferta për punë nuk ndryshon dhe në këtë mënyrë krijohet papunësi. Por ky nuk është një shpjegim shumë i saktë i papunësisë dhe ngurtësisë së pagave reale. Vështirësia në këtë lloj kontrate është i paefektshëm sipas Lontief (1946), Barro (1977), Hall (1980). Meqë paga është fikse dhe firma zgjedh të punësojë punëtor me paga të dhëna, produkti marxhinal i punës është i pavarur nga A . Por punësimi ndryshon në varësi të A , pakënaqësia marxhinale nga puna varet nga A . Kështu produkti marxhinal i punës në përgjithësi nuk është i barabartë me pakënaqësinë marxhinale të punës, për rrjedhojë është e mundur që palët të bëjnë një kontratë më të mirë.

2.5.3.2. Kontratat e eficientës.

Për të parë se si është e mundur përmirësimi i një kontrate page, sugjerojmë se çdo firmë ofron për çdo punëtor një kontratë që specifikon pagën orare sipas realizimit të A . Kontratat që nuk specifikohen nga shteti njihen si kontrata implicite. Firma duhet t'i ofrojë punëtorëve një nivel minimum të dobisë së pritshme u_0 . Meqë L_i dhe w_i përcaktojnë nivelin e C_i , ne mund të mendojmë se firmat zgjedhin variablat L dhe C për çdo rast, pastaj L dhe w . Problemi i firmës mund të paraqitet nëpërmjet Lagranzhit.

$$L = \sum_{i=1}^K p_i [A_i F(L_i) - C] + \gamma (\{ \sum_{i=1}^K p_i [U(C_i) - V(L_i)] - u_0 \} - p_i + \gamma p_i U'(C_i) = 0 \quad (16)$$

$$U'(C_i) = \frac{1}{\gamma} \quad (13)$$

Ekuacioni i mësipërm nënkupton se dobia marxhinale e konsumit është konstante në të gjitha gjendjet. Kështu firma ka risk natyror.

Sipas kontratave të efijencës, të ardhurat reale të punëtorëve janë konstante. Kështu modeli nënkupton ngurtësi të pagave reale, sepse L është e lartë kur niveli i A është e lartë.

2.5.4. Kërkimi i një vendi pune.

Një arsye përse ekonomitë përjetojnë gjithmonë njëfarë papunësie, është kërkimi i një vendi pune. *Kërkimi i një vendi pune*¹¹ është procesi i çiftimit të punëtorëve me vendet e përshtatshme të punës. Në qoftë se të gjithë punëtorët dhe të gjithë vendet e punës do të ishin homogjen, pra të gjithë punëtorët do të ishin të mirëpërshtatur për të gjitha vendet e punës, kërkimi i vendit të punës nuk do të ishte problem. Punëtorët e pezulluar do të gjenin me shpejtësi vende të reja pune, të cilat do të ishin të mirëpërshtatura për ta. Por në fakt, punëtorët dallohen në shijet dhe aftësitë e tyre, vendet e punës dallohen nga atributet e tyre dhe informacioni në lidhje me kandidatët për vende pune dhe vendet e lira të punës janë shpërndarë ngadalë midis shumë firmave dhe individëve në ekonomi. Papunësia që rezulton nga procesi i çiftimit të punëtorëve me vendet e punës, quhet papunësi e fërkimit. Kjo lloj papunësie shpjegon periudhat relativisht të shkurtëra të papunësisë.

Sa më shpejt shpërndahet informacioni për vendet e punës dhe disponueshmërinë e punëtorëve, aq më me shpejtësi ekonomia mund t'i çiftojë punëtorët me vendet e lira të punës. Politikat qeveritare përpiqen të lehtësojnë kërkimin e vendeve të punës në mënyra të ndryshme, si p.sh nëpërmjet agjencive të punësimit apo zyra të punës që administrohen nga shteti, por kjo nuk është e mjaftueshme pasi shumica e procesit të kërkimit të vendeve të punës në ekonomi ndodh pa ndërhyrjen e shtetit, ku në shumicën e ekonomive në tranzicion rol të dorës së parë luan “fjala e gjallë”.

2.5.4.1. Modeli i kërkimit dhe i përputhjes.

Supozohet një ekonomi e përbërë vetëm nga punëtor dhe vende pune. Punëtorët mund të jenë të punësuar (shënojmë me E) ose të papunë (shënojmë me U) dhe vendet e punës mund të jenë të zëna (shënojmë me F) ose të lira (shënojmë me V). Çdo vend pune mund të ketë vetëm një punëtor, d.m.th $F=E$. Oferta e punës është fikse dhe shënohet me S_L , kështu që $E+U=S_L$. Modeli i referohet një kohe të vazhdueshme. Kur një punëtor është i punësuar ai prodhon me një normë A për njësi të kohës dhe paguhet më një pagë w për njësi të kohës. A supozohet si variabël ekzogjen dhe më e madhe se C . Për thjeshtësi kostot e kërkimit të punës janë injoruar. Kështu dobia që një punëtor i punësuar përfiton është w dhe zero kur nuk është i punësuar. Në mënyrë të ngjashme, fitimi për njësi të kohës nga puna është: $A - w - C$, nëse vendi i punës është i zënë dhe $-C$ nëse është vend i lirë. Niveli pozitiv i papunësisë dhe i vendeve të lira mund të bashkëjetojë për një kohë të caktuar:

$$M = M(U, V) = KU^\beta V^\gamma \quad (14)$$

$$0 \leq \beta \leq 1, \quad 0 \leq \gamma \leq 1$$

Ekuacioni i mësipërm tregon modelin e përputhjes.

¹¹ Kërkimi i një vendi pune është procesi me anë të të cilit punëtorët gjejnë vende pune të përshtatshme duke marrë parasysh shijet dhe aftësitë e tyre.

Ashtu si në modelin Shapiro-Stiglitz, punët përfundojnë me një normë ekzogjene b për njësi të kohës. Kështu dinamika e numrit të të punësuarve jepet nga: $E=M(U,V)-bE$.

Le të jetë a norma që punëtorët gjejnë punë dhe α norma e vendeve të lira që krijohen.

a dhe α jepen nga:

$$a = \frac{M(U,V)}{U}, \quad \alpha = \frac{M(U,V)}{V} \quad (15)$$

Në këtë model, “kthimi” për një të punësuar është “divident” w për njësi të kohës minus probabilitetin b për njësi të kohës për “humbjen në kapital”. $V_E - V_U$, kështu:

$$rV_E = w - b(V_E - V_U) \quad (16)$$

ku, r është norma e interesit.

$$rV_F = (A - w - C) - b(V_F - V_V) \quad (17)$$

$$rV_U = a(V_E - V_U) \quad (18)$$

$$rV_V = -C + \alpha(V_F - V_V) \quad (19)$$

Ekuacionet e mësipërme tregojnë që kur një punëtor i papunë takon një firmë që ka një vend të lirë pune, ata duhet të zgjedhin një pagë. Paga duhet të jetë aq e lartë sa që punëtori do të dojë të punoj në këtë punë dhe aq e ulët sa që punëdhënësi deshiron të punësoj punëtorin. Supozohet se punëtori dhe punëdhënësi vendosin një pagë që secila palë të fitojë: Pra,

$$V_E - V_U = V_F - V_V. \quad (20)$$

Siç përshkruhet në modelin e kërkimit dhe përputhjes, vendet e lira të punës mund të eliminojnë koston. Kështu vlera e një vendi të lirë pune mund të jetë zero.

Përcaktimin e pagës dhe vlerës së vendeve të lira të punës, me a dhe α . Duke zbritur ekuacionin (18) nga (16), dhe ekuacionin (17) dhe (19):

$$V_E - V_U = \frac{w}{a+b+r}, \quad V_F - V_V = \frac{A-w}{\alpha+b+r} \quad (21)$$

Nga ekuacionet e mësipërme, nënkuptojmë:

$$V_E - V_U = V_F - V_V$$

$$\frac{w}{a+b+r} = \frac{A-w}{\alpha+b+r} \quad (22)$$

Atëherë, w do të jetë:

$$w = \frac{(a+b+r)A}{a+\alpha+2b+2r} \quad (23)$$

Ekuacioni i mësipërm nënkupton që:

- Kur $a = \alpha$, firma dhe punëtori ndajnë punën dhe prodhimin në mënyrë të barabartë.
- Kur $a > \alpha$, punëtorët mund të gjejnë vende të lira pune më shpejt se firma mund të gjej punëtor të rinj.

- Kur $a < \alpha$, firmat mund të gjejnë më shpejt punëtor të rinj sesa punëtorët mund të gjejnë vende të lira të punës.

2.5.5. Ligjet e pagës minimale.

Për të kuptuar papunësinë ne duhet të rishikojmë sesi lind papunësia nga ligjet e pagës minimale. Megjithatë pagat minimale nuk janë një arsye kryesore për papunësinë në ekonomi, ato kanë një efekt të rëndësishëm mbi disa nga grupet me nivele veçanërisht të larta të normës së papunësisë. Kur një ligj i pagës minimale e detyron pagën të mbetet mbi nivelin që balancon ofertën dhe kërkesën, ai rrit sasinë e ofruar të punës dhe redukton sasinë e kërkuar të punës, të krahasuar me nivelin e ekuilibrit. Ligjet e pagës minimale nuk janë një arsye përcaktuese për papunësinë, shumica e punëtorëve në ekonomi kanë paga mjaft më të larta sesa minimumi ligjor. Ligjet e pagës minimale janë detyruese më së shumti për pjestarët më pak të kualifikuar dhe më me pak përvojë të tregjeve të punës, siç janë të rinjtë. Vetëm midis këtyre punëtorëve, ligjet e pagës minimale shpjegojnë ekzistencën e papunësisë.

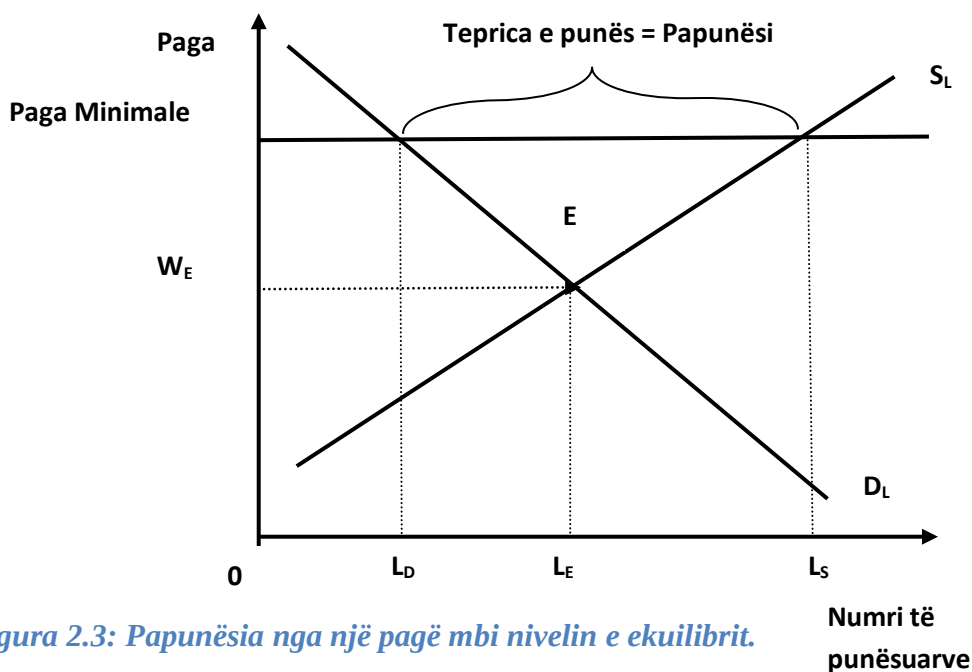


Figura 2.3: Papunësia nga një pagë mbi nivelin e ekuilibrit.

Burimi: Qirici, S. (2005): Ekonomiksi i Punës, Morava, Tiranë.

Në këtë treg të punës, paga në të cilën oferta dhe kërkesa balancohen është W_E (paga e ekuilibrit). Në këtë pagë të ekuilibrit, sasia e ofruar e punës dhe sasia e kërkuar e punës barazohen të dyja me L_E (numri i punëtorëve në ekuilibër). Në të kundërt, në qoftë se paga është e detyruar të mbetet mbi nivelin e ekuilibrit, ndoshta për shkak të një ligji mbi pagën minimale, sasia e ofruar e punës, rritet në L_S dhe sasia e kërkuar e punës bie në L_D . Teprica e punës që rezulton, $L_S - L_D$ përfaqëson papunësinë.

2.6. Sigurimi i papunësisë.

Një politik qeveritare që rrit sasinë e papunësisë së fërkimit pa synuar këtë, është sigurimi i papunësisë. Kjo politikë është hartuar për t'i ofruar punëtorëve një mbrojtje të pjesshme kundër humbjes së vendit të punës. Shumë studime nga ekonomist të tregjeve të punës kanë shqyrtuar efektet mbi stimujt e sigurimit të papunësisë dhe

përgjithësisht kanë arritur në konkluzionin se hartimi i sistemit të sigurimit të papunësisë ndikon në përpjekjen që të papunët i kushtojnë kërkimit të një vendi pune.

Disa studime të tjera kanë shqyrtuar përpjekjen për kërkim duke ndjekur një grup punëtorësh gjatë kohës. Në vend që të zgjasin përgjithmonë, përfitimet e sigurimit të papunësisë, zakonisht përfundojnë pas gjashtë muajsh ose një viti. Këto studime kanë konstatuar se kur të papunët bëhen të papranueshme për përfitime, probabiliteti i gjetjes nga ana e tyre e një vendi të ri pune rritet dukshëm. Pra, marrja e përfitimeve të sigurimit të papunësisë redukton përpjekjen për kërkim të të papunëve.

Studimi i sigurimit të papunësisë tregon që norma e papunësisë është një tregues jo i plotë i nivelit të përgjithshëm i mirëqenies ekonomike të një vendi. Shumica e studimeve konkludojnë se eliminimi i sigurimit të papunësisë do ta reduktonte sasinë e papunësisë në ekonomi.

2.6.1. Hazardi Moral i papunësisë dhe Efekti Hysteresis.

Të gjithë ekonomitë e zhvilluara kanë një skemë të sigurimit të papunësisë. Megjithatë, meqenëse punëtorët mund të ndikojnë mbi shanset e tyre për t'u bërë të papunë, kjo mund t'i inkurajoj punëtorët të jenë dembel, i ashtuquajtur problem i *hazardit moral*.

Vende të ndryshme hartojnë politika të ndryshme jo vetëm që të kthejnë të papunët në të punësuar por edhe hartojnë programe të tilla që të përballojnë disa kosto që vijnë nga papunësia, programe të tilla janë programet e sigurimit të papunësisë. Megjithëse qëllimi i këtyre programeve është mbrojtja e atyre që humbasin vendet e tyre të punës, ato kanë një karakteristikë të përbashkët me llojet e sigurimeve të tjera që është hazardi moral.

Vende të ndryshme përpiqen që ta trajtojnë këtë problem në mënyra të ndryshme. Në SHBA, disa shtete nuk paguajnë përfitime për javën e parë të papunësisë, duke i dhënë punëtorit një stimul për të gjetur menjëherë një vend pune. Në Francë, përfitimi bie me kalimin e kohës, për të inkurajuar të papunët afatgjatë. Por masa të tilla nuk janë gjithmonë efikase. Njerëzit që presin të marrin paga të ulta ose ata që parapelqejnë kohën e lirë, mund të bëjnë pak përpjekje për të gjetur punë, për sa kohë ata marrin një përfitim dhe kërkimi i vendit të punës nga ana e tyre është vështirë të monitorohet.

Dy akademik Britanik kanë sugjeruar një mënyrë të pazakontë për të dalë nga kjo dilemë. Në frymën e llogarive personale ose kursimeve mjeksore. Michael Orszag dhe Dennis Snower, propozojnë t'u lejohet individëve që të kursejnë për papunësinë dhe jo të sigurohen prej saj. Skema e tyre do të kërkonte që të gjithë punëtorët të kontribuojnë një sasi minimum në një llogari të mbështetjes së papunësisë. Ata që i humbasin vendet e tyre të punës mund të tërheqin një sasi të fiksuar në muaj dhe qeveria u siguron njëfarë përfitimi bazë në qoftë se llogaria është harxhuar. Llogaritë e punëtorëve me të ardhura të ulta do të shtohen nga tatimi i llogarive të atyre me të ardhura më të larta. Llogaritë e mbështetjes së papunësisë mund të kenë disa përparësi mbi përfitimet. Kjo skemë do t'u lejojë punëtorëve të transferonin çdo tepëri të llogarive të tyre për pensionet ose tërheqjet e tyre nga puna. Kjo do të siguronte një stimul për të punuar dhe jo për të zbrazur llogarinë e tyre, duke reduktuar kështu Hazardin Moral. Si rezultat, papunësia mund të jetë e ulët. Gjithashtu, disa punëtor mundet ta shohin një kontribut të detyrueshëm për llogaritë e tyre të mbështetjes së papunësisë si një investim afatgjatë dhe jo si një taksë.

Një shpjegim i mundshëm i papunësisë është se periudha të zgjatura të papunësisë së lartë rrisin normën natyrore, fenomen ky i njohur si efekti mbetës (hysteresis) i papunësisë. Kjo mund të ndodhë në rrugë të ndryshme. Të papunët mund të mësohen të mos punojnë. Ata mund të zbulojnë mundësinë e përfitimeve të papunësisë, si t'i marrin ato dhe si të shkojnë kohën duke bërë punë të rastit. Problemi mund të rritet nga veprimet e punëdhënësve të mundshëm. P.sh ata mund të besojnë se sa më gjatë që një person të ketë qenë i papunë, aq më shumë ka të ngjarë që këtij personi t'i mungojë si energjia ashtu edhe kualifikimi për punë. Në këtë mënyrë, periudhat e gjata të papunësisë sinjalizojnë firmat për mundësinë që punëtori të jetë i padëshirueshëm dhe për këtë arsye, firmat i shmangen punësimit të punëtorëve të tillë.

Ka pak dyshim, se kompensimi i papunësisë rrit normën natyrore të papunësisë, megjithatë, kjo nuk do të thotë që kompensimi i papunësisë duhet të hiqet. Individëve i'u duhet kohë të gjejnë vendin e duhur të punës, në qoftë se ekonomia do t'i shpërndante njerëzit në mënyrë efikase nëpër vendet e punës. Kështu edhe këndëvështrimi i efikasitetit ekonomike zero nuk është niveli ideal për përfitimet e papunësisë.

2.7. Disa rekomandime nga konferenca ndërkombëtare mbi statistikat e punës¹².

Konferenca ndërkombëtare e Statisticienëve të Punës, që mbahet në mënyrë periodike, vendos koncepte dhe jep rekomandime mbi çështjet kryesore të statistikave të punës që shërbejnë si standarte ndërkombëtare. Këto standarte ndërkombëtare janë baza që ofron rregullat në zhvillimin e metodologjive, në hartimin, mbledhjen, tabelimin, analizimin dhe shpërndarjen e statistikave mbi fuqinë punëtore.

Tashmë është çështje e njohur se konceptet dhe përkufizimet e çështjeve mbi statistikat e fuqisë punëtore, janë të vështira për t'u kuptuar dhe interpretuar nga intervistuesit dhe atyre që i përgjigjen gjatë procesit të regjistrimit si edhe nga vëzhgimet e fuqisë punëtore. Për shembull, të klasifikosh një person në aktivitete prodhuese apo jo prodhuese, në varësi të aktivitetit të kryer gjatë periudhës së referencës, është një detyrë e vështirë për intervistuesin. Kjo kërkon një kuptim të thellë të koncepteve të aktivitetit ekonomik, si edhe të trajtimit të aktiviteteve të individëve, që është shumë më i komplikuar në vende me ekonomi kryesisht mbijetese si Shqipëria.

Sipas standarteve ndërkombëtare, kërkohet klasifikimi i aktiviteteve qartësisht në aktivitete ekonomike dhe jo ekonomike. Aktivitetet ekonomike ndahen më tej në prodhim tregu dhe jo tregu. Në vitin 1990, ILO përcaktoj konceptin e kufizimit të aktivitetit ekonomik në termat e prodhimit të mallrave dhe shërbimeve si ato të vendosura nga Sistemi i Llogarive Kombëtare të Kombeve të Bashkuara¹³. Vlerësimi

¹² Që nga viti 1919, Organizata Ndërkombëtare e Punës ka krijuar dhe zhvilluar një sistem të standardeve ndërkombëtare të punës me qëllim promovimin e mundësive për gratë dhe burrat që të marrin më të mirën dhe të jenë produktiv në kushtet e lirisë, barazisë, sigurisë dhe dinjitetit. Në ekonominë e globalizuar, standardet ndërkombëtare të punës janë një komponent thelbësor për të siguruar se rritja e ekonomisë globale siguron përfitime për të gjithë.

¹³ Kufiri i saktë mes aktiviteteve ekonomike dhe jo – ekonomike, është çështje marrëveshjeje, por për sa kohë që nuk është vënë një vijë ndarëse e qartë, trajtimi korrekt statistikor i shumë situatave të hasura në praktikë nuk mund të përcaktohen dhe, si pasojë, statistikat që vijnë ka shumë mundësi të bëhen objekt kundërshtimesh dhe gabimeve më të mëdha në përgjigje ». (ILO, 1990 :14)

sesi përdorëshin konceptet dhe metodat e punësimit ose papunësisë në proceset e mbledhjes së të dhënave gjatë regjistrimeve të popullsisë apo vëzhgimeve, varet shumë nga zbatimi i duhur i përkufizimeve dhe koncepteve të aktivitetit ekonomik, siç u tregua më lart. Klasifikimi i personave në kategori të punësuarish apo të papunë, kërkon së pari të kuptojmë nëse ai/ajo ishin përfshirë në aktivitete prodhuese apo jo gjatë periudhës së referencës. Megjithatë, kur shikojmë të gjitha kategoritë e ofruara nga standartet ndërkombëtare mbi prodhimin e mallrave dhe shërbimeve të specifikuara në Sistemin Kombëtar të Llogarive, kuptojmë se do të ishte më e lehtë t'i ndiqnim ato në një ekonomi të zhvilluar, ku tregu i punës është shumë i organizuar, ndërsa është e vështirë të plotësojmë gjithë kërkesat e procesit të mbledhjes së të dhënave në vende në zhvillim si Shqipëria. Kështu, cilësia e statistikave mbi punësimin dhe papunësinë, të mbledhura nga regjistrimet e popullsisë dhe vëzhgimet e familjeve, varet shumë nga dallimi preçiz i aktiviteteve ekonomike apo jo – ekonomike.

2.7.1. Disa nga burimet e të dhënave të fuqisë punëtore në Shqipëri.

Sipas manualit të vitit 1990 të ILO-s, burimet e statistikave mbi popullsinë ekonomikisht aktive apo komponentët e saj grupohen në tre kategori kryesore:

1. regjistrimet e popullsisë dhe studime mbi familjet;
2. regjistrimet dhe studimet pilot të vendosjeve;
3. tipe të ndryshme të arkivave administrative, si regjistrat e punësimit, arkivat e sigurimit për papunësisë, skedarët e sigurimit social, pagat e sektorit publik dhe listat e personelit. (ILO, 1990 :4)

Për sa i takon të dhënave të fuqisë punëtore nga regjistrimet e popullsisë në Shqipëri, ekzistojnë tre regjistrime të popullsisë të kryera në vitet 1989, 2001 dhe 2011, që prodhuan statistika mbi fuqinë punëtore.

Vrojtimet Statistikore, si, ASN¹⁴, që kryhet çdo vit që prej 1997, japin informacion vetëm mbi punësimin dhe një numër aktiviteteve ekonomike.

Burime të tjera të dhënash statistikore mbi fuqinë punëtore janë regjistrat administrative prej të cilëve ka një numër serie kohore. Të dhënat përkatëse publikohen çdo vit nga broshura Tregu i Punës së INSTAT.

Në Shqipëri, të dhënat mbi fuqinë punëtore bazuar në studimet mbi familjet u përfituan për herë të parë nga studimi i vitit 1993 - 1994 mbi kushtet e jetesës për qytetin e Tiranës. Një studim përfaqësues, shumëplanësh u krye për herë të parë në 1998, që prodhoj rezultate edhe mbi popullsinë ekonomikisht aktive (INSTAT, 2001). Në vitin 2002, u krye vala e parë e Studimit të Matjes së Standarteve të Jetesës, që ishte gjithashtu një studim përfaqësues kombëtar mbi familjet. Objekti kryesor i tij ishte të mblidhte të dhëna mbi familjet për të matur kështu mirëqenien e familjeve dhe kushtet e jetesës së popullatës duke mbledhur të dhëna mbi konsumin, të ardhurat, kursimet, punësimin, shëndetin, arsimimin, fertilitetin, migrimin familjar, etj. Nga ky studim u arritën të dhëna mbi fuqinë punëtore në shkallë kombëtare dhe për katër zona kryesore, si: zona urbane e Tiranës, zona malore, zona qëndore dhe ajo bregdetare. Duke dhënë mundësinë e matjes së punësimit edhe në sektorin informal dhe përcaktimin e disa kategorive, si punën e keq paguar apo papunësinë e afatgjatë.

¹⁴ Anketa Strukturore e Ndërmarrjeve

2.7.2. Koncepte dhe përkufizime të ILO¹⁵ në lidhje me Tregun e Punës.

Konceptet dhe përkufizimet lidhur me tregun e punës siç raportohet edhe nga ILO, Burime dhe metoda; Statistikat e punës, Volumi 5, Popullsia e përgjithshme dhe ekonomikisht aktive, punësimi dhe papunësia (regjistrimet e popullsisë), botimi i dytë, Gjenevë, 1996¹⁶.

- **Popullsia ekonomikisht aktive**

“Popullsia ekonomikisht aktive” përfshin të gjithë personat të të dy gjinive që përmbushin kërkesën për punë për prodhimin e mallrave dhe shërbimeve ekonomike përcaktuar nga sistemet e Kombeve të Bashkuara të sistemeve kombëtare të llogarisë dhe balancave, gjatë një periudhe të caktuar kohore. Sipas këtyre sistemeve, prodhimi i mallrave ekonomike dhe shërbimeve përfshin gjith prodhimin dhe përpunimin të prodhimeve parësore, për treg ose jo, për tregti apo përdorim vetjak, prodhimin e gjith mallrave të tjera dhe shërbimeve për tregun dhe, në rastin e familjeve që prodhojnë këto të mira e shërbime për tregun, prodhimin korrespondues për konsum vetjak.

Dy matës të dobishëm të popullsisë ekonomikisht aktive janë “popullsia zakonisht aktive” e matur lidhur me një periudhë reference të gjatë si një vit, dhe “popullsia aktuale prezente”, ose “fuqia punëtore” e matur lidhur me një periudhë reference të shkurtër si një javë apo një ditë.

1. “Popullsia zakonisht aktive” përfshin të gjithë personat mbi një moshë specifike statusi kryesor i aktivitetit të të cilëve, siç edhe është vendosur në termat e numrit të javëve apo ditëve gjatë një periudhe të specifikuar (një vit kalendarik) ishte “të punësuar” apo “të papunësuar”. Aty ku ky koncept konsiderohet i dobishëm dhe i mundshëm, popullsia tipike aktive mund të nën ndahet si e punësuar dhe e papunë në përputhje me aktivitetin kryesor.

2. Fuqia punëtore (popullsia aktualisht aktive) “Fuqia punëtore” apo “popullsia aktualisht aktive” përfshin të gjith personat që përmbushin kërkesat për përfshirje mes të punësuarve dhe të papunëve.

- **Punësimi**

1. “Të punësuarit” përfshijnë të gjith personat mbi një moshë specifike, të cilët gjatë një periudhe të shkurtër të specifikuar, një javë apo një ditë, ishin në kategoritë e mëposhtme:

1.1. “Punësim i paguar”

1.1.1. “Në punë”: persona të cilët gjatë periudhës së referencës kryen punë për pagesë, me para në dorë apo në natyrë;

1.1.2. “Me një punë por jo në punë”: persona të cilët punonin në vendin e tyre të punës prej kohësh, por që nuk ishin përkohësisht aty gjatë periudhës së referencës dhe kishin një shtesë në punën e tyre. Kjo shtesë formale pune duhet të përcaktohet në dritën e rrethanave kombëtare, sipas një apo më shumë kritereve të mëposhtme:

1.1.2.1. Marrja e vazhueshme e pagës,

1.1.2.2. Sigurimi për rikthimin në punë në rast aksidenti, apo marrëveshje për datën e kthimit,

¹⁵ ILO – International Labour Organization

¹⁶ <http://laborsta.ilo.org/apply8/data/ssm5/e/aneks.html>

- 1.1.2.3. Kapërcimi i gjatësisë së mungesës nga puna, kur është rasti, mund të jetë që zgjatja për të cilën punëtorët mund të marrin përfitime kompensimi pa obligime për të pranuar punë të tjera,
- 1.2. “Vetë punësimi”
 - 1.2.1. “Në punë”: personat të cilët gjatë periudhës së referencës kryejn ndonjë punë për përfitime apo fitime familjare, në para apo në natyrë
 - 1.2.2. “Në një firmë por jo në punë”: personat në një firmë që mund të jetë një firmë biznesi, fermë apo shërbime, që nuk ishin në punë gjatë periudhës së referencës për ndonjë arsye specifike
2. Për qëllime operacionale, nocioni “një lloj pune” mund të interpretohet si një punë për të paktën një orë.
3. Persona përkohësisht të pa punë për shkak të sëmundjes apo dëmtimit, pushimit apo lejes, grevës apo përjashtimit, arsimimit, lejes për trajnim, lejes prindërore apo të lindjes, rënies në aktivitetin ekonomik, ri-organizim i përkohshëm apo ndalimi i punës për shkak të arsyeve të tilla si koha e keqe, mungesa e energjisë elektrike, mungesa në lendë të para, apo mungesa të tjera me apo pa leje duhet të konsiderohen si në punë të paguar me faktin që ata kishin një punë formale shtesë.
4. Të punësuarit për llogari të tyren anëtarë të kooperativave duhet të konsiderohen si të vetë punësuar dhe klasifikuar si “në punë” ose “jo në punë”, sipas rastit.
5. Puntorët e papaguar të familjes në punë duhet të konsiderohen si të vetë punësuar megjithë numrin e orëve të punës gjatë periudhës së referencës. Vendet të cilat preferojnë për arsye të ndryshme të vendosin një kriter minimal kohor për përfshirjen e punëtorëve të papaguar të familjes mes të punësuarve duhen identifikuar dhe klasifikuar më vete ata që punonin më pak se koha e përshkruar.
6. Personat e përfshirë në prodhimin e mallrave ekonomike dhe shërbimeve për konsum vetjak e familjar duhet të konsiderohen si të vetë punësuar nëse ky prodhim përshkruan një kontribut të rëndësishëm në konsumin e përgjithshëm të familjes.
7. Ata që merrnin para në dorë apo në natyrë duhet të konsiderohen tek punësimi i paguar dhe klasifikuar si “në punë” ose jo në punë mbi të njëjtat baza si personat e tjerë në punësim të paguar.
8. Studentët, shtëpiakët dhe të tjerë të përfshirë në aktivitete jo – ekonomike gjatë periudhës së referencës, që në të njëjtën kohë ishin të përfshirë në vetë punësim apo punësim të paguar duhet të konsiderohen si të punësuar mbi të njëjtën bazë si kategoritë e tjera të personave të punësuar dhe të identifikohen më vete, aty ku është e mundur.
9. Anëtarët e forcave të armatosura duhet të përfshihen mes personave në punësim të paguar. Forcat e armatosura duhet të përfshijnë si anëtarët e rregullt e të përkohshëm, specifikuar në rishikimin e fundit të Standarteve Ndërkombëtare të Klasifikimit të Profesioneve (ISCO).
- **Papunësia**
 - ⊗ “Të papunët” përfshijnë gjith personat mbi një moshë specifike të cilët gjatë periudhës së references ishin:
 - “pa punë”, dmth jo në punësim të paguar apo vetë punësim,
 - “aktualisht të gatshëm për punë”, dmth ishin të gatshëm për punësim të paguar apo vetëpunësim gjatë periudhës së referencës,
 - “në kërkim të punës”, dmth kishin ndërmarrë hapa specifik në një periudhë të afërt në kërkim të punës së paguar apo vetë punësimit. Hapat specifik mund të

përfshijnë regjistrimin në një shërbim punësimi publik apo privat, aplikim tek punëmarrësit, kërkim pranë vendeve të punës, fermave, hyrjet e fabrikave, tregut apo vendeve të tjera ku mbledhen ata që kërkojnë punë, vendosja apo përgjigja ndaj reklamave të gazetave, kërkimi i asistencës nga miqtë apo të afërmit, kërkimi i tokës, ndërtesës apo makinerive e pajisjeve për të ngritur ndërmarrjen e vet, përpjekja për burime financiare, aplikimi për leje e liçensa, etj.”

- ⊗ Në situata ku mënyrat konvencionale të kërkimit të punës janë të kufizuara, ku tregu i punës është shumë i pa organizuar dhe me kapacitet të kufizuar, ku thithja e punës, është jo e përshtatshme, apo ku fuqia punëtore është më shumë e vetë punësuar, përkufizimi standart i papunësisë mund të zbatohet duke relaksuar kriterin e kërkimit të punës.
- ⊗ Në zbatimin e kriterit të mundësisë aktuale për punë, duhen zhvilluar testet e duhura për t’iu përshtatur rrethanave të vendit. Teste të tilla mund të zbatohen në nocione si dëshira aktuale për punë dhe eksperiencia e mëparshme e punësimit, gadishmëria për të filluar punë mbi terma lokal të pagës, apo gadishmëria për të ndërmarrë aktivitetin e vetë punësimit duke u nisur nga burimet e nevojshme dhe lehtësirat.
- ⊗ Duke mos e ruajtur kriterin e kërkimit të punës të futur në përkufizimin e standartit të papunësisë, personat e papunë dhe aktualisht të mundshëm për punë që kishin bërë përgatitje për të filluar një punë të paguar, apo aktivitet të vetë punësimit në një datë që ndjek periudhën e referencës duhet të konsiderohen të papunë.
- ⊗ Personat që përkohësisht mungojnë në punë pa ndonjë shtesë formale pune që janë aktualisht të mundshëm për punësim dhe në kërkim të punës duhet të konsiderohen të papunë në përputhje me përkufizimin standart të papunësisë. Vendet mundet që, në varësi të rrethanave dhe politikave kombëtare të preferojnë të zvogëlojnë kriterin e kërkimit të punës, në rastin e personave të larguar. Në raste të tilla, personat e larguar përkohësisht që nuk ishin në kërkim të punës, por të klasifikuar si të papunë, duhet të identifikohen si një nën kategori me vete.
- ⊗ Studentët, shtëpiakët dhe të tjerë kryesisht të përfshirë në aktivitete jo – ekonomike gjatë periudhës së referencës duhet të konsiderohen si të papunë mbi të njëjtat baza si kategoritë e tjera të personave të papunë dhe të identifikohen më vete, aty ku është e mundur.

Punëmarrës, nënkupton çdo person të punësuar nga një punëdhënës, përfshirë edhe për qëllime të formimit profesional dhe hyrjes në tregun e punës, duke përjashtuar nëpunësit e shërbimit civil.

Punëdhënës, nënkupton çdo person fizik apo ligjor, që ka një marrëdhënie punësimi me punëmarrës, dhe që ka përgjegjësi për sipërmarrjen.

Vend pune, mbulon të gjitha mjediset ku punëmarrësit duhet të jenë ose duhet të shkojnë për qëllimet e punës dhe që janë nën kontrollin e drejtpërdrejtë ose jo të punëdhënësit.

2.7.3. Disa statistika mbi tregun e punës në Shqipëri¹⁷.

Tabela 2.1: Shkalla e pjesëmarrjes në forcat e punës

Grupmosha	Shkalla e pjesëmarrjes në forcat e punës								
Shqipëria	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
15-29	50.1	41.6	45.6	44.3	54.8	46.6	38.7	41.9	44.5
30-64	75.6	71.8	73.2	74.4	76.7	73.8	71.1	72.3	74.5
15-64	65.4	62.1	62.1	62.3	68.5	64.9	59.6	61.5	64.2
15+	58.0	53.3	55.1	55.2	60.3	57.3	52.4	53.7	55.7
Meshkuj									
15-29	57.1	48.2	52.5	51.6	62.2	54.1	47.9	51.2	52.8
30-64	86.5	84.1	87.2	86.3	85.2	84.2	82.9	84.5	85.2
15-64	74.7	72.4	73.5	72.3	76.4	73.4	70.2	72.2	73.4
15+	66.9	61.7	64.9	64.0	67.9	65.5	61.7	63.5	64.3
Femra									
15-29	43.2	35.6	39.8	37.4	47.0	37.7	30.1	32.0	35.4
30-64	64.9	60.9	60.3	63.3	68.6	64.4	60.7	61.2	64.6
15-64	56.2	52.9	51.8	52.9	60.8	56.4	50.1	51.3	55.1
15+	49.5	45.7	46.2	46.9	52.9	49.2	44.0	44.4	47.2

Burimi: Anketa e Forcave të Punës 2007 – 2015

Duke ju referuar tabelës së mësipërme e cila na tregon shkallën e pjesëmarrjes në tregun e punës për një periudhë prej nëntë vitesh, vërejmë se sipas raportimeve nga anketa e forcave të punës, viti 2011 ka qenë viti me performancën më pozitive për sa i përket pjesëmarrjes në tregun e punës sipas grup-moshave dhe gjinisë, ndërsa viti 2013 rezulton të jetë viti me performancën më negative të normës së pjesëmarrjes në tregun e punës. Kjo statistikë tregon pjesën e popullsisë që ka zgjedhur të marrë pjesë në tregun e punës, si i punësuar apo si punëkërkues.

Pas vitit 2013, vihet re që tendenca e pjesëmarrjes në tregun e punës sipas grup - moshave dhe gjinisë ka pësuar rritje. Kjo rritje ka ardhur edhe si pasojë e hapjes së zyrave të punës dhe promovimit të tyre nga ana e qeverisë, e cila ka bërë që shumë individ tju drejtohen zyrave të punës për tu informuar mbi vendet e lira të punës dhe të regjistrohen si punëkërkues.

Tabela 2.2: Shkalla e papunësisë në Shqipëri nga viti 2007 - 2015

Grupmosha	Shkalla e papunësisë								
Shqipëria	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
15-29	19.8	24.7	21.9	22.5	21.9	26.0	27.2	32.5	33.2
30-64	10.7	10.0	10.4	10.8	11.1	10.0	13.1	13.3	12.5
15-64	13.5	13.2	13.8	14.2	14.3	13.8	16.4	17.9	17.5
15+	13.4	13.1	13.8	14.0	14.0	13.4	15.9	17.5	17.1

¹⁷ <http://www.instat.gov.al/al/themes/tregu-i-pun%C3%ABs.aspx>

Grupmosha Shqipëria	Shkalla e papunësisë								
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Meshkuj									
15-29	22.8	25.5	21.6	23.8	22.8	28.4	29.7	35.6	32.3
30-64	10.7	9.1	8.5	8.3	10.0	10.4	14.6	14.0	12.2
15-64	14.4	12.7	12.2	12.8	14.0	15.2	18.3	19.7	17.5
15+	14.3	12.5	12.2	12.6	13.6	14.6	17.8	19.2	17.1
Femra									
15-29	15.8	23.8	22.2	20.7	20.6	22.0	23.6	27.4	34.7
30-64	10.6	11.2	12.9	14.0	12.4	9.5	11.2	12.3	12.9
15-64	12.2	13.9	15.9	15.9	14.7	12.0	13.8	15.5	17.4
15+	12.2	13.7	15.8	15.9	14.4	11.7	13.5	15.2	17.1

Burimi: Anketa e Forcave të Punës 2007-2015

Tabela e mësipërme na tregon shkallën e papunësisë sipas grup – moshave dhe gjinisë për periudhën 2007 – 2015, nga ku na rezulton se viti 2008 është viti me normën më të ulët të papunësisë, vit në të cilin ekonomia e Shqipërisë shënoj rritje të ndjeshme ekonomike 7,7% dhe norma e papunësisë ishte 13,2 %. Ndërsa viti me performancë jo të mirë për tregun e punës është viti 2014 i cili shënon një normë papunësie prej 17.9%, si dhe vihet re rritja e normës së papunësisë tek grup-moshat e reja, tendencë kjo gjithnjë e në rritje e cila përveç kostove ekonomike që sjell për familjet dhe ekonominë në tërësi, sjell edhe shumë kosto sociale për ekonominë për shkak se forca më vitale e punës nuk është e angazhuar në aktivitete të tregut të punës dhe si pasojë do sjell rritjen e numrit të të rinjëve që i drejtohen rrugëve të jashtëligjshme apo kërkimit të një mundësie punësimi jashtë vendit. Kjo është vënë në dukje edhe nga rritja e numrit të azilkërkuesve Shqiptar gjatë vitit 2014, drejt vendeve të BE-së, kryesisht në Gjermani dhe vende të tjera të BE-së.

KAPITULLI III**METODOLOGJIA E NDJEKUR DHE INSTRUMENTAT E PËRDORUR****3.1. Parathënie.**

Trajtimi i çështjeve dhe problemeve që lidhen me tregun e punës, duke patur si objektiv kryesor realizimin e kushteve që do të mundësojnë një punësim të qëndrueshëm dhe efektiv, mund të çojë në zgjidhje efektive, nëse ato trajtohen në gjithë kompleksitetin e tyre, duke përdorur, për këtë qëllim, metoda studimi shumëplanëshe, në të cilat të ndërthuren koncepte të shkencave ekonomike, demografike, sociale, kulturore, analiza sasiore e cilësore, ndërvarësinë në veprimet dhe bashkëveprimet e aktorëve të ndryshëm që operojnë në tregun e punës, etj. (Blanchflower & Freeman, 2000; O'Higgins, 2001 & 2003; Muller & Gangl, 2003; Freeman & Urti, 1982; Blanchard & Wolfers, 2000; Biagi & Lucifora, 2007; Korenman dhe Neumark, 1997 dhe 2000, Baccaro & Rei, 2005; Neumark dhe Wascher, 2004; Jimeno & Rodriguez - Palenzuela, 2002; Scarpetta, 1996, Brazienne dhe Dorelaitiene, 2012).

3.2. Strategjia e studimit.

Në vazhdim ky kapitull jep argumentet për zgjedhjen e metodologjive të përshtatshme, për modelimin dhe analizimin e rëndësisë së kërkesave për punë dhe ofertave për punë dhe ndërveprimi i tyre në rajonin e Durrësit. Teknikat përkatëse matematikore, statistikore dhe ekonometrike, janë paraqitur për arsyetimin e qasjes që do të përdoret.

Autori do të përpiqet të testojë hipotezat e ngritura në lidhje me variablat e marra në trajtim, duke përdorur një strategji deduktive. Ndërkohë, do të përdoret një metodë më induktive dhe investiguese për të kuptuar sjelljen e të punësuarve dhe të papunëve si dhe punëdhënësve. Për këtë arsye, metodologjia do të jetë një gërshetim ndërmjet strategjive cilësore dhe atyre sasiore (Bryman and Bell, 2004).

Ky kapitull ofron një vështrim të përgjithshëm të metodologjisë së kërkimit, e cila vë në punë instrumente të ndryshme për mbledhjen e të dhënave, për testimin e hipotezave dhe zgjidhjen e problemeve kërkimore empirike.

Metodologjia e kërkimit përshkruan tre instrumente të mbledhjes së të dhënave: të dhënat dytësore, intervistat me menaxherët/punonjësit dhe vërtetimi nëpërmjet anketimit të të punësuarve si dhe të papunëve që kërkojnë në mënyrë aktive punë.

Mbledhja e të dhënave fillon nga analizimi i të dhënave dytësore, të cilat përfaqësojnë informacionin fillestar rreth studimeve të mëparshme të kësaj disipline, si dhe statistika të publikuara nga institucionet, si INSTAT, EUROSTAT, ILO, etj.

Më pas, kapitulli trajton mënyrën se si janë përcaktuar faktorët e studimit për hartimin e instrumentit të kërkimit, i cili është përdorur për të dhënat e të anketuarve dhe ruajtjes së të dhënave të tyre. Proceset e hartimit, testimit dhe vlerësimit të instrumentit të vërtetimit dhe faktorët e saj, janë vëzhguar në fazën e studimit pilot.

3.3. Pikëpamje të metodologjisë së mbledhjes së të dhënave.

Identifikimi i kërimit të hapsirave dhe objektivat e propozuara, janë diskutuar me detaje në kapitullin e parë. Qëllimi është të japë një interpretim të përshtatshëm të problematikave dhe prespektivave të tregut lokal të punës. Zakonisht, pyetjet e kërimit përcaktojnë përqasjet dhe teknikën e mbledhjes së të dhënave metodologjike, të cilat kanë qenë të përdorura në kuadër specifik, me prejardhje filozofike teorike (Sim dhe Wright, 2000). Nga Silverman (1993), është deklaruar se nuk ka metodologji të vërtetë apo të rreme, por vetëm pak a shumë të dobishme.

Në shkencën sociale, studiuesit ndonjëherë kanë dyshime kur duhet të zgjedhin midis modeleve pozitive apo shpjeguese. Pozitivizmi përfaqëson idenë se bota sociale ekziston dhe çdo çështje e lidhur me të duhet të matet me anë të teknikave objektive, në vend që të nxirret me anë të reflektimit, ndjesisë dhe intuitës (Easterby-Smith, 2002). Modeli pozitiv është bërë funksional, në mënyrë që të vepohet për të kërkuar për fakte apo shkaqet e fenomeneve shoqërore nga pikëpamja sasiore (Howe, 2003). Bazuar në këtë metodë, bazat e shpjegimit janë të ndryshme dhe kanë për qëllim të parashikojnë paraqitjen e fenomeneve sociale, duke krijuar një marrëdhënie shkak - pasojë ndërmjet shumë ndryshueshmërive të parashikuara, për të hetuar praktikisht praninë e tyre, duke mbledhur të dhëna specifike për të shpjeguar një fenomen të zakonshëm.

Realiteti në këtë formë përcaktohet nga njerëzit dhe në bazë të vlerësimit të faktorëve të jashtëm. Idea nuk është të mbledhësh fakte ose t'i krahasosh ato, por të shprehësh shpjegime të përshtatshme për fenomene specifike sociale, bazuar në eksperiencën e njerëzve dhe mbështetur nga shkaqet e jashtme.

Suksesi i shkencës induktive të sjelljes është pragmatike më tepër sesa realiste, sepse qëllimi i kuptimit dhe i kontrollit të sjelljes së njerëzve është tërësisht i ndryshëm nga karakteristikat dhe rrethanat, për të shprehur botën materiale dhe për t'u bërë pjesë e saj (Mackenzie, 1987; Yonay, 1994). Analiza eksperimentale e sjelljes, e cila përfaqëson modelin shkencor, duhet të këtë tre kushte kryesore, siç është shpjeguar nga Foxall (1994).

Së pari, duhet të jenë të specifikuara qartë variablat, të pavarura dhe të varura, në lidhje me mënyrën se si duhet të propozohet shpjegimi.

Së dyti, marrëdhëniet ndërmjet variablave të propozuara duhet të specifikohen, në mënyrë që të ilustrojnë se si mund të kryhen testimet empirike.

Së treti, rregullat e variablave të propozuara duhet të lidhen me kategorinë e tyre teorike dhe me bashkimet empirike, në të cilat i referohet për të vepuar, matur dhe krahasuar.

Gjithsesi, në analizën e sjelljeve të zbatuara, kryerja e kërimeve të sjelljes dhe rrethanat nuk janë të qarta. Skinner (Donahoe dhe Palmer, 1989, p. 401), thotë se: *“ne nuk mund të parashikojmë ose të kontrollojmë sjelljen njerëzore në jetën e përditshme me precizionin e vëzhgimit në laborator, por ne mund të përdorim rezultatet nga laboratorit për të interpretuar sjelljet kudo”*.

Kështu, qëllimi kryesor në analizën e sjelljeve të aplikuara është se si të interpretojmë fenomene të ndryshme sjellje. Studimi i sjelljes humane në tërësi dhe interpretimi i sjelljes, duhet të bëhet me kujdes sepse ka shumë faktor kufizues, të tillë si:

kompleksiteti i objektit të studimit dhe rrethanat, mungesa e informacionit, kompleksiteti dhe paarritshmëria e disa vëzhgimeve të nevojshme të paparashikuara nga kërkuesit dhe interpretuesi, pranimi i kornizës teorike që shtrihet pas studimit të strukturës dhe kompozimit, si dhe çështjet gjuhësore të lidhura, siç janë ato të gramatikës, sintaksës e fjalorin e zgjedhur për interpretimin e një fenomeni specifik (Donahoe dhe Palmer, 1989; Foxall, 1994). Skinner (1974, cituar në Wagenaar, 1975) argumentoi se studiuesit duhet të jenë të kujdesshëm kur përdorin qasje interpretuese analitike dhe kur i drejtohen dukurive të ndryshme të sjelljes sociale, në vend të metodave të tjera. Kjo, sepse sipas Donahoe dhe Palmer (1989), njohuria është e limituar dhe e ndikuar nga mundësia e hyrjes dhe jo nga natyra e fakteve. Gjithashtu, qëniet humane, zakonisht nuk kanë informacionin e kërkuar për të parashikuar dhe/ose për të kontrolluar ndonjë fenomen dhe studiuesit preferojnë të përdorin modelin e interpretimit, në vend të atij eksperimental.

Kërkuesit ndonjëherë kanë dyshime rreth përdorimit të një metode të veçantë kërkimore dhe analizat janë të përshtatshme për hetimin e një ngjarje specifike sjelljeje, duke ndihmuar një studiues të japë një shkallë të justifikueshme të interpretimit, veçanërisht brenda konteksteve të sjelljes. Analiza statistikore dhe ekonometrike është konsideruar si një mjet për të ndihmuar në përgjigje të pyetjeve kërkimore (Martin, 1993). Qasjet interpretuese të aplikuara në këtë studim, kanë tendencë të japin një shpjegim të arsyetuar të problematikave dhe prespektivave të tregut të lokal të punës.

3.4. Kompozimi i kërkimit.

Në mënyrë që të kërkohet me efikasitet, është e nevojshme të aplikohet mënyra e përshtatshme e metodologjisë së kërkimit, e cila përdor instrumente të përshtatshme për të ndihmuar në mbledhjen e të dhënave të nevojshme që reflektojnë problematikën e tregut të punës. Kërkimi është përcaktuar si “proces sistematik në mbledhjen dhe analizimin e informacionit, në mënyrë që të rritet kuptimi ynë për fenomenin rreth të cilit jemi të interesuar” (Leedy dhe Ormrod, 2005, f.4). Pikat kyçe në këtë përkufizim janë hapat sistematike dhe mënyrat logjike prej mbledhjes dhe analizimit së të dhënave studimore, të cilat përfaqësojnë hapat kryesore të hulumtimit që janë të përcaktuara nga metodologjia.

Metodologjia është përshkruar si: "hapat që do të ndërmerren, në mënyrë që të japin përgjigje të besueshme dhe të vlefshme në ato pyetje dhe përcakton përshtatshmërinë në një mjet të caktuar kërkimor" (Ellis and Levy, 2008, p.21). Në këtë mënyrë, këto teza hetojnë problemin e gjetjes së një vendi pune duke përdorur një hetim të organizuar, sistematik dhe të justifikuar të të dhënave, të bazuara në një kuadër teorik të besueshëm, për të ndihmuar në gjetjen e një zgjidhje të përshtatshme.

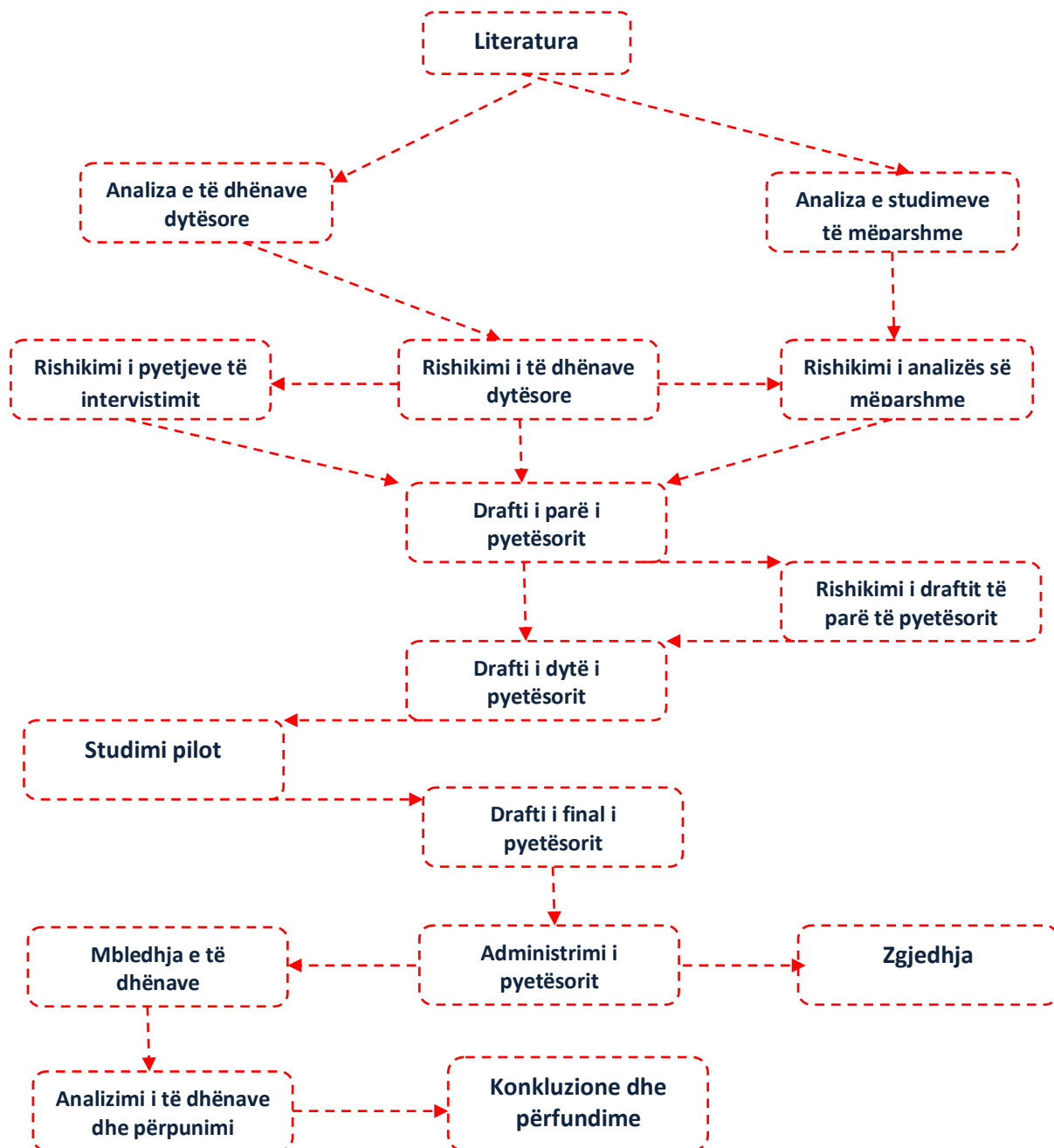


Figura 3.1. Hapat e zhvillimit të kërkimit

Korniza teorike është përshkruar nga Kerlinger (1979, p.64) si: “një grup strukturash të ndërlidhura, përkufizimesh dhe propozimesh që paraqesin një pamje sistematike të fenomeneve, duke specifikuar marrëdhëniet midis variablave, me qëllim shpjegimin dhe parashikimin e fenomenit”. Struktura e aplikuar teorike që është zgjedhur për të studiuar problematikat e tregut të punës në këtë studim është “Modeli i Sjelljeve Perspektive” (Foxall, 1998). Sipas Collis dhe Hussey (2003), qasjet teorike apo kornizat janë një koleksion i teorive dhe/ose modeleve nga literatura, të cilat forcojnë studimin pozitivist kërkimor dhe përcaktojnë faktorët e saj, të cilët janë hetuar dhe shpjeguar në kapitullin e dytë.

Kështu, ky studim mund të jetë i përshkruar si pjesë e kërkimeve deduktive, e cila mbështetet në aplikimin dhe testimin konceptual e strukturën teorike, duke përdorur metoda empirike (Collis dhe Hussey, 2003). Bell dhe Bryman (2003).

Ky hulumtim është kryer duke mbledhur të dhëna të të dy mënyrave (parësore dhe dytësore), duke përdorur metoda sasiore dhe cilësore të kërkimit për studimin tregut lokal të punës. Të dyja metodat e mbledhjes së të dhënave, janë përdorur në një model triangulacioni metodologjie¹⁸ (Collis dhe Hussey, 2003).

Kërkuesi ka realizuar 100 intervista me manaxherë dhe/ose punonjës të punësuar në këto organizata, për të zbuluar mendimet e tyre lidhur me problematikat e punësimit të stafeve të tyre. Kur kërkuesit kanë mbledhur të dhënat parësore për faktorët kryesor të studimit, të cilët mbulojnë dimensione të ndryshme, duke aplikuar teorinë, ekzekutohet një studim pilot dhe të dhënat primare mblidhen duke përdorur 380 pyetësorë të vetë - raportimit.

Figura 3.1 shpjegon rrjedhën e mbledhjes së të dhënave, analizave dhe teknikat që janë përdorur për të nxjerrë elementët kryesorë të faktorëve të studimit nga të punësuarit dhe punëkërkuesve, të cilat janë mbështetur nga intervistat e manaxherëve.

Në hapin e parë, studiuesi analizon problematikat e të punësuarve dhe të papunëve, duke përdorur një teknikë të analizës së përmbajtjes. Në hapin e dytë, zhvillohen një numër intervistash me manaxherët/punonjësit, për të marrë opinionet e tyre në lidhje me disa përcaktues të problematikat e rekrutimit të stafeve.

Për ndërtimin e metodologjisë së studimit u mbajt parasysh fakti se instrumentat që ajo do të përdor dhe mënyrat e përdorimit të tyre, duhet të përzgjidhen në varësi të qëllimeve, objektivave dhe çështjeve që do trajtohen në mënyrë që t'ju japin përgjigje të besueshme dhe të vlefshme pyetjeve kërkimore (Ellis dhe Levy, 2008, p.21). Në zbatim të këtij parimi, metodologjia e kërkimit për këtë studim, u formulua si një tërësi instrumentash dhe metoda për përdorimin e tyre, duke patur si prioritete kryesore, udhërrëfyese, zhvillimin e çështjeve kërkimore që lidhen me: *së pari*, qëllimet, objektivat e studimit dhe mundësitë reale për kryerjen e studimit referuar tërësisë, cilësisë dhe disponibilitetit të informacionit të nevojshëm, *së dyti*, karakteristikat demografike dhe të sjelljes në tregun e punës të target grupeve, punëkërkues, punëmarrës e punëdhënës, që janë objekte të këtij studimi, *së treti*, çështjet që trajtohen në studim, këndvështrimi problemor dhe në përzgjedhjen e tematikës kërkimore, niveli i shtrirjes dhe zhvillimit, në kohë dhe hapsirë, të fenomenit të papunësisë/punësimit në Durrës, *së katërti*, nevojën e vlerësimit të gjëndjes aktuale dhe gjykimit për zhvillimet e pritshme në sistemit publik e privat, të ofruesve të shërbimeve për punësim, sistemit arsimor dhe të formimit profesional, sistemit të informimit, politikave mbështetëse për punësimin / vetë punësimin. Realizimi i punës kërkimore kushtëzoi edhe caktimin e termave dhe drejtimeve kryesore të punës në metodologjinë e kërkimit. Në linjat kryesore ato janë:

- Studimi, grumbullimi, klasifikimi, vlerësimi dhe përpunimi i informacionit ekzistues, në literaturën e huaj dhe të vendit, në të cilën trajtohen çështje të papunësisë/ punësimit, si objekte të kërkimit shkencor, të analizave për situata

¹⁸ Denzin (1978, p.291) e përcakton termin e triangulacionit si: "kombinim të metodologjive në studimin e të njëjtit fenomen". Në përputhje me rrethanat, metodat e përziera teorike dhe qasja empirike, janë angazhuar për t'iu adresuar pyetjeve kërkimore.

konkrete në rajone e vende të ndryshme, të raporteve vlerësuese, studimeve të dinamikave dhe problematikave rajonale e globale, statistika dhe anketa për forcat e punës dhe për dinamikat e zhvillimit të tregut të punës.

- Formulim i indikatorëve që shërbejnë për të gjykuar dhe vlerësuar sjelljen në tregun e punës, duke synuar përafrimin e tyre me indikatorët që përdoren në vende të tjera, me nivel të ngjashëm ekonomik.
- Analiza e mjedisit ekonomik, problematikave, tendencat dhe karakteristikave të zhvillimit ekonomik, në terma të përgjithshëm, analiza dhe formulimi i gjykimeve për ecurinë e procesit të ngritjes dhe zhvillimit të kapaciteteve të strukturave publike e private, në shërbim të zhvillimi afatmesëm dhe afatgjatë, të problemeve ekonomike që lidhen me punësimin.
- Analiza e sjelljes, qëndrimeve dhe pritshmërive ndaj ofertave të tregut të punës, institucioneve të shërbimit për punësim dhe politikave të punësimit. Analiza e opinioneve, kërkesave dhe pritshmërive të operatorëve që veprojnë në tregun e punës në rajonin e Durrësit.

3.5. Mbledhja e të dhënave.

Për të testuar hipotezën bazë të kërimit dhe hipotezat e tjera të punës, do të përdoren të dhënat, të cilat sigurohen prej burimeve të literaturës dhe duke përdorur instrumenta të ndryshëm. Ato mund të klasifikohen në dy grupe të mëdha të dhënash: Në grupin e parë përfshihen të gjithë të dhënat dhe informacionet që mund të merren nga studimet dhe analizat e publikuara në literaturën bashkëkohore, raportet, vlerësimet, statistikat për forcat e punës, tregun e punës në tërësi, tendencat e fenomenit të papunësisë në vende e rajone të ndryshme, statistika dhe të dhëna të institucioneve të ndryshme publike, si: INSTAT, SHKP, etj, studime dhe vlerësime të kryera në Shqipëri, prej kërkuesve dhe/ose institucioneve të ndryshme, etj, në të cilët jepet informacion për çështje të punësimit. Këto të dhëna, të konsideruar si të dhëna dytësore, do të shërbejnë si një prej burimeve kryesore të informacionit të përdorur në këtë studim. Analiza e literaturës është një proces shumë i rëndësishëm. Kjo e ndihmon kërkuesin për t'u orientuar me saktë në çështjet që do të jenë objekt studimi dhe për të formuluar objektivat, pyetjet e kërimit dhe hipotezat e studimit (Strauss dhe Corbin, 1998). Informacioni që ofron literatura shërben për t'u orientuar më mirë në procesin e analizës dhe interpretimit të rezultateve. Ai mund të përdoret me sukses për të formuluar ngjashmëritë dhe dallimet (Strauss & Corbin, 1998). Ndërkohë gjatë analizës së të dhënave të literaturës, si sugjeron edhe Creswell (1994), është e nevojshme që të mbahet parasysh:

- të paraqiten me korrektësi rezultatet e publikuara,
- të evidentohen lidhjet midis çështjeve që trajtohen në literaturë dhe atyre që janë objekt i studimit,
- të analizohen diferencat dhe ngjashmëritë midis tyre dhe rezultateve të studimit.

Për të mundësuar një përdorim të literaturës në përputhje me këto standarte, Creswell (2002) rekomandon që, në procesin e studimit të literaturës dhe përdorimit të saj në funksion të qëllimeve dhe objektivave të studimit, të ndiqet algoritmi i mëposhtëm:

Hapi i parë: Identifikimi i çështjeve dhe termave me shpesh të përdorura në literaturë,

Hapi i dytë: Përzgjedhja e literaturës,

Hapi i tretë: Konsultimi me literaturën dhe identifikimi i titujve dhe çështjeve që përshtaten më shumë me subjektin e studimit,

Hapi i katërt: Organizimi i literaturës të përzgjedhur,

Hapi i pestë: Shkrimi i kapitullit të shqyrtimit të literaturës.

Referuar qëllimeve dhe objektivave të këtij studimi, të dhënat dytësore, mund të konsiderohen një informacion shumë i rëndësishëm. Në varësi të qëllimit pse ato do të përdoren, mund të klasifikohen në:

- të dhëna të kërkimeve dhe studimeve shkencore
- të dhëna të raporteve, analizave, statistika, vrojtime statistikore etj.

Prej kërkimeve dhe studimeve shkencore të publikuara merren të dhëna numerike, pohime, konsiderata, gjykime, rezultate të analizave për fenomenin e papunësisë/punësimit, përfundime, rekomandime, etj, të cilat duhet të përdoren sipas rregullave të njohura dhe të zbatueshme në studime shkencore. Ky informacion shërben kryesisht për të formuluar referencat, të cilat janë një instrument efektiv për analizuar dhe gjykuar për gjetjet kryesore në studimin e çështjet e ndryshme që lidhen me fenomenin e papunësisë/punësimit në rajonin e Durrësit. Mbështetur në këtë informacion do të listohen, në mënyrë të sintetizuar, çështjet kryesore, objekt i kërkimit shkencor aktual i cili është i fokusuar në studimin e faktorëve që ndikojnë në dinamikën e zhvillimit të tregut të punës në Durrës. Rezultatet e studimit të përdoren për të evidentuar efektet e këtyre faktorëve në dinamikën e zhvillimit të fenomenit të papunësisë/punësimit në vende ose rajone me dinamika të ndryshme zhvillimi ekonomik. Të dhënat e literaturës do të shërbejnë si burimi kryesor për të kuptuar dhe përcaktuar se cilat janë:

- Çështjet kryesore që aktualisht janë objekt studimi në kërkimet bashkëkohore në shkencat ekonomike, që ju kushtohen problemeve të punësimit dhe sjelljes ndaj tregut të punës,
- Çfarë metodologjie kërkimi përdoret në kryerjen e këtyre studimeve,
- Cilat janë metodat dhe instrumentat më efektive që përdoren në studimet cilësore e sasiore, në këtë fushë të kërkimeve,

Analiza dhe rezultatet që do të merren prej shqyrtimit të informacionit të komunikuar në literaturën e kohës, do të shërbejnë si orientues për formulimin e hipotezave të punës, listimin e çështjeve që do të jenë objekt i studimit tonë dhe për përcaktimin e metodave dhe instrumentave që do të përdoren për kryerjen e tij. Prej këtij informacioni do të merren edhe të dhënat referuese që do të përdoret gjatë analizës së të dhënave dhe gjykimit të rezultateve në kërkimin tonë. Ai do të shërbejë për të kryer analizën krahasuese midis gjetjeve tona dhe atyre të publikuar nga autor të tjerë, duke krijuar, në këtë mënyrë, mundësinë për formulimin e përfundimeve të mbështetura shkencore, për fenomenin e papunësisë/punësimit në rajonin e Durrësit.

Të dhënat e raporteve, analizave, vrojtimeve statistikore të publikuara në literaturën bashkëkohore, të huaj dhe të vendit, do të shërbejnë për të ndërtuar pamje të përgjithëshme, në të cilat do të paraqiten karakteristikat e fenomenit të papunësisë/punësimit në nivel global, rajonal, në Shqipëri dhe konkretisht në rajonin e Durrësit. Duke përdorur këtë informacion do të synohet të evidentohen tendencat aktuale të zhvillimit të këtij fenomeni dhe problemet kryesore me të cilat ndeshen punëkërkuuesit në përpjekjet e tyre për t'u integruar në tregun e punës. Ndër rezultatet kryesore të pritshme nga përdorimi dhe analiza e këtij informacioni, do të jetë paraqitja, në mënyrë të sintetizuar e drejtimeve kryesore të punëve, rrugët, metodat dhe instrumentat që përdoren në vende ose rajone të ndryshme, për të përballuar sfidën e punësimit në nivel global, rajonal dhe/ose në vende të caktuara, në varësi të karakteristikave dhe nivele të zhvillimit ekonomik të tyre. Informacioni që do të prodhojë kjo analizë, do të shërbejë si bazë për gjykuar për rrugët në të cilat duhet të kërkohen zgjidhjet për fenomenin e papunësisë/punësimit në Durrës. Ai do të shërbejë

për të hartuar metodologji, metoda dhe instrumenta pune të ngjashme dhe/ose të përafërta me ato që përdoren në vende me karakteristika të zhvillimit ekonomik, të krahasueshme me tonat dhe në të njëjtën kohë, sa më të përafëruara me ato që aktualisht përdoren në vendet e BE-së.

Grupi i dytë i të dhënave janë të dhënat që merren nëpërmjet plotësimit të pyetsorëve. Pyetsorët, si instrumenta, janë ndër burimet kryesore të informacionit për këtë studim. Vlera dhe roli i tyre në suksesin e kërkimit tonë rritet akoma më shumë sepse, për një numër jo të vogël çështjesh, objekt studimi, ato janë i vetmi burim informacioni. Kjo kushtëzohet prej faktit se në statistikat Shqiptare që publikohen prej INSTAT, në Anketat periodike për Forcat e Punës, në studimet periodike për tregun e punës, në statistikat e Ministrisë e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë dhe/ose të institucioneve të tjerë publike, nuk trajtohen çështje që pasqyrojnë dinamikën e zhvillimit të fenomenit të punësimit/papunësisë për rajone të veçanta të Shqipërisë. Nuk ka të dhëna që mund të përdoren p.sh për të gjykuar për situatën dhe dinamikën e tregut lokal të punës, nuk ka të dhëna të mjaftueshme për të studiuar lidhjet midis nivelit arsimor dhe mundësive për të hyrë, në mënyrë të qëndrueshme në tregun e punës, nuk mund të vlerësohet efekti i nivelit të pagës, efekti i pjesëmarrjes në trajnime, efekti i mjedisit ekonomik e social (zone urbane, zone rurale) etj, në ecurinë dhe suksesin e përpjekjeve për të gjetur një vend pune të mirë e të qëndrueshme, etj. Në këto kushte, e vetmja mënyrë që mbetet për t'u përdorur, për të arritur objektivat e studimit, është prodhimi i informacionit të nevojshme për trajtimin e këtyre çështjeve, duke përdorur instrumentin e anketimit. Një pyetsor është një metodë e zakonshme e mbledhjes së të dhënave dhe shumica e njerëzve janë të familjarizuar me të (Berdie et al, 1973; Sekaran, 2000). Ndërkohë e rëndësishme është të zgjidhet mënyra më efektive e komunikimit me personin që i kërkohet t'ju përgjigjet pyetjeve të një pyetsori. Siç thekson Jahoda et al., (1962), kur një pjesëmarrësi në një studim i kërkohet t'ju përgjigjet pyetjeve duke i dërguar pyetsorin, ai/ajo ndjehet i lirë për t'ju përgjigjur pyetjeve, pa emocione që mund të shkaktoj biseda ballë për ballë, pa asnjë ndërprerje, si mund të ndodh p.sh, në rastin kur intervista zhvillohet nëpërmjet rrjetit telefonik. Reagimet jo normale dhe të padëshëruara tek personat që intervistohen, në rastin kur ftohen për të plotësuar, në distancë një pyetsor, të cilët mund të shkaktohen nga mënyra se si komunikon intervistuesi, janë pothuajse zero. Kjo bënë që përgjigjet e tyre të jenë realisht produkt i mendimit të pandikuar të të intervistuarit dhe për pasojë edhe probabiliteti për vërtetësinë e diferencave midis përgjigjeve të dhëna prej intervistuesëve të ndryshëm, të rritet. Diferencat midis tyre kanë më shumë mundësi të jenë ngushtësisht të rrjedhura prej diferencave midis individëve, ndryshe nga rasti kur intervista bëhet ballë për ballë, gjatë të cilave mund të ndodh që intervistuesi të ndikohet prej veprimeve dhe mënyrës së komunikimit të intervistuesit (Dohrenwend et al. 1968; Barath & Cannell 1976).

Për kryerjen e studimit u përdoret të dy rrugët metodike për grumbullimin e të dhënave nëpërmjet plotësimit të pyetsorëve:

- intervistimi ballë për ballë dhe
- intervistimi nëpërmjet plotësimit të pyetsorëve në distancë nëpërmjet e-mail dhe web.¹⁹

Informacioni i grumbulluar, fillimisht i është nënshtruar testit të qëndrueshmërisë. Janë përjashtuar të gjitha përgjigjet të cilat nuk e kanë kapërcyer këtë test.

¹⁹ <https://www.surveymonkey.com/results/SM-M8ZM7MWW/>

3.6. Instrumenti i vrojtimit.

Kjo pjesë studion instrumentin kryesor, të përdorur për të mbledhur të dhënat primare nga instrumenti i kërkimit dhe arsyen e zgjedhjes së tij. Metoda e anketës është një mjet sasior hulumtimi që ka aplikim të gjerë dhe zbatim në studime të ndryshme të biznesit (Campbell dhe Katona, 1953; Ghauri dhe Gronhaug, 2002). Ajo është përshkruar nga Sekran (2000 p.233), si një grup pyetjesh të para - formuluar me shkrim, për të cilat të anketuarit përgjigjen, zakonisht brenda alternativave të përcaktuara paraprakisht. Nga Collis dhe Hussey (2003 p.66) është përshkruar si një metodologji pozitive, ku është hartuar dhe studiuar nga popullsia, një mostër e subjekteve për të nxjerrë konkluzione në lidhje me popullsinë. Studimi i sjelljes konsumatore, duke përdorur një studim kërkimor si metoda e mbledhjes së të dhënave kryesore është ndërmarrë nga shumë studiues, në kontekste të ndryshme të sjelljes (Hackett and Foxall, 1997; Leek, 1998; Leek, 2000).

3.6.1. Pse përdorim instrumentin e vrojtimit?

Anketa në këtë tezë synon të mbledhë të dhënat e kërkuara primare dhe faktike nga pjesëmarrësit në tregun e punës, duke zhvilluar dhe administrimin e grupeve të standartizuara të pyetjeve, brenda një pyetësi të një mostre. Fillimisht, metoda e vrojtimit është zgjedhur për shkak se ajo është parë si një nga mekanizmat më të efektshme të mbledhjes së të dhënave. Përveç kësaj, kjo metodë ofron disa përfitime: ka kosto të ulët, mund të shpërndahet dhe grumbullohet shpejt, prodhon një normë të arsyeshme përgjigjesh, është e lehtë të strukturohet dhe organizohet. Njësia e analizës për anën e ofertës për punë, është çdo i punësuar dhe çdo punëkërkues, i cili është rezident në rajonin e Durrësit. Të anketuarit janë marrë, sipas një shpërndarje demografike të moshës, gjinisë, arsimit, rajonit gjeografik, etj. Collis dhe Hussey (2003), një njësi studimi e përshkruajnë si lloj i rastit për të cilat referohen variablat, fenomeni nën hetim dhe problemi i hulumtimit. Duke përdorur një pyetësor në këtë studim, synohet arritja e shumë qëllimeve, të cilat mbështesin vlefshmërinë e studimit në një numër të dimensioneve. Përparësitë e metodës së vrojtimit janë: lehtësia e shpërndarjes, aftësia për të analizuar rezultatet, përdorimi i softwareve të ndryshme statistikore dhe pasja e një kosto më të ulët, si metodë e mbledhjes së të dhënave, veçanërisht për studime që kërkojnë një madhësi të madhe të mostrës (Bachrack dhe Scoble, 1967; Moser dhe Kalton, 1971, Clausen, 1998). Nga pikëpamja e të paditurit, një pyetësor është një metodë e zakonshme e mbledhjes së të dhënave dhe shumica e njerëzve janë të njohur me të (Berdie et al, 1986; Sekaran, 2000). Kur një pjesëmarrës merr një pyetësor, ai ose ajo ndjehet e lirë për të përfunduar atë, sa herë që i jepet mundësia, pa asnjë ndërprerje që mund të ndodh me metoda të tjera, të tilla si intervista telefonike (Jahoda, 1962). Megjithatë, një pyetësor i shkruar nuk është një metodë e përshtatshme e mbledhjes së të dhënave për njerëz pak të arsimuar. Paragjykimi i të anketuarve është në nivelin e tij minimal me pyetësorët me shkrim, sepse të gjithë pjesëmarrësit marrin të njëjtat grupe uniforme të pyetjeve dhe që të mos ndikohen nga të dhënat verbale apo vizuale të intervistuesit kur i'u përgjigjen pyetjeve, e cila shpesh mund të ndodh në intervistat drejtpërdrejta. Kjo pikëpamje është konfirmuar nga Dohrenwend (1968) dhe Barath & Cannell (1976), të cilët pretenduan se veprimet e intervistuesit, si mënyra e qëndrimit dhe dridhje e zërit, mund të ndikojnë tek abonentët. Megjithatë, mungesa e një intervistuesi minimizon mundësinë për të zbuluar përgjigje specifike, sidomos ato që lidhen me qëllimin e sjelljes. Sipas Walonick (1993), një pyetësor i strukturuar me shkrim e humbet shijen e reagimit, për shkak se pjesëmarrësit, zakonisht duan të sqarojnë pikëpamjet e tyre

cilësore kur i'u përgjigjen pyetjeve specifike. Disa studiues hasen me këtë mangësi, duke lejuar një hapsirë, ku të anketuarit të regjistrojnë komentet e tyre në disa fusha të diskutueshme. Ky studim përdor një pyetësor të ndërtuar nga vetë autori, i cili është shpërndarë dhe mbledhur në harkun kohor shkurt-mars 2016, në rajonin e Durrësit.

3.6.2. Projektimi i pyetësorit.

Një pyetësor është një instrument hulumtimi, i përcaktuar nga De Vaus (2002, cituar në Saunders, 2009, p.360) si: "të gjitha teknikat e mbledhjes së të dhënave, në të cilin çdo person është kërkuar që të përgjigjet për të njëjtat pyetje, në një mënyrë të paracaktuar". Francis Galton ishte personi i parë që aplikoi metoda statistikore (pyetësor) për të mbledhur të dhëna nga komunitetet e njeriut (Godin 2007). Në pjesën më të madhe të studiuesve, problemet lindin nga dobësitë në fazën e hartimit dhe të mbledhjes së të dhënave. Qëllimi kryesor në kërkimin sasior është siguria që projektimi i një pyetësori të mirë është planifikuar dhe zbatuar për të arritur objektivat (Bartolomeu studimin's, 1963). Kjo nuk mund të ndodh pa bërë përpjekje të mëdha në zhvillimin e fazave të ndryshme të instrumentit të anketës siç duhet, në mënyrë që të intervistuarit të kenë interes dhe ta përfundojnë atë. Për të arritur këto qëllime, autori mori në konsideratë shumë rekomandime që ndihmojnë në përgatitjen e një pyetësori të projektuar mirë. Për qëllimet e këtij studimi është zhvilluar një pyetësor i veçantë. Pyetësori i zhvilluar kaloi nëpër shumë faza, ku shpjegohet dhe udhëhiqet nga rekomandimet e Delerue "s (2005). *Së pari*, duke rishikuar literaturë, të shpjeguar në kapitullin dy, disa pyetje të pyetësorit janë marrë direkt nga studimet e mëparshme në të njëjtën fushë, të tilla si aspektet demografike. *Së dyti*, disa pyetje janë zhvilluar posaçërisht për këtë studim, të tilla si:

- **Për kategorinë e të punësuarve**, janë zhvilluar pyetje në lidhje me pozicionin e punës, kohën e punës, orët e punës në ditë, ditët e punës në javë, preferencat në lidhje me rritjen e përfitimit nga puna apo reduktimin e kohës së punës, gatishmëria për të ofruar orët e punës në tregun e punës larg vendbanimit aktual, niveli i kënaqësisë për punën aktuale e shprehur nëpërmjet kërkimit aktiv ose jo për një vend tjetër pune ndërkohë që janë të punësuar, forma e pagesës, intervali i pagesës, ndjekja e trajnimeve profesionale dhe për çfarë aftësish kanë më tepër nevojë të punësuarit të trajnohen, burimet e informacionit mbi të cilat janë bazuar për të gjetur vendin aktual të punës si dhe kohën që i'u është dashur për tu punësuar pas kryerjes së arsimit që disponojnë. Këto pyetje janë nxjerrë dhe kontrolluar me anë të intervistave fillestare të manaxherëve dhe nga diskutimet e grupit të pjesëmarrësve në tregun e punës.
- **Për kategorinë e të anketuarve punëkërkues të papunë**, janë realizuar pyetje të cilat kanë si qëllim marrjen e informacionit në lidhje me preferencat që kanë punëkërkuesit për sektorin ku dëshirojnë të punësohen, arsyet e përzgjedhjes së atij sektori, kategorinë e punës në të cilën mendojnë se janë të përshtatshëm, vlerësimin e njohurive që kanë, nevojën për trajnime, pengesat që përceptojnë punëkërkuesit për të gjetur një vend të përshtatshëm pune si dhe burimet e informacionit tek të cilat besojnë që mund të marrin informacion të vlefshëm për të gjetur një vend pune.
- **Për kategorinë e punëdhënësve**, përveç aspekteve demografike dhe aktivitetit ekonomik në të cilin ushtrojnë veprimtarinë, janë realizuar pyetje në lidhje me numrin e të punësuarve në organizatat e tyre, kohën e punës, gatishmërinë për të paguar më shumë nëse të punësuarit apo punëkërkuesit janë të gatshëm të ofrojnë më tepër orë pune, nevojat për staf sipas kategorive të punësimit dhe nivelit

arsimor, burimet e informimit për të gjetur staf për vendet e lira të punës, veshitësitë e përceptuara për të rekrutuar staf të përshtatshëm, nivelin apo natyrën e aftësive dhe njohurive që duhet të zotërojnë të punësuarit apo punëkërkesit.

Së treti, një grup i vogël pjesëmarrësish, manaxherët dhe kolegë të disiplinave statistikë, ekonometri, etj, kanë shqyrtuar versionin paraprak të pyetësorit, për vlerësimin e vlefshmërisë së pyetjeve të zgjedhura dhe për të siguruar që alternativat e përgjigjeve pasqyrojnë dimensionet dhe faktorët studimor. Disa pyetje kërkimore, janë shqyrtuar dhe rishikuar në përputhje me rrethanat. Draft pyetësorët janë përgatitur nga një numër kolegësh dhe janë para-testuar me grupe të ndryshme të potencialit të mostrës, për të vlerësuar nëse pyetjet ishin të përshtatshme për të dy faktorët përfaqësues (të pavarur dhe të varur) dhe të hartojnë opsionet e mundshme për pyetjet e sondazhit. Përveç kësaj, është shtuar një titull i shkurtër dhe i thjeshtë në pyetësorin e studimit, për të rritur besueshmërinë e saj me të anketuarit (Berdie, 1986). Titulli i pyetësorit është ndjekur nga një hyrje e shkurtër. Një pyetësor i hartuar duhet të ketë hyrje të thjeshtë, që i jep një ide të qartë subjektit të studimit për të anketuarit dhe e udhëzon ata se si ta plotësojnë. Hyrja është shkruar duke përdorur fjali të thjeshta dhe të shkurtra, të cilat e bëjnë pyetësorin të duket më i lehtë për tu përfunduar. Gjithashtu, pyetjet e anketës janë projektuar duke përdorur gjuhë të thjeshtë dhe të drejtpërdrejt (FREED, 1964). Në të njëjtën mënyrë, fjalët e pyetjeve janë të thjeshta dhe të drejtpërdrejta, në mënyrë që të nxjerrin përgjigje të sakta dhe relevante, siç është shpjeguar nga Moser dhe Kalton (1971).

3.6.3. Përzgjedhja e pyetjeve.

Objektivi kryesor i këtij studimi është të investigoj problematikat dhe prespektivat e tregut të punës në rajonin e Durrësit. Për të përcaktuar këto investigime, pikat e studimit janë përcaktuar sipas komponentëve të këtij fenomeni. Në bazë të shpjegimit të mësipërm; 35 pyetje përfaqësojnë bazën teorike të pyetësorit të ofertës për punë dhe 14 pyetje përfaqësojnë bazën teorike të pyetësorit të kërkesës për punë. Pyetjet e studimit janë shqyrtuar dhe testuar para fillimit të procesit të shpërndarjes. Drafti i parë i pyetësorit është përgatitur sipas këtyre pyetjeve. Çështje të tjera të administrimit të pyetësorit do të diskutohen më poshtë, duke përfshirë: ndërtimin e pyetësorit, rendin e pyetjeve të anketës, instrumentet e hulumtimit, besueshmërinë dhe vlefshmërinë, shkallën e kompozimit, kompozimin e mostrës dhe studimin pilot.

3.6.4. Ndërtimi i pyetësorit.

Në kushtet e ndërtimit, një pyetësor paraqet një koleksion të mirë të pyetjeve të formuluar, që kanë për qëllim gjenerimin e të dhënave të sakta dhe janë në shënjestër për të zgjidhur problemin studimor (Wrenn, 2007). Një pyetësor hulumtimi duhet të ndërtohet në mënyrë që të përkthejë objektivat e hulumtimit, sipas teorisë së përdorur, dhe i ndan ato në pyetje specifike brenda seksioneve të ndryshme që duhet të ndjekin një rend normal (Sandhusen, 2000). Pyetësori i realizuar tek pjesëmarrësit në tregun e punës, është i ndarë në tre pjesë. I pari është seksioni për të dhënat demografike të të anketuarit, i cili ka gjashtë pyetje. Kjo pjesë ka për qëllim mbledhjen e të dhënave kryesore për individin që anketohet, duke grumbulluar të dhënat demografike të të anketuarit si: gjinia, mosha, vendbanimi, arsimi, gjendja civile dhe statusi i punësimit. Pjesa e dytë është e seksioni i pyetjeve rreth sjelljes së individëve si pjesëmarrës në tregun e punës në rajonin e Durrësit. Kjo pjesë ka për qëllim mbledhjen e të dhënave rreth pjesëmarrësve në tregun e punës si të punësuar: pozicionin e punësimit, kohën e punësimit (me kohë të plotë, kohë të pjesshme apo punë sezonale), orët e punës të

ofruara në tregun e punës, ditët e punës gjatë javës të angazhuar në tregun e punës, preferencat në lidhje me rritjen pagave apo pakësimin e orëve të punës, preferencave në lidhje me rritjen e orëve të punës nëse i ofrohet pagë më e lartë, gatishmërinë për të punuar edhe larg vendbanimit të tyre, distancën e shprehur në orë udhëtimi për të punuar larg vendbanimit të tyre, kërkimin e ndonjë pune ndërkohë që janë të punësuar, formën e pagesës, intervalin e pagesës, angazhimi në trajnime profesionale, mënyrës së informimit për vendin aktual të punës si dhe kohën që i është dashur për t'u punësuar pas diplomimit. Pjesa e tretë është hartuar me një grup pyetjesh të cilat përcaktojnë preferencat për punësim të punëkërkuësve. Në total ky seksion përmban 15 pyetje, të cilat kanë për qëllim të mbledhin të dhëna me preferencat se në cilin prej sektorëve dëshirojnë të punësohen, se cilat janë arsyet që preferojnë të punësohen në sektorët e përzgjedhur, përceptimin e punëkërkuësve se në cilin prej kategorive të punës preferojnë të punësohen, përceptimin që kanë punëkërkuësit në lidhje me aftësitë që zotërojnë, për nevojën që kanë për t'u trajnuar ose zhvilluar aftësitë e tyre, përceptimi që kanë në lidhje me vështirësitë e gjetjes së një vendi pune, arsyet se përse hasen me këto vështirësi, nëse kanë marrë ndonjëherë informacion për vendet e lira të punës, mënyrës së informimit për punësim, besimin që kanë tek institucionet që ofrojnë informacion/këshillim për punësim, cila është natyra informacionit që kërkojnë pranë këtyre institucioneve si dhe cili është përceptimi i punëkërkuësve në lidhje me vështirësitë e punësimit.

Përsa i përket pyetsorit të kërkesës për punë, i cili ka për qëllim mbledhjen e informacionit në lidhje me kërkesën për punë nga punëdhënësit e anketuar në rajonin e Durrësit, problematikat që hasin dhe prespektivat që presin në tregun lokal të punës, janë hartuar 14 pyetje të ndara në dy seksione. Në seksionin e parë të pyetjeve që përbëhet nga 4 pyetje me anë të të cilave mblidhet informacion mbi gjininë e të intervistuarit, llojin e organizatës, vendodhjen si dhe sektorin e ushtrimit të aktivitetit. Ndërsa në pjesën e dytë të përbërë nga 10 pyetje, mblidhet informacion në lidhje me numrin e të punësuarve, kohën e punës (punonjës me kohë të plotë, kohë të pjesshme apo punë sezonale), gatishmërinë e punëdhënësve për të rritur pagat nëse punonjësit e tyre rrisin orët e punës, kategoritë më të kërkuara të punës, kërkesën e tyre për punonjës sipas nivelit të arsimit, të matura me shkallë likerti, mënyrën e përzgjedhjes së punonjësve të tyre duke i'u referuar mënyrës së informimit, publikimin e vendeve të punës, vendin e publikimit, vështirësitë që hasin punëdhënësit për të gjetur staf të përshtatshëm dhe se cilat janë aftësitë kryesore për të cilat punëdhënësit janë të interesuar që punonjësit e tyre ti zotërojnë.

3.6.5. Rendi i pyetjeve të anketës.

Anketa e pyetësorit është konsideruar si një nga metodat kryesore të mbledhjes së të dhënave në shumë studime që janë bërë për tregun e punës. Mënyra e administrimit të pyetësorit dhe projektimit mund të ketë një ndikim serioz në cilësinë e të dhënave në mënyra të ndryshme, të tilla si: mënyrën e kontaktimit të të anketuarit dhe mënyrën e administrimit të pyetësorit dhe pyetjeve në anketë (Bowling, 2005). Shumë autor i kanë kushtuar vëmendje të madhe caktimit të pyetjeve të pyetësorit, sepse ata besojnë se kjo mund të ndikojë në përgjigjet e pjesëmarrësit (Shuman dhe Presser, 1981). Autori mori shumë rekomandime se si të rendiste pyetjet e anketës. Për shembull, Evan dhe Miller (1966) dhe Erdos (1957), rekomanduan që pyetësi duhet të fillojë me një përgjigje të lehtë të disa pyetjeve, për të inkurajuar të paarsimuarit në përfundimin e të gjitha pyetjeve të sondazhit. Gjithashtu, pyetjet e pyetësorit janë grupuar në seksione, të cilat janë të lidhura llogjikisht me njëri-tjetrin, në mënyrë që të bëjë më të lehtë për

të finalizuar dhe për të marrë një format të ngjashëm përgjigjesh (Moreno, 1998). Një studim i kryer nga Carp (1974) raporton se është e nevojshme të fusim pyetje specifike, për të shmangur shtrembërimet e përgjigjeve para pyetjeve të përgjithshme. Këtë e dëshmon edhe Mc Farland (1981), i cili argumentoi se pjesëmarrësit kanë tendencë të ushtrojnë më shumë përpjekje dhe të shfaqin më shumë interes në pyetjet e përgjithshme, nëse ato paraqiten pas atyre të veçanta.

3.7. Zgjedhja.

Zgjedhja është konsideruar si një nga elementët kryesor në hartimin e metodologjisë së hulumtimit të studimit. Kjo për shkak se ajo është përshkruar si: "një pjesë e popullatës së synuar dhe e zgjedhur me kujdes për të përfaqësuar gjithë popullatën" (Blumberg, 2005, p.64). Ndërkohë, Berger dhe Benbow (2006, p.552) sigurojnë një përkufizim të përgjithshëm për një kampion, si: "një njësi e grupit, përqindja e materialit, vëzhgime të marra nga një koleksion i madh i njësive, sasitë e materialeve apo vëzhgimet që shërbejnë për të dhënë informacion, të cilat mund të përdoren si bazë për marrjen e një vendimi në lidhje me sasi më të madhe". Kështu, arsyetimi dhe udhëzimet për të tërhequr një kampion të një popullate, për këtë studim, janë ilustruar nga Berenson dhe Levine (1988) si më poshtë:

Së pari, do të duhej kohë për të studiuar dhe analizuar të gjithë forcën punëtore në rajonin e Durrësit, që është afro 190.000 deri në fund të vitit 2015. *Së dyti*, do të ishte shumë e vështirë dhe joefikase për të marrë një studim të plotë të popullsisë së synuar. Përveç kësaj, do të ishte shumë e kushtueshme për të marrë një regjistrim të plotë. Blumberg, (2005) ka shtuar tre arsye më shumë për marrjen e mostrave: *së pari*, saktësia më e madhe të rezultateve, *së dyti*, shpejtësia më e madhe e mbledhjes së të dhënave dhe *së treti*, disponueshmëria e elementëve të popullsisë. Prandaj, është e rëndësishme të përcaktojmë një kornizë mostër dhe llojin e mostrës që është përdorur për të përcaktuar kampionin e studimit. Korniza e kampionit do të jetë një përzgjedhje nga të gjithë pjesëmarrësit në tregun e punës në rajonin e Durrësit. Marrja e mostrave është një proces thelbësor i përzgjedhjes së subjektit të hulumtimit nga një popullsi e caktuar, në bazë të kriterëve të veçanta (Czaja dhe Blair, 2005).

Sipas Blumberg (2005), komoditeti në marrjen e mostrave, zakonisht është metoda më e lehtë dhe më e lirë e mbledhjes së të dhënave. Në përputhje me rrethanat, autori është duke u mbështetur në përkufizimin e mëparshëm në mostër të rastit. Një mundësi për të zgjedhur një mostër është një teknikë e njohur që mundëson hulumtuesit të bëjnë konkluzione statistikore, nga një mostër, për një popullsi. Prandaj, një tjetër hap që duhet sqaruar para përcaktimit të madhësisë së mostrës është të përcaktohet madhësia e popullsisë dhe karakteristikat, nga të cilat është zgjedhur kampioni ose mostra. Numri i njësive të mostrës është kërkuar nga popullsia për të kryer analizën e përshtatshme statistikore, e cila duhet të jetë e përshtatshme për përgjigjen e problemit të hulumtimit (Collis dhe Hussey, 2003).

3.7.1. Përcaktimi i popullimit.

Përcaktimi i popullimit bëhet duke u nisur nga disa kriterë, si popullimi i synuar dhe vëllimi i zgjedhjes. Popullimi i synuar ka të bëjë me tërësinë e entiteteve që zotërojnë informacionin e dëshiruar për t'iu përgjigjur objektivave të një kërkimi. Përcaktimi i popullimit të synuar nuk është gjithmonë i thjeshtë, pasi lloji i elementit që studihet krijon problem. Për të ulur rrezikun e mosnjohjes së elementëve kryesorë real të informacioneve të mbledhura, mund të tentohet të shumohen kriteret kryesore të përcaktimit të popullimit. Për sa i përket vëllimit të zgjedhjes është një problem më

vete, pasi në qoftë se popullimi është i vogël dhe identifikohet lehtë, rekomandohet të bëhet zvogëlimi i vëllimit të zgjedhjes.

Një popullsi është përshkruar nga Berenson dhe Levine (1988) si: “tërësi e artikujve apo e elementëve në shqyrtim”. Në këtë studim, popullsia përfshin të gjithë të punësuarit, të papunët dhe punëdhënësit në rajonin e Durrësit.

3.7.2. Madhësia e mostrës.

Si është përcaktuar madhësia e mostrës për këtë hulumtim? Scholfield (1996) shpjegoi se lidhja midis madhësisë së mostrës dhe madhësisë së popullsisë është keqkuptuar. Për këtë arsye, përcaktimi i madhësisë së mostrës është konsideruar si një nga elementët më të diskutueshëm në hulumtim, në procedurat e projektimit dhe marrjen e mostrave për shumicën e studimeve. Në anën tjetër, një kampion i vogël nuk mund të japë rezultate të sakta, i cili do të ndikojë në vlefshmërinë dhe besueshmërinë e hulumtimit. Noorzai (2005) hulumtoi madhësinë optimale të kampionit që mund të përfaqësojë një pjesë të popullsisë dhe të sigurojë një nivel të besimit. Shumë autorë kanë propozuar ide të ndryshme për përcaktimin e madhësisë së kampionit që do të merrej në studim. Comfrey dhe Lee (1992), për shembull, sugjeruan udhëzime të përafërta për përcaktimin e madhësisë të përshtatshme të kampionit: 50 - shumë të varfër, 100 - të varfër, 200 – të drejt, 300 – të mirë, 500 - shumë të mirë, 1000 apo më shumë - të shkëlqyer. Megjithatë, të tjerë autorë, të tillë si Nunnally dhe Bernstein (1978) sugjeruan sundimin e raportit të gishtit të madh, me të cilin numri i subjekteve të raportit duhet të jetë të paktën 10:0.1.

Në studime ekonomike që përdorin metodat e kërkimit sasior, marzhi i gabimeve të rastit pranohet deri në 5 përqind. Për të llogaritur numrin e personave që duhet të intervistohen, me objektiv marrjen e rezultateve me marzh gabimi të rastit 5 përqind, mund të përdoret formula e dhënë prej Stangor (2001) dhe Bryman e Bell (2003):

$$n = \left(\frac{N}{1 + Ne^2} \right)$$

Ku: n - numri minimal i personave që duhet të intervistohen

N – numri i personave që i'u përkasin komunitetit që është target i studimit

e = marzhi i gabimit (5%).

Atëherë n=?

N = 190.000 (sipas të dhënave të INSTAT, forca punëtore e qarkut të Durrësit në vitin 2015) dhe sipas literatures që e=5%,

Atëherë:

$$n = \left(\frac{190.000}{1 + 190.000 \times (0.05)^2} \right) \approx 399$$

Bazuar në arsyetimin e mësipërm, masa e mostres për këtë studim duhet të jetë 400 të anketuar. Norma e kthimit të përgjigjeve për pyetëtorin ishte 95%.

3.7.3. Përzgjedhja e pjesëmarrësve.

Ky studim ka për qëllim të studioj se si variablat e ndryshme të trajtuara, në tregun e punës në rajonin e Durrësit. Përzgjedhja e pjesëmarrësve në anketimin e kryer për qëllimet e këtij studimi, është bazuar mbi përkufizimet e ILO-së për forcën e punës, kriteri vendbanimi që i anketuari ti përkas rajonit të Durrësit.

3.8. Qëndrueshmëria.

Qëndrueshmëria është karakteristika që mat se sa të qëndrueshme, në kohë dhe hapsirë, janë rezultatet e matjeve që realizohen me një instrument të dhënë kërkimi (Crocker & Algina, 1986). Pra, nëse një vërtetim do të kryhet disa herë, në mënyrë të përsëritur, duke përdorur të njëjtin instrument si p.sh të njëjtin pyetësor, instrumenti do të konsiderohet i qëndrueshëm nëse rezultatet që do të merren do të kenë ndryshime të vogla, statistikisht të pavërtetuara. Këto rezultate nuk duhet të kenë gabime sistematike. Për të gjykuar mbi këtë cilësi të instrumentit, përdoret koeficienti i besueshmërisë, nëpërmjet të cilit arrihet të vlerësohet, në mënyrë sasore, statistikore, niveli i qëndrueshmërisë në rezultatet e përsëritura. E rëndësishme është të theksohet se koeficienti i qëndrueshmërisë nuk mund të përdoret për të gjykuar për cilësinë e instrumentit. Ai nuk mund të përdoret për të gjykuar nëse një instrument i caktuar është ose jo më efektiv se sa një tjetër instrument për studimin e fenomenit, që është objekti studimit. Midis cilësisë së qëndrueshmërisë dhe vlefshmërisë se një instrumenti ekziston lidhja sipas të cilës, instrumenti mund të jetë i qëndrueshëm por, në të njëjtën kohë, të mos jetë i vlefshëm. Ndërkohë është e rëndësishme të theksohet se në asnjë rast nuk mund të ndodh që instrumenti të jetë i vlefshëm pa qënë i qëndrueshëm. Për të vlerësuar qëndrueshmërinë e instrumentave të përdorur në studimin tonë, për secilin prej tyre, do të llogaritet koeficienti Cronbach Alpha. Ky koeficient mund të përdoret për të vlerësuar qëndrueshmërinë e çdo pyetsori, si dhe çdo seksioni të tyre. Nëse vlera e gjetur e koeficientit do të jetë ≥ 0.7 , instrumenti do të konsiderohet se e gëzon vetinë e qëndrueshmërisë (Cavana et al., 2001).

3.9. Metodatat e kërkimit.

3.9.1. Analiza dhe përpunimi i të dhënave.

Analiza e të dhënave është bërë duke e bazuar në indikatorët e vlerësimit të parashikuar dhe gjetjet kryesore të studimit. Të dhënat e siguruar nga vërtetimi, u regjistruan në një bazë të dhënash të veçantë për analizën përkatëse statistikore, interpretimin dhe argumentimin e gjetjeve kryesore të studimit.

Të dhënat do të përpunohen nga SPSS 20.0 dhe Megastat, ku do të përdorim metodatat e alternuara. Në bazë të shpërndarjes së të dhënave, do të fokusohemi kryesisht tek analiza e regresionit linear.

Analiza e regresionit linear përdoret për të vlerësuar varshmërinë statistike mes variablave. Në analizën e korrelacionit, qëllimi është përcaktimi i fuqisë së lidhjes lineare mes variablave, ndërsa koeficientët e regresionit tregojnë ndryshimin e Y mesatar, kur ndryshorja përkatëse ndryshon për një njësi dhe faktorët tjerë mbahen konstantë. Një dallim i theksuar mes këtyre dy analizave është se në analizën e regresionit, variabli i varur është stohastik, kurse variablat e pavarura supozohen fikse. Nga ana tjetër, në analizën e korrelacionit nuk bëhet dallimi, variabël i varur – variabël i pavarur, por të dy variablat merren si të rastësishme.

Në analizën shumëfaktoriale mund të jepet kuptimi më i mirë i elementit **c.p** në interpretim dhe si rrjedhojë, analizojmë ndikimin e një variabli të pavarur mbi variablin e varur, duke i mbajtur konstante variablat e tjerë të përfshira në model.

Në klasifikimin e variablave do të kemi variablat dummy ose ndryshe quhen edhe si variabla kategorike, binare, cilësore, ngaqë këto variabla tregojnë praninë ose mospraninë e një tipari cilësor.

Lineariteti nuk është forma e vetme e mundshme për të paraqitur raportin mes variablave. Përzgjedhjen tonë për modelin ekonometrik e bazojmë në disa kritere si:

- analiza ekonomike që do të realizoj,
- paraqitja grafike,
- koeficienti i determinacionit,
- shpërndarja e gabimit,
- rëndësia statistikore.

3.9.2. Regresioni multinominal logjistik.

Regresioni multinominal logjistik përdoret në shumë situata, kur duhet të klasifikohen subjektet bazuar në vlerat e një bashkësie variablash. Ky tip regresi është i ngjashëm me regresin logjistik, por është më i përgjithshëm, sepse nuk kërkon që patjetër variabli i varur të ketë vetëm dy kategori.

- Regresi multinominal logjistik përdoret kur duhet të klasifikohen subjektet bazuar në vlerat e një bashkësie variablash.
- Variablat e pavarur që marrin pjesë në model mund të jenë kategorik ose të vazhdueshëm.
- Nëse ato janë kategorik, konsiderohen si faktor gjatë përpunimit të të dhënave, ndërsa nëse janë të vazhdueshëm, si 'covariates'
- Ky model ndërtohet, nëse pranohet se mundësitë e raportit të dy kategorive të variablit, që do të modelohet, nuk varen nga kategorite e tjera të variablit.

Vlerësimi i parametrave

Në modelin e regresionit linear, ndërtohej modeli, $Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \dots + \beta_p X_{ip} + \varepsilon_i$, e për vlerësimin e parametrave përdoret metoda e katrorëve më të vegjël. Ndërsa në rastin në fjalë kur $Y_i \sim \text{Bernuli}(\pi_i)$, ato nuk kanë më lidhje direkte me $\beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \dots + \beta_p X_{ip}$, kështu nuk mund të përdoret më metoda e katrorëve më të vegjël. Metoda që përdoret për vlerësimin pikëson është Metoda e Përngjasisë Maksimale. Ndërtohet funksioni i Përngjasisë Maksimale.²⁰

$$L(\beta_0, \dots, \beta_p) = \prod_{j=1}^n p(x_i)^{y_i} (1 - p(x_i))^{1-y_i} = \prod_{i=1}^n F_i^{y_i} (1 - F_i)^{1-y_i}$$

Për të kontrolluar ekstremumin e tij, përdorim funksionin ndihmës të Funksionit të Përngjasisë:

$$\ln(L(\beta_0, \dots, \beta_p)) = \sum_{i=1}^n \{\ln(1 - F_i) + y_i \ln\left(\frac{F_i}{1 - F_i}\right)\}$$

Derivojmë sipas β_0 :

$$\frac{\partial \ln(1 - F_i)}{\partial \beta_0} = -\frac{f_i}{1 - F_i} = -\frac{F_i f_i}{F_i(1 - F_i)}$$

²⁰Categorical Data Analysis, Alan Agresti, ISBN:0-471-36093-7, pg.169-264.

$$\frac{\partial \ln \left(\frac{F_i}{1-F_i} \right)}{\partial \beta_0} = \frac{f_i}{F_i(1-F_i)}$$

Pra,

$$\frac{\partial \ln (L(\beta_0 \dots \beta_p))}{\partial \beta_i} = \sum_{i=1}^n (y_i - F_i) \frac{f_i}{F_i(1-F_i)} \quad (1)$$

Ndërsa derivimi sipas variablave të tjerë do të jepen:

$$\frac{\partial \ln (L(\beta_0 \dots \beta_p))}{\partial \beta_i} = \sum_{i=1}^n (y_i - F_i) \frac{f_i}{F_i(1-F_i)} x_i \quad (2)$$

Për funksionin logjistik, meqë:

$$F(w) = \frac{e^w}{(1+e^w)}, \text{ atëherë: } \frac{f_i}{F_i(1-F_i)} = 1$$

Vlerësimi i parametrave të modelit mund të bëhet duke barazura me zero ekuacionet (1) dhe (2) dhe duke vlerësuar me anë të këtyre ekuacioneve β_0 dhe β_i .

Për regresionin logjistik, funksioni ndihmës i Përngjasisë Maksimale është rigorozisht i myset, kështu nëse ekuacionet në fjalë kanë zgjidhje. Kjo zgjidhje është e vetme, dhe është një vlerësim më Metodën e Përngjasisë Maksimale. Megjithatë në raste të veçanta të dhënash, ekuacionet nuk kanë zgjidhje. Maksimumi arrihet në këto raste kur parametri x shkon në $\pm\infty$. Kjo lidhet me faktin se, gjatë modelimit logjistik, u supozua se $0 < p(x) < 1$, por në një bashkësi të dhënash të caktuara, maksimumi i Funksionit të Përngjasisë arrihet në limit, me $p(x)=0$ ose 1. Në këto raste thuhet se probabiliteti i të dhënave konvergjon në 0, nëse modeli logjistik është i vërtetë. Ashtu si për vlerësimin e parametrave edhe për të vlerësuar variancën përdoret Metoda e Përngjasisë Maksimale, si në rastin një përmasor përdoret informacioni i Fisherit, por në formë më të përgjithësuar, në atë të matricës së informacionit.

Ashtu si në modelin e regresionit linear, kontrollohen hipotezat $H_0: \beta=0$, pra, a ka lidhje variabli që kërkojmë të modelojmë me variablat që marrin pjesë në modelim.

Për të kontrolluar këto hipoteza përdoret testi Wald²¹. Sipas këtij testi parametrat vlerësohen nga vlerësimet e zgjedhjes.

Testi që përdoret për kontrollin e hipotezës në fjalë është: $\frac{\beta}{se(\beta)}$

Ky test nëse është e vërtetë H_0 ka shpërndarje afërsisht normale, veçanërisht kur vëllimi i zgjedhjes është i madh. Si zakonisht, nëse vlera e vrojtuar e testit bie në zonën kritike, atëherë hipoteza bazë bie poshtë.

Në praktike, nuk ka garanci që një model i caktuar i regresionit logjik përputhet mirë me të dhënat. Në rastin e modelit të regresionit linear shumëpërmasor, zgjidhja e këtij problemi është relativisht e lehtë. Në këto raste problemi synohet të zgjidhet duke analizuar përpunueshmërinë e modelit logjistik.

Testi i përpunueshmërisë krahason vlerat e vëzhguara dhe vlerat e përpunueshmërisë së parashikuar, duke përdorur testin Pirson. Për një numër të caktuar konfigurimesh, testi i Pirson ka shpërndarje Hi-katror.

Arsyeja për përdorimin e kësaj metode, testit të përshtatshmërisë, kur variablat në modelim janë kategorik, kuptohet se lidhet me faktin se, nëse do të kishim ndërtuar tabelën e kontigjencës për variablat e vazhdueshëm, ajo mund të përmbante vlera shumë të vogla.

²¹ Ky test ka marrë emrin e statisticienit hungarez Abraham Wald.

Sipas Hosmer dhe Lemeshow (1980), vlerat e vëzhguara dhe të përpuethshëmrisë, ndahen në grupe sipas probabilitetit të suksesit të vlerësuar, duke përdorur të dhënat origjinale. Nëse p-vlera e testit është e madhe, kjo tregon se përshtatshëmria e të dhënave është e mirë.

Qëllimi i modelit logjistik është të arrijmë, që duke njohur vlerat e variablave që marrin pjesë në modelim të mund të parashikojnë vlerat e variablës të varur.

3.9.3. Vlerësimi i normalitetit.

Normaliteti është një çështje mjaft kritike për kërkimet shkencore. Nëse të dhënat e grumbulluara nga pyetsorët nuk kanë shpërndarje normale, atëherë interpretimet dhe rezultatet nuk do të jenë të vlefshme apo të besueshme (Park, 2008; Tabachnick dhe Fidell, 2006). Për vlerësimin e normalitetit përveç shumë testeve statistikore që mund të përdoren, studiues të ndryshëm sugjerojnë një rregull sipas të cilit ky vlerësim bazohet mbi vlerat e pjerrësisë dhe ngushtësisë, duke përsorur statistikën z.

Vlera e z për pjerrësinë llogaritet sipas formulës së mëposhtme:

$$Z_{\text{pjerrësia}} = \frac{\text{pjerrësia}}{\sqrt{\frac{6}{N}}}$$

ku, N është madhësia e zgjedhjes.

Për të llogaritur vlerën e z për ngushtësinë, përdoret formula e mëposhtme:

$$Z_{\text{ngushtësia}} = \frac{\text{ngushtësia}}{\sqrt{\frac{24}{N}}}$$

Nëse vlera e z e çdonjërës prej tyre, tejkalon vlerën kritike të specifikuar, atëherë shpërndarja nuk është normale. Vlerat më të përdorshme kritike të statistikës z janë $\pm 2,58$ (për vlera domethënie statistikore 0.01) dhe ± 1.96 (për vlera domethënie statistikore 0.05).

3.9.4. Vlerësimi i linearitetit, kolinearitetit dhe multikolinearitetit.

Siç është trajtuar në kapitullin III, dy ose më shumë variabla mund të lidhen fortë në një ekuacion regresi. Në këtë rast, bëhet e pamundur për të marrë vlerësime të sakta të koeficientëve të regresionit, sepse ato nuk janë një numër i pafundëm kombinimesh që do të punojnë në mënyrë të barabartë. Ky test përdoret për të testuar kolinearitetin, tolerancën dhe ndikimin e faktorit të mospërputhjes që janë matur. Një vlerë tolerance me siguri më të vogël se 0,2 (Menard, 1995), tregon ekzistencën e një problemi serioz kolineariteti. Të gjitha vlerat e tolerancës në këtë studim janë më të mëdha se 0,2 dhe më të vogla se 10. Pasi sipas (Myers, 1990, Bowerman dhe O'Connel, 1990), nëse vlerat e tolerancës janë më të mëdha se 10 atëherë është një shqetësim i madh.

Multikolineariteti është madhësia me të cilën mund të shpjegohet një konstrukt nga konstruktet e tjerë në analizë (Hair, 2009). Ai i referohet situatës në të cilën variablat parashikues janë shumë të lidhur me njëri tjerin dhe që mund të çojnë në nxjerrjen e konkluzioneve të gabuara dhe kryerjen e gabimeve të tipit II.

Në analizën statistikore multivariate, supozimi i linearitetit është shumë i rëndësishëm, pasi marrëdhëniet bazohen mbi korrelacionet midis variablave.

Korrelacionet identifikojnë vetëm efektet lineare, ndërkohë që efektet jo – lineare nuk paraqiten në analizë (Hair, 2009). Sipas Hair, mënyra më e zakonshme për të vëzhguar linearitetin tek të dhënat është duke parë grafikët për secilin kombinim çift të mundshëm të variablave.

3.9.5. Vlerat ekstreme.

Vlerat ekstreme janë vezhgime me një kombinim unik të karakteristikave të identifikueshme si qartësisht të ndryshme nga vezhgimet e tjera (Hair, 2006, fq.63). këto vlera ekstreme mund të shtrembërojnë analizën statistikore që do t'u bëhet të dhënave po ashtu edhe rezultateve të tyre, (Tabachnick dhe Fidell, 2006, fq.72). Ekzistojnë shumë metoda për identifikimin e vlerave ekstreme. Në studimin tonë mbi tregun rajonal të punës u përdorën dy metoda. Metoda e parë është ajo njëvariabëlshë, e cila shikon shpërndarjet e vezhgimeve për secilin variabël dhe zgjedh si vlera ekstreme ato raste të cilat janë më shumë se 2,5 devijime standarde nga mesatarja. Metoda e dytë është ajo e identifikimit shumëvariabëlshë nëpërmjet matjes së D^2 . Kjo metodë mat distancën e secilit vezhgim në hapsirën shumëdimensionale nga qendra e të gjithë vezhgimeve, duke sugjeruar një vlerë të vetme për secilin vezhgim pavarësisht numrit të variablave që merren në konsideratë (Hair, 2009, Tabachnick dhe Fidell, 2006). Vëzhgimet që kanë vlerë të raportit $D^2/df > 2,5$ në mostrat e vogla dhe $D^2/df > 3$ ose 4 në mostrat e mëdha, mund të konsiderohen si vlera ekstreme të mundshme. Nga këqyrja që ju bë të dhënave, të gjitha devijimet standarde ishin brenda kufirit të sugjeruar.

3.9.6. Besueshmëria dhe vlefshmëria.

Testimi i vlefshmërisë dhe besueshmërisë së të dhënave të anketës është parakusht për analizën e të dhënave dhe konkluzionet. Kjo çështje është e organizuar në dy pjesë. Në pjesën e parë është testuar niveli i besueshmërisë së pyetsorëve dhe në pjesën e dytë është kryer analiza e faktorëve e cila për qëllim të vërtetojë pyetsorin anketues. Besueshmëria e njësuar nëpërmjet koeficientit të standartizuar alfa të Cronbach për secilin konstukt të dallueshëm. Testet e analizës së shkallës së besueshmërisë, vazhdimisht reflektojnë nëngrupin që këto teste masin (Churchill, 1979, Dunn, 1994; Nunnally dhe Bernstein, 1994). Së pari është konkluduar se një i anketuar duhet t'i përgjigjet pyetsorit në të njëjtën mënyrë në kohë të ndryshme. Së dyti, dy të anketuar me të njëjtin qendrim të jenë në gjendje për t'u përgjigjur anketimit në mënyrë identike. Kështu, shkalla e besueshmërisë është parakusht për studimin e testit të vlefshmërisë (Carmines dhe Zeller, 1979; Lam dhe Woo, 1997).

$$\alpha = \frac{N^2}{\sum S^2_{pyetje} + \sum Cov_{pyetje}}$$

ku: N - është numri i pyetjeve
Cov - është mesatarja mes pyetjeve
S - është varianca brenda pyetjeve

Sipas Freld (2005), vlerat midis 0.7 dhe 0.8 të α janë vlera të pranueshme dhe të qëndrueshme. Çdo vlerë më e vogël do të konsiderohet si jo e besueshme, në studimin tonë, koeficientët alfa final të Cronbach të të gjithë elementëve varionin nga 0,721 në 0.776.

3.10. Studimi Pilot.

Faza pilot është e nevojshme, pasi nuk është e lehtë të parashikohet se si do të përgjigjet dhe reagojë mostra e synuar në pyetjet e studimit. Përveç kësaj, ajo ofron një mundësi për të identifikuar dhe korrigjuar problemet e mundshme në formatin e pyetjeve kërkimore. Një studim pilot është përshkruar si: “një studim i vogël, i cili synon të testojë protokollet kërkimore, të dhënat dhe instrumentet e mbledhjes, strategjitë e rekrutimit të mostrës dhe teknika të tjera kërkimore në përgatitje për një studim më të gjerë” (Polit dhe Beck, 2004, p.196). Studimet pilot janë përdorur në mënyra të ndryshme në kërkime shkencore sociale për tu shërbyer shumë qëllimeve, duke përfshirë përgatitjen e studimit kryesor dhe për instrument të veçantë studimi para-test (Baker, 1994; Polit, 2001; Teijlingen dhe Hundley, 2001). Një nga avantazhet kryesore të kryerjes së studimit pilot në këtë hulumtim është udhëhequr nga De Vaus (1993, p.54), i cili ka thënë: “Mos e merrni rrezikun, duhet testi pilot i parë”. Përveç kësaj, ajo është përdorur për të kontrolluar studimin e plotë të analizave dhe rezultateve, për të vlerësuar përshtatshmërinë e shkallës së studimit, për të përcaktuar dizajnin e mostrës dhe kornizën siç duhet, dhe të mbledhë disa të dhëna fillestare në lidhje me fushën e studimit (Teijlingen dhe Hundley, 2001). Në këtë hulumtim, rolet kryesore të studimit pilot kanë qenë të shqyrtonin marrëdhëniet e vërteta ndërmjet dimensioneve të studimit. Rolet e vogla ishin për të testuar përshtatshmërinë e instrumentit hulumtues dhe për të rritur vlefshmërinë e brendshme të pyetësorit, duke eliminuar pyetje të panevojshme ose duke ndryshuar të tjerat për heqjen e paqartësive. Prandaj, 25 pyetësorët e dytë janë shpërndarë rastësisht gjatë muajve janar – shkurt 2016. 23 pyetësorë janë mbledhur brenda dy javësh të shpërndarjes dhe 20 pyetësorët e plotësuar me saktësi janë përdorur në fazën e analizës, duke i dhënë një normë të vlefshme përgjigjes prej 80%. Përgjigjet janë analizuar duke përdorur versionin e programit software SPSS 20.0. Rezultatet e testit provues janë vlerësuar duke përdorur rezultatet e analizës, shumë matje të tilla si besueshmëria, normaliteti, dhe korrelacionet. Qëllimet e analizimit të të dhënave fillestare dhe testimit të instrumentit të studimit janë arritur në këtë fazë. Në përgjithësi, të anketuarit dhanë reagime dhe komente nga qartësia e disa pyetjeve, të cilat ndihmuan në vlerësimin e krijimit të pyetjeve, formulimin, reagime të identifikuar dhe disa mangësi në projektimin e pyetjeve të anketës.

Për secilin nga konstruktet e përbëra, *alfa Cronbach* është përdorur për të testuar besueshmërinë e brendshme për të gjithë komponentët. Besueshmëria përshkruan shkallën e përputhshmërisë së numrit të matjeve për çdo konstrukt (Hair, 2006). Besueshmëria për të gjitha kategoritë e studimit ishte e lartë (90.2%) dhe besueshmëria për të gjithë komponentët, të cilat u llogaritën për të gjitha pyetjet, ishte e lartë (89.6%). Cronbach alfa, të paktën 70%, është shumë e pranueshme, siç rekomandohet nga shumë studiues në studime të ngjashme (Hair, 1998; Stanley & MarkMan, 1992). Kjo tregon se vijueshmëria e brendshme e pyetjeve të studimit, të cilat ishin hartuar për të ndërtuar modelin e studimit, testimit të sjelljes së të punësuarve, punëkërkuesve dhe punëdhënësve, ishin të besueshme (Cronbach, 1951). Sipas analizës së korrelacionit, Robinson dhe Musai (2006), përmendet se ka shumë masa diagnostike të besueshmërisë.

3.11. Probleme në lidhje me mbledhjen e të dhënave.

Në këtë paragraf do të analizohen disa aspekte të cilat penguan këtë studim, duke pasur parasysh dhe problemet që mund të ekzistojnë me mbledhjen e të dhënave në

vendet në zhvillim, si dhe me kufizimet e informacionit në rastin e Shqipërisë. Në një studim të realizuar për vlerësimin e cilësisë së informacionit në një sërë vendesh në zhvillim, Belkindas (1999), arriti në përfundimin se Shqipëria renditet në vendet e fundit, në krahasim me vendet e tjera në tranzicion mbi cilësinë e treguesve socialë dhe ekonomik. Ato paralajmërojnë veçanërisht për shtrembërimet nga përdorimi i treguesve të performancës. Duke pasur parasysh këtë dobësi, ky punim nuk është mbështetur vetëm në të dhëna cilësore, por përdor edhe të dhëna të tjera sasore, tregues cilësorë dhe mendime të siguruara nëpërmjet intervistave.

Nga pikëpamja metodologjike, ky studim është me interes sepse autori ka përdorur një panel shumë të gjerë të dhënash, duke pasur parasysh dhe heterogjenitetin ndërmjet të anketuarve, ndërkohë që të dhënat janë krahasuar me të dhëna të ngjashme (Lizal dhe Svejnar, 2002).

Pyetësi i realizuar në formën e anketimeve dhe intervistave i jep mundësi autorit të krijoj një përshtypje në lidhje me sjelljen e të intervistuarve. Ky reflektim cilësor do të përmirësojë cilësinë e të dhënave të siguruara nga pyetësi dhe do ta lejojë autorin “të shikojë nëpërmjet syve të personave të cilët po intervistohen” (Bryman and Bell, 2004). Duke pasur parasysh nivelin mesatar të arsimimit të të intervistuarve, ky lloj intervistimi do të përmirësojë qartësinë e pyetjeve dhe cilësinë e përgjigjeve.

Fakti që autori është një studiues i ri, ka disavantazhet e veta. Ashtu siç thekson King (2004), kjo mund të rezultojë në shtrembërim informacioni. Autori ka vënë re se në disa raste të anketuarit ishin të gatshëm të thonin atë që dëshironte autori. Për të eliminuar këtë problem si dhe paragjykimet që lidhen me këtë fakt e për të mos theksuar faktor që në të vërtetë janë jo-domethënës, ka qënë shumë i rëndësishëm fakti që një pjesë e konsiderueshme e intervistave u administruan nga bashkëpunëtor dhe koleg të tjerë dhe në çdo intervistë u shpejgua që qëllimet e punimit ishin për të realizuar një studim dhe nuk do të kishin asnjë ndikim personal ose institucional.

3.12. Konsideratat etike.

Ky hulumtim ka të bëjë me sjelljen e njeriut, prandaj të gjitha procedurat e nevojshme etike, duke përfshirë udhëzimet në Rregulloren e Doktoraturës së Universitetit “Aleksandër Moisiu” Durrës, janë marrë në konsideratë arritje kërkimore, në të gjitha fazat e saj. Ky studim është kryer në bazë të procedurave etike, sipas të cilit premtimet e autorit janë të ruajë anonimatit e të anketuarëve dhe të dhënat nga anketimi do të përdoren vetëm për qëllime kërkimore. Të dhënat e të anketuarëve ishin rreptësisht konfidenciale dhe privatësia e tyre është e garantuar. Qëllimi i studimit është shpjeguar për të gjithë pjesëmarrësit dhe anonimiteti, konfidencialiteti, ruajtja dhe përdorimi i të dhënave ishte i kontrolluar. Gjithashtu, qëllimi i studimit ishte shpjeguar më parë me shpërndarjen e pyetësorëve dhe subjektet ishin informuar se procesi për plotësimin e pyetësorëve bëhej në mënyrë vullnetare (Sekaran, 2000). Përveç kësaj, pjesëmarrësit janë njoftuar se çdo informacion që rrjedh nga intervistat dhe anketimet do të ruhen dhe çdo pjesëmarrës ra dakord verbalisht për të marrë pjesë. Ka dy çështje kryesore lidhur me konsideratat etike, të cilat kanë nevojë për më shumë shpjegim në këtë fazë: anonimiteti dhe konfidencialiteti. Kjo është për shkak se procedurat e anonimatit dhe konfidencialitetit ndikojnë në masë të madhe në normat e përgjigjes për studime të ndryshme (Jones, 1979). Anonimiteti është konsideruar si një nga elementët që autorët interesohen, për shumë arsye. “Një studim anonim është ai në të cilin askush nuk mund të identifikojë me kusht të dhënat mbi

pyetësorët e plotësuar" (Berdie, 1986, p.47). Fuller (1974) konfirmoi se mungesa e anonimitetit ul normën e përgjigjeve. Disa pjesëmarrës ndihen të kërcënuar nëse identiteti i tyre mund të bëhet i njohur, sidomos kur janë duke u pyetur për disa çështje kritike (Alsmadi, 2008). Nga ana tjetër, konfidencialiteti është një çështje e rëndësishme, e cila është e lidhur me ata që kryejnë studimin dhe ata që kanë një marrëdhënie të drejtpërdrejt me të gjitha hapat e tjera kërkimore (Kumar, 2005). Të gjitha të dhënat e pjesëmarrësit, duke përfshirë intervistat, vërtetimet, detajet e kontaktit dhe karakteristikat demografike, janë mbajtur në mënyrë anonime brenda regjistrave të shënimeve.

KAPITULLI IV

ANALIZA E REZULTATEVE DHE GJETJET

4.1. Parathënie.

Në këtë kapitull kemi paraqitur të gjitha procedurat e ndjekura dhe rezultatet nga përpunimi i të dhënave nëpërmjet programeve statistikore si SPSS 20.0 dhe Megastat. Si fillim do të jepet një paraqitje e përgjithshme e karakteristikave dhe treguesve kryesor të tregut të punës në Shqipëri si dhe disa krahasime me BE-në dhe vendet e Ballkanit perëndimor dhe më pas një krahasim i të dhënave të publikuara nga Anketa e Forcës së Punës të vitit 2015 dhe të dhënave të grumbulluara nga pyetsorët për të shikuar diferencat që mund të kemi. Më pas do të paraqesim një analizë përshkruese të tregut rajonal të punës duke u fokusuar në tre element të tregut të punës, si: situata e punësimit, situata e të papunëve dhe në situatën e kërkesës për punë, bazuar në pyetjet kërkimore të këtij kërkimi. Dhe në përfundim janë paraqitur gjetjet kryesore nga testimi i hipotezave.

4.2. Një vështrim i përgjithshëm mbi tregun e punës në Shqipëri.

Ndryshimet e viteve '90, në pikëpamjen e zhvillimit ekonomik të vendit, përveç ndryshimit të sistemit politik dhe ekonomik, sollën edhe shumë ndryshime në tregun e punës. Kalimi nga një ekonomi e planifikuar në ekonomi tregu, ndryshoj edhe modeli i punësimit, nga një model i punësimit të plotë në një model që zhvillohet sipas parimeve të kërkesës dhe ofertës për punë.

Ekonomia e Shqipërisë gjatë kësaj periudhe ka pësuar shumë ndryshime në treguesit makroekonomik, por që këto ndryshime nuk janë reflektuar në zgjidhjen e problemeve të papunësisë. Pra, rritja ekonomike e këtyre viteve nuk është shoqëruar me gjenerimin e vendeve të reja të punës në sektorin formal të ekonomisë.

Gjatë vitit 2015 sipas vlerësimeve të marra nga Anketa e Forcave të Punës²²:

Paraqiten disa statistika si më poshtë:

- 52,9 % e popullsisë 15-64 vjeç është e punësuar, 11,2 % është e papunë dhe 35,9 % është ekonomikisht jo aktive (jashtë forcave të punës).
- 60,5 % e meshkujve 15-64 vjeç janë të punësuar, 12,9 % janë të papunë dhe 26,6 % janë jashtë forcave të punës.
- 45,5 % e femrave 15-64 vjeç janë të punësuar, 9,5 % janë të papuna dhe 45,0 % janë jashtë forcave të punës.
- Shkalla e papunësisë për grup-moshën 15-64 vjeç është 17,5 %. Për meshkujt shkalla e papunësisë është 0,1 pikë përqindje më e lartë sesa për femrat.
- Krahasuar me vitin pararendës punësimi është rritur me 4,8 %.
- Nga viti 2014 në vitin 2015 shkalla e papunësisë (për grupmoshën 15-64 vjeç) është ulur me 0,4 pikë përqindje.

Burimi: INSTAT

²² Burimi: www.instat.gov.al

⊗ Punësimi

Gjatë vitit 2015 numri i të punësuarve në Shqipëri është 1.087 mijë persona. Krahasuar me vitin 2014 punësimi u rrit me 4,8 %. Shkalla e pjesëmarrjes në forcat e punës për popullsinë 15-64 vjeç është 64,2 %. Për meshkujt e moshës 15-64 vjeç shkalla e pjesëmarrjes në forcat e punës është 18,3 pikë përqindje më e lartë sesa për femrat. Sektori bujqësor dhe sektori i shërbimeve kanë përqindjen më të lartë të të punësuarve me përkatësisht 41,3 % dhe 39,9 % të të punësuarve gjithsej. Analiza e punësimit sipas grup-profesioneve reflekton qartë strukturën e punësimit sipas sektorëve. Në vitin 2015, 52,4 % e të punësuarve janë Punonjës të bujqësisë, pyjeve dhe peshkimit dhe 17,9 % janë Nëpunës dhe punonjës të shitjeve dhe shërbimeve. Sipas vlerësimeve të anketës për vitin 2015, rezulton se 41,0 % e të punësuarve janë të punësuar me pagë, 29,2 % janë të vetë-punësuar (punëdhënës ose të vetëpunësuar pa të punësuar të tjerë) dhe 29,8 % janë punëtor pa pagesë në biznesin e familjes. Duke e analizuar tregun e punës në këndvështrimin gjinor, vihet se femrat kanë 1,8 herë më shumë gjasa sesa meshkujt për të qenë punëtor pa pagesë në biznesin e familjes. Vlerësimet e marra nga AFP tregojnë se 39,8 % e femrave të punësuar dhe 22,3 % e meshkujve të punësuar janë punëtor pa pagesë të familjes. Sipas definicioneve të ILO, punëtorët pa pagesë në biznesin e familjes janë të klasifikuar në punësim informal. Në vitin 2014 thuajse katër në dhjetë të punësuar në sektorin jobujqësor ishin në punësim informal. Në vitin 2015 përqindja e punësimit informal në sektorin jo-bujqësor është 34,1%. Krahasuar me vitin 2014, punësimi informal në sektorin jobujqësor ka rënë me 5,3 pikë përqindje.

⊗ Papunësia

Gjatë vitit 2015 numri i të papunëve në Shqipëri është 223.864 persona. Shkalla e papunësisë për grup-moshën 15-64 vjeç është 17,5 %. Për meshkujt e kësaj grup-moshe shkalla e papunësisë është 17,5 % dhe për femrat është 17,4 %. Shkalla e papunësisë për meshkujt është 0,1 pikë përqindje më e lartë sesa për femrat. Krahasuar me vitin e mëparshëm pati një ulje të shkallës së papunësisë me 0,4 pikë përqindje. Shkalla e papunësisë për të rinjtë e moshës 15-29 vjeç është 33,2 %, (32,3 % për meshkujt dhe 34,7 % për femrat). Krahasuar me vitin pararendës, shkalla e papunësisë së të rinjve pësoi një rritje prej 0,7 pikë përqindje. Personat e papunë prej një viti a më shumë përbëjnë 66,0 % të të papunëve gjithsej. Krahasuar me vitin e mëparshëm, pesha që zënë të papunët afatgjatë në papunësinë gjithsej u rrit me 1,7 pikë përqindje. Gjashtë në dhjetë persona të papunë po kërkonin punë për herë të parë. Krahasuar me vitin 2014, numri i të papunëve që po kërkonin punë për herë të parë u rrit me 1,3 %. Duke analizuar shkallën e papunësisë sipas nivelit arsimor në vitin 2015, në tregun e punës në Shqipëri vihet re që shkalla e papunësisë është më e lartë për personat me arsim të mesëm (20,4 %) ndjekur nga ata me arsim të lartë (19,1 %). Gjatë vitit 2015 pati një rritje të shkallës së papunësisë për personat me arsim fillor me 0,4 pikë përqindje dhe për personat me arsim të lartë me 1,9 pikë përqindje. Krahasuar me vitin 2014, shkalla e papunësisë për personat me arsim 8/9 vjeçar dhe të mesëm është ulur me rreth 1 %.

⊗ Popullsia ekonomikisht jo-aktive

Gjatë vitit 2015, 35,8 % e popullsisë 15-64 vjeç është ekonomikisht jo-aktive. Struktura e popullsisë jashtë forcave të punës është e dominuar nga nxënësit/studentët (37,7%). Në këtë grup-moshë, pjesa që zënë personat e papunë të cilët nuk po kërkojnë punë për arsye se besojnë se nuk ka punë të disponueshme është 12,1 %. Ndër popullsinë e meshkujve të moshës 15-64 vjeç ekonomikisht jo aktivë 15,7 %

janë të papunë të dekurajuar, 49 % janë nxënës/studentë ose në trajnim të mëtejshëm, 7 % në pension ose pension të parakohshëm. Vetëm 0,9 % e tyre janë duke përmbushur detyrat shtëpiake.

Ndër popullsinë e femrave të moshës 15-64 vjeç ekonomikisht jo aktivë 10 % janë të papunë të dekurajuar, 31 % janë nxënës/studentë ose në trajnim të mëtejshëm, 15,5 % në pension ose pension të parakohshëm, dhe 27,1 % e tyre janë duke përmbushur detyrat shtëpiake.

Për të marrë informacion mbi situatën e tregut të punës, që nga viti 2007 e në vazhdim në Shqipëri kryhet vrojtimi statistikor në mënyrë periodike që është Anketa e Forcave të Punës. Objektivi i saj kryesor është grumbullimi i informacionit statistikor që mund të përdoret për të vlerësuar dinamikën e tregut të punës²³.

Tabela 4.1: Shkalla e pjesëmarrjes në forcat e punës në Shqipëri

Grupmosha	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
15-29	50.1	41.6	45.6	44.3	54.8	46.6	38.7	41.9	44.5
30-64	75.6	71.8	73.2	74.4	76.7	73.8	71.1	72.3	74.5
15-64	65.4	62.1	62.1	62.3	68.5	64.9	59.6	61.5	64.2
15+	58.0	53.3	55.1	55.2	60.3	57.3	52.4	53.7	55.7

Burimi: Anketa e Forcave të Punës 2007 – 2015

Duke ju referuar tabelës së mësipërme e cila na tregon shkallën e pjesëmarrjes në tregun e punës për një periudhë prej nëntë vitesh, vërejmë se sipas raportimeve nga anketa e forcave të punës, viti 2011 ka qenë viti me performancën më pozitive për sa i përket shkallës së pjesëmarrjes në tregun e punës sipas grup-moshave dhe gjinisë, ndërsa viti 2013 rezulton të jetë viti me performancën më negative të normës së pjesëmarrjes në tregun e punës. Kjo statistikë tregon pjesën e popullsisë që ka zgjedhur të marrë pjesë në tregun e punës, si i punësuar apo si punëkërkues. Pas vitit 2013, vihet re që tendenca e pjesëmarrjes në tregun e punës sipas grup - moshave dhe gjinisë ka pësuar rritje. Kjo rritje ka ardhur edhe si pasojë e hapjes së zyrave të punës dhe promovimit të tyre nga ana e qeverisë, e cila ka bërë që shumë individ t’iu drejtohen zyrave rajonale të punës për tu informuar mbi vendet e lira të punës dhe të regjistroheshin si punëkërkues, të marrin këshillim për dokumentet e nevojshme që duhen plotësuar për aplikim, të marrin informacion në lidhje kurse dhe trajnime profesionale apo edhe informacione të tjera të dobishme në përpjekjet e tyre për punësim.

Shkalla e pjesëmarrjes në forcën e punës në Shqipëri, në krahasim me vendet e BE-së, dhe vendet e rajonit. Në tabelën e mëposhtme, jepen të dhëna në lidhje me dinamikën e shkallës së pjesëmarrjes për periudhën nga viti 2007 deri në vitin 2014, për vendet e ballkanit perendimor që aderojnë për tu bërë pjesë e BE-së, ku na rezulton se Shqipëria paraqitet me tregues më të ulët në raport me vendet e BE-së dhe me Maqedoninë ndërsa në raport me Malin e Zi, Serbinë, Bosnjen dhe Hercegovinën, paraqitet me një mesatare më të lartë të shkallës së pjesëmarrjes në forcat e punës për periudhën nga viti 2007 – 2014.

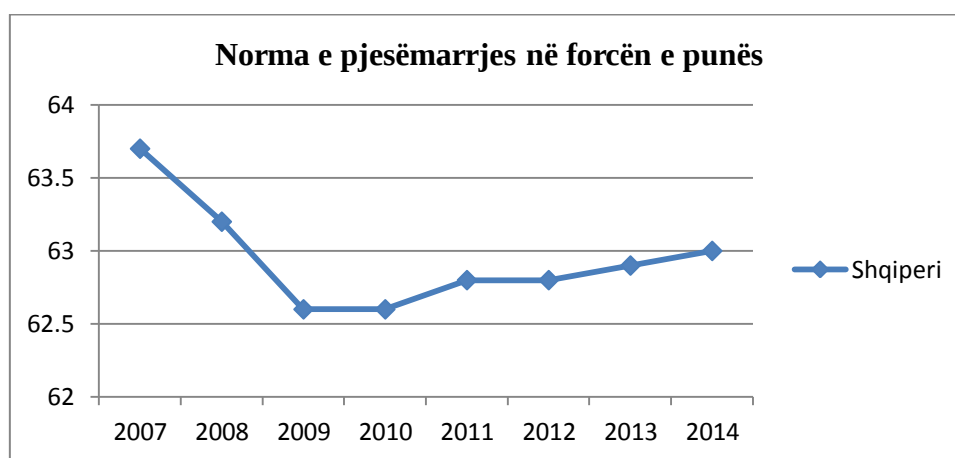
²³ Anketa e Forcave të Punës , 2007 - 2015

Tabela 4.2: Dinamika e shkallës së pjesëmarrjes në forcën e punës, 2007 – 2014.
(Shqipëri, Bosnje dhe Hercegovina, Serbi, Maqedoni, Mali Zi dhe BE).

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Shqipëri	63.7	63.2	62.6	62.6	62.8	62.8	62.9	63
Bosnia Hercegovina	52.2	53.4	53.5	54.2	54.3	54.4	54.4	54.5
Serbi	64.2	63.2	61.5	60.5	60.8	61.0	61.4	61.7
Maqedoni	62.8	63.5	63.9	64.2	64.2	63.9	64.2	64.6
Mali Zi	61.5	61.7	60.8	59.7	57.4	58.9	59.1	59.2
BE	70.4	70.8	70.9	71.0	71.2	71.8	72.0	72.1

Burimi i informacionit: Banka Botërore²⁴.

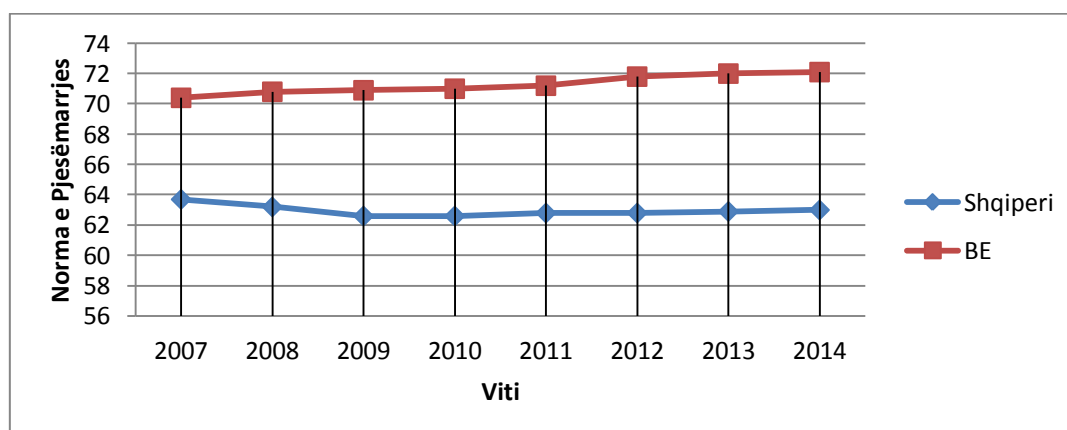
Më poshtë jepet paraqitja grafike e dinamikës së shkallës së pjesëmarrjes në tregun e punës për periudhën nga viti 2007 deri në vitin 2014 për Shqipërinë.



Burimi: Banka Botërore

Figura 4.1: Shkalla e pjesëmarrjes në forcën e punës në Shqipëri nga viti 2007 – 2014.

Shkalla e pjesëmarrjes në forcën e punës në Shqipëri, në krahasim me vendet e BE-së është në një mesatare prej 8.4% më e ulët dhe sipas statistikave të BB, nga ku vihet re se shkalla e pjesëmarrjes në forcën e punës vitet e fundit në Shqipëri ka një tendencë të lehtë rritje.

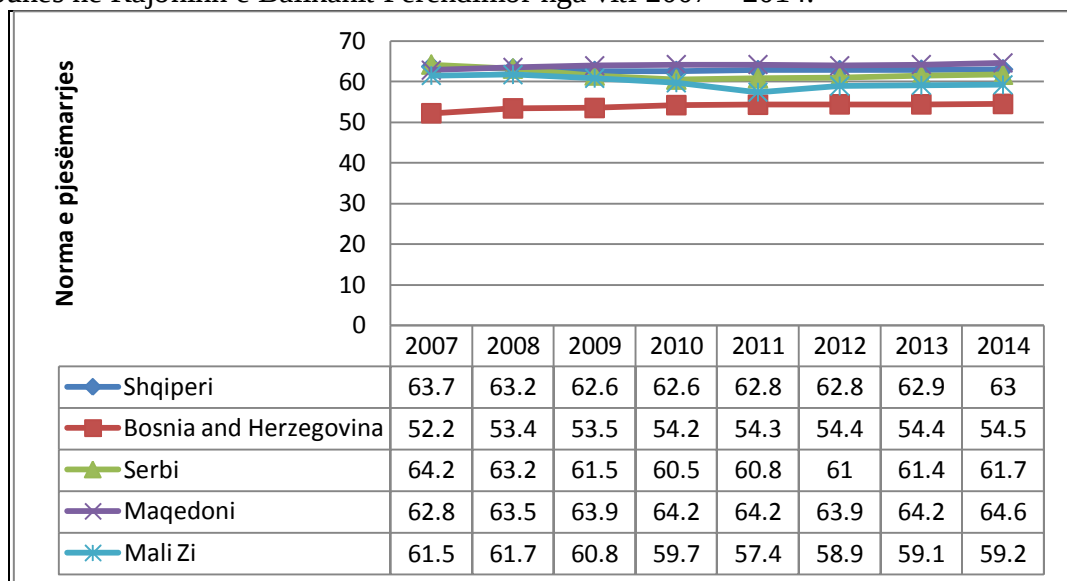


Burimi: Banka Botërore

²⁴ <http://databank.worldbank.org/data/reports.aspx?source>

Figura 4.2: Dinamika e shkallës së pjesëmarrjes në forcën e punës nga viti 2007 – 2014. Shqipëri – BE.

Më poshtë jepet në mënyrë grafike dinamika e shkallës së pjesëmarrjes në forcën e punës në Rajonin e Ballkanit Perendimor nga viti 2007 – 2014.



Burimi: Banka Botërore

Figura 4.3: Dinamika e shkallës së pjesëmarrjes në forcën e punës në Rajonin e Ballkanit perendimor nga viti 2007 – 2014.

Në krahasim me vendin fqinjë, Malin e Zi, shkalla e pjesëmarrjes në forcën e punës sipas Bankës Botërore, rezulton se për periudhën 2007 – 2014, Shqipëria paraqitet me një shkallë më të lartë të pjesëmarrjes në forcën e punës, me një mesatare prej 3.2% më shumë se Mali Zi, ku diferenca më e madhe vihet re në vitin 2011, vit në të cilin Mali Zi shënon normën më të ulët të pjesëmarrjes në forcën e punës 57.4%.

Në krahasim me Maqedoninë, shkalla e pjesëmarrjes në forcën e punës për periudhën nga viti 2007 – 2014, rezulton se Shqipëria ka një pjesëmarrje në forcën e punës, e cila rezulton me një mesatare 0.9% më të ulët se ajo e Maqedonisë.

Sipas të dhënave të publikuara nga Banka Botërore në lidhje me shkallën e pjesëmarrjes në forcën e punës për periudhën nga viti 2007 – 2014, na rezulton se shkalla e pjesëmarrjes është 1.16% më e lartë në Shqipëri se në Serbi.

Në krahasim me Bosnje dhe Hercegovinën, Shqipëria sipas këtyre statistikave për periudhën nga viti 2007 – 2014, rezulton të ketë një shkallë të pjesëmarrjes në forcën e punës më të lartë se Bosnja dhe Hercegovina me një mesatare prej 9.06%.

Më poshtë po paraqesim në mënyrë të përmblodhur ndryshimet e shkallës së pjesëmarrjes në tregun e punës, midis Shqipërisë, vendeve të ballkanit perendimor dhe BE.

Tabela 4.3: Krahassimi i shkallës së pjesëmarrjes në TP, midis Shqipërisë, vendeve të ballkanit perëndimor dhe BE.

Vendi	Bosnje dhe Hercegovina	Mali Zi	Serbi	Maqedoni	BE
Shqipëri	+ 9.06%	+ 3.2%	+ 1.16%	-0.9%	-8.4%

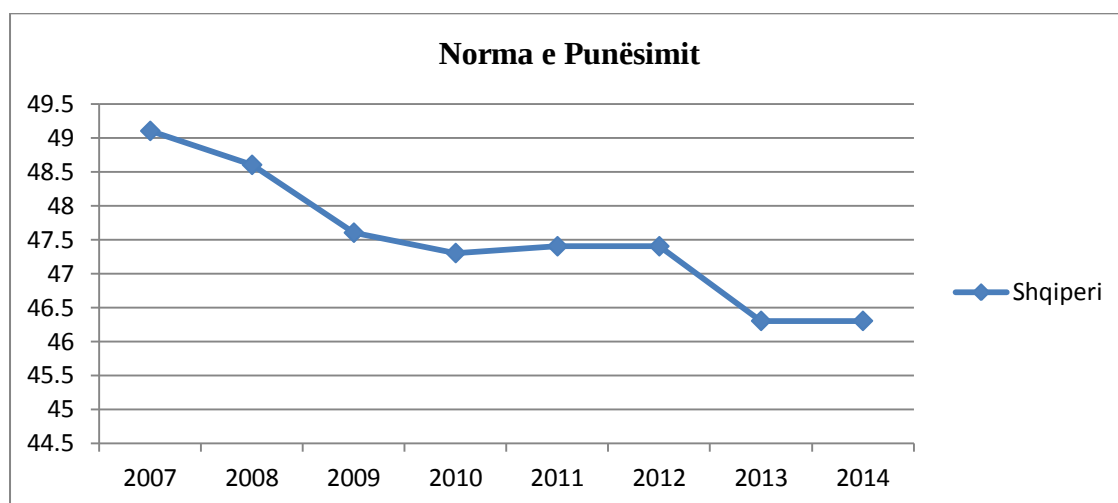
Burimi: Banka Botërore

Tabela 4.4: Norma e punësimit 2007 - 2014

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Shqipëri	49.1	48.6	47.6	47.3	47.4	47.4	46.3	46.3
Bosnje dhe Hercegovina	31.1	34.2	33.9	32.9	32.7	32.5	32.9	32.7
BE	53.1	53.4	52.2	51.8	51.8	51.5	51.3	51.7
Maqedoni	35.5	36.4	37.6	37.8	38	38	39.2	39.9
Mali Zi	42	43.6	41.9	40.8	39.3	40.2	40.2	40.4

Burimi: Banka Botërore

Më poshtë jepet paraqitja grafike e normës së punësimit për Shqipërinë gjatë periudhës nga viti 2007 deri në vitin 2014.



Burimi: Banka Botërore

Figura 4.4: Shkalla e punësimit në Shqipëri nga viti 2007 – 2014.

Siç vihet re nga grafiku i mësipërm, shkalla e punësimit në Shqipëri nga viti 2007 – 2014 ka pësuar rënie, e cila i korrespondon rënies së treguesve të tjerë makroekonomik si pasojë e krizës ekonomike. Kjo tendencë rënëse vihet re edhe për BE-në dhe vendet e tjera të marra në krahasim, përveç rastit të Maqedonisë, e cila gjatë kësaj periudhe ka shënuar një tendencë rritje të shkallës së punësimit.

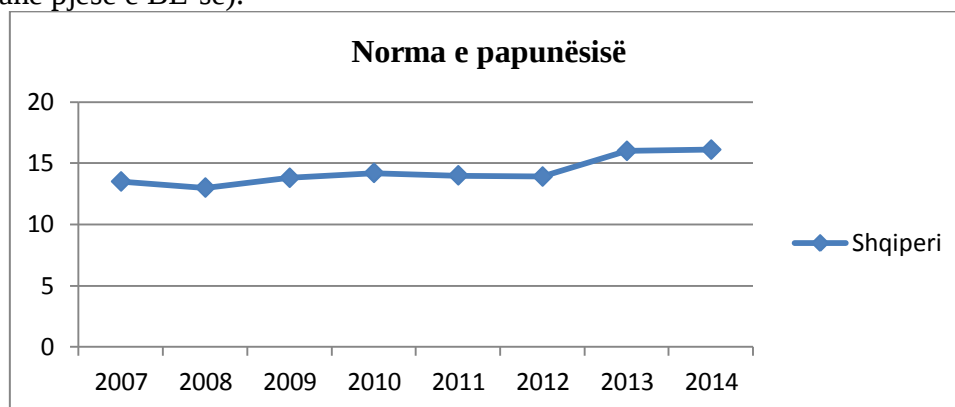
Tabela 4.5: Shkalla e papunësisë nga viti 2007 – 2014.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Shqipëri	13.5	13	13.8	14.2	14	13.9	16	16.1
Bosnje dhe Hercegovina	29.7	23.9	24.1	27.2	27.6	28.1	27.4	27.9
BE	7.2	7.0	9.0	9.6	9.6	10.5	10.9	10.2
Maqedoni	34.9	33.8	32.2	32	31.4	31	29	27.9
Mali Zi	19.4	16.8	19.1	19.7	19.7	19.6	19.5	19.1
Serbi	18.1	13.6	16.6	19.2	23	23.9	22.1	22.2

Burimi: Banka Botërore.

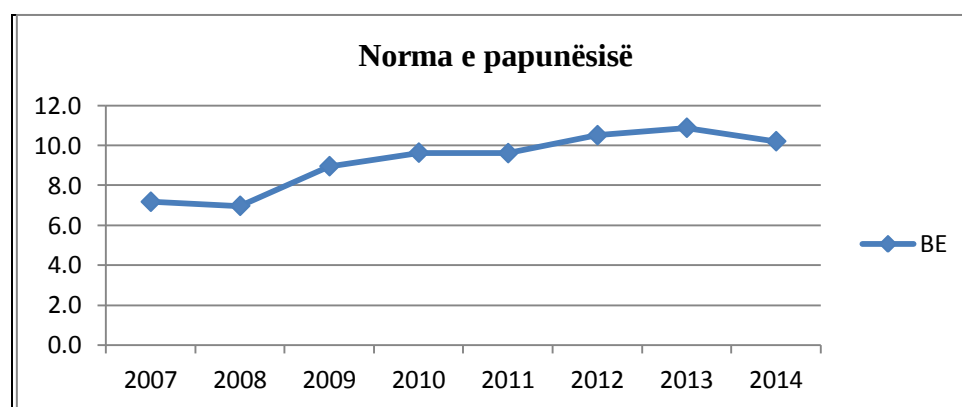
Sipas tabelës së mësipërme e cila na tregon shkallën e papunësisë për vendet e Ballkanit perendimor dhe BE-së, vëmë re se shkalla e papunësisë gjatë viteve 2007 – 2014 ka pësuar rritje për pjesën më të madhe të ekonomive të marra në analizë, përjashtim bën rasti i Maqedonisë e cila edhe pse me një shkallë të lartë të papunësisë, më saktë shkallën më të lartë të papunësisë në rajon, rezulton se ka tendencë rënës të shkallës së papunësisë edhe pse ende është në nivele shumë të larta.

Më poshtë nëpërmjet paraqitjes grafike do të paraqesim shkallën e papunësisë për periudhën nga viti 2007 – 2014, për BE-në dhe vendet e ballkanit perendimor (të cilët nuk janë pjesë e BE-së).



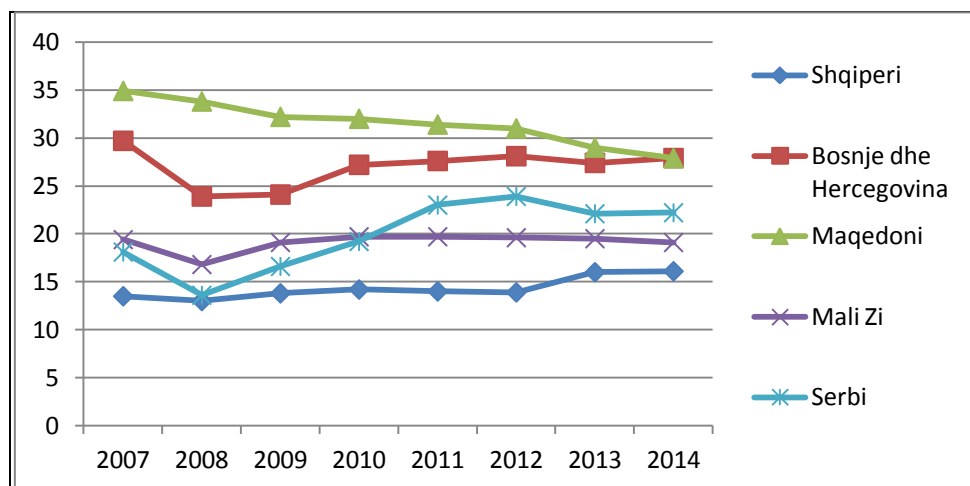
Burimi: Banka Botërore

Figura 4.5: Shkalla e papunësisë në Shqipëri nga viti 2007 – 2014.



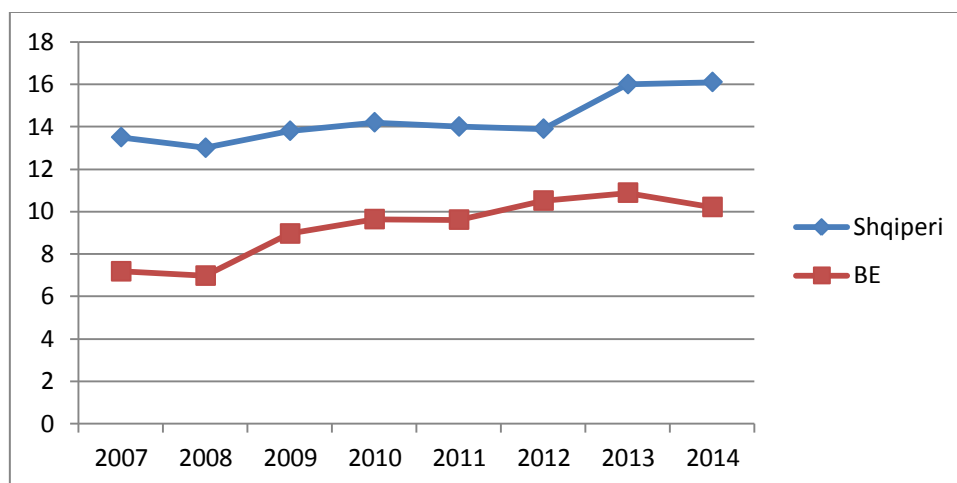
Burimi: Banka Botërore

Figura 4.6: Shkalla e papunësisë në BE, 2007-2014.



Burimi: Banka Botërore

Figura 4.7: Shkalla e papunësisë në Rajon, 2007 - 2014



Burimi: Banka Botërore

Figura 4.8: Krahasimi i shkallës së papunësisë midis Shqipërisë dhe BE-së.

4.3. Analiza statistikore e të dhënave.

Për përpunimin e të dhënave u përdorën metodat e analizës statistikore deskriptive dhe analizës statistikore konkluduese. Përpunimi u realizua duke mbajtur parasysh tipin e të dhënave dhe karakterin e ndryshoreve korresponduese. Analiza deskriptive e të dhënave kishte për qëllim të realizonte një paraqitje sintetike dhe përshkruese të karakteristikave kryesore numerike të të dhënave, tendencave kryesore të vlerave dhe nivelin e ndryshueshmërisë së tyre, llogaritjen e frekuencave të shfaqjes së këtyre vlerave, paraqitjen grafike të shpërndarjes së tyre vlerave nëpërmjet ndërtimit të histogramave, Pi-chartve, etj. Metodatat e përdorura u përzgjedhën në varësi të karakterit të ndryshoreve, të cilat u klasifikuan në dy grupe kryesore - *ndryshore sasiore* në të cilat u grupuan të gjitha ndryshoret që marrin vlera numerike sasiore dhe *ndryshore cilësore* të cilat marrin vlera diskrete, korresponduese të gjëndjeve sipas të cilave ato maten (ndryshoret dikotomike, ordinale dhe ndryshoret që maten në shkallë Likerti). Për ndryshoret numerike, si p.sh mosha e të intervistuarve, histograma e shpërndarjes së vlerave, shërbeu edhe për të gjykuar për masën e respektimit të

kërkesës për normalitetin e shpërndarjes së të dhënave të kampionit (zgjedhjes së rastit), si kusht i nevojshme për të përdorur testin e Studentit (t) në verifikimin e hipotezave statistikore. Në rastin e mos plotësimit të këtij kushti, për verifikimin e hipotezave statistikore përdoret testi jo parametrik Mann-Whitney²⁵. Duke patur parasysh faktin se diferencat dhe dallimet midis çështjeve të ndryshme, që janë objekt i këtij studimi, janë të konsiderueshme, e për pasojë, studimi i tyre duke përdorur të njëjtën metodë dhe/ose të njëjtin model statistikor, jo vetëm që është i vështirë për t'u realizuar por, në të njëjtën kohë nuk është as i rekomandueshëm, sepse, në çdo rast do të ndikonte negativisht dhe do të zvogëlonte në mënyrë të ndjeshme mundësitë për analiza të thelluara shkencore, për studimin e secilës prej hipotezave të studimit dhe çështjeve të lidhura me to.

4.3.1. Analiza përshkruese e të dhënave.

Në kushtet e ndërtimit, një pyetësor paraqet një koleksion të mirë të pyetjeve të formuluar, që kanë për qëllim gjenerimin e të dhënave të sakta dhe janë në shënjestër për të zgjidhur problemin studimor (Wrenn, 2007). Një pyetësor hulumtimi duhet të ndërtohet në mënyrë që të përkthejë objektivat e hulumtimit, sipas teorisë së përdorur, dhe i ndan ato në pyetje specifike brenda seksioneve të ndryshme që duhet të ndjekin një rend normal (Sandhusen, 2000). Pyetësi i realizuar tek pjesëmarrësit në tregun e punës, është i ndarë në tre pjesë.

Pjesa e parë është seksioni për të dhënat demografike të të anketuarit, i cili ka gjashtë pyetje. Kjo pjesë ka për qëllim mbledhjen e të dhënave kryesore për individin që anketohet, duke grumbulluar të dhënat demografike të të anketuarit si: gjinia, mosha, vendbanimi, arsimi, gjendja familjare dhe statusi i punësimit.

Pjesa e dytë është e seksioni i pyetjeve rreth sjelljes së individëve si pjesëmarrës në tregun e punës në Durrës. Kjo pjesë ka për qëllim mbledhjen e të dhënave rreth pjesëmarrësve në tregun e punës si të punësuar: pozicionin e punësimit, kohën e punësimit (me kohë të plotë, kohë të pjesshme apo punë sezonale), orët e punës të ofruara në tregun e punës, ditët gjatë javës të angazhuar në tregun e punës, preferencat në lidhje me rritjen pagave apo pakësimin e orëve të punës, preferencave në lidhje me rritjen e orëve të punës nëse i ofrohet pagë më e lartë, gatishmërinë për të punuar edhe larg vendbanimit të tyre, distancën e shprehur në orë udhëtimi për të punuar larg vendbanimit të tyre, kërkimin e ndonjë pune ndërkohë që janë të punësuar, formën e pagesës, intervalin e pagesës, angazhimi në trajnime profesionale, mënyrës së informimit për vendin aktual të punës si dhe kohën që i është dashur për t'u punësuar pas diplomimit.

Pjesa e tretë është hartuar me një grup pyetjesh të cilat përcaktojnë preferencat e për punësim të punëkërkuësve. Në total ky seksion përmban 15 pyetje, të cilat kanë për qëllim të mbledhin të dhëna me preferencat se në cilin prej sektorëve dëshirojnë të punësohen, se cilat janë arsyet që preferojnë të punësohen në sektorët e përzgjedhur, perceptimin e punëkërkuësve se në cilin prej kategorive të punësimit preferojnë të punësohen, perceptimin që kanë punëkërkuësit në lidhje me aftësitë që zotërojnë, për nevojën që kanë për t'u trajnuar ose zhvilluar aftësitë e tyre, perceptimi që kanë në

²⁵Në statistikë, testi Mann - Whitney U, është një test joparametrik i hipotezës zero që dy mostra të vijnë nga njëjta popullësi kundër një hipotezë alternative. Ndryshe nga t - test nuk kërkon supozimin e shpërndarjeve normale. Është pothuajse aq efikas sa t - testi për shpërndarje normale.

lidhje me vështirësitë e gjetjes së një vendi pune, arsyet se përse hasen me këto vështirësi, nëse kanë marrë ndonjëherë informacion për vendet e lira të punës, mënyrën e informimit për punësim, besimin që kanë tek institucionet që ofrojnë informacion/këshillim për punësim, cila është natyra e informacionit që kërkojnë pranë këtyre institucioneve si dhe cili është përcëptimi i punëkërkuesve në lidhje me vështirësitë e punësimit.

Përsa i përket pyetësorit të kërkesës për punë, i cili ka për qëllim mbledhjen e informacionit në lidhje me kërkesën për punë nga punëdhënësit e anketuar në rajonin e Durrësit, problematikat që hasin dhe prespektivat që presin në tregun lokal të punës, janë hartuar 14 pyetje të ndara në dy seksione.

Në seksionin e parë të pyetjeve që përbëhet nga 4 pyetje me anë të të cilave mblidhet informacion mbi gjininë e të intervistuarit, llojin e organizatës, vendodhjen si dhe sektorin e ushtrimit të aktivitetit.

Ndërsa në pjesën e dytë të përbërë nga 10 pyetje, mblidhet informacion në lidhje me numrin e të punësuarve, kohën e punës (punonjës me kohë të plotë, kohë të pjesshme apo punë sezonale), gatishmërinë e punëdhënësve për të rritur pagat nëse punonjësit e tyre do të pranonin të rrisin orët e punës, kategoritë më të kërkuara të punës, kërkesën e tyre për punonjës sipas nivelit të arsimit, të matura me shkallë likerti, mënyrën e përzgjedhjes së punonjësve të tyre duke i'u referuar mënyrës së informimit, publikimit e vendeve të punës, vendin e publikimit, vështirësitë që hasin punëdhënësit për të gjetur staf të përshtatshëm dhe se cilat janë aftësitë kryesore për të cilat punëdhënësit janë të interesuar që punonjësit e tyre ti zotërojnë.

Drafti përfundimtar i pyetësorit, i cili është shpërndarë në periudhën shkurt - mars 2016 jepet në shtojcë. Në këtë hap, pyetësi është projektuar për të nxjerrë disa përgjigje kryesore pjesëmarrësit në tregun e punës. Procesi i hartimit të pyetësorit ka qenë subjekt i shumë konsideratave të përgjithshme që janë identifikuar nga Collis dhe Hussey (2003). Në hartimin e studimit të pyetësorit janë përdorur pyetje të mbyllura. Pyetjet e mbyllura janë përdorur për t'i bërë kandidatët e mostrës të zgjedhin midis një numri opsionesh të paracaktuara. Ato janë një metodë e përshtatshme për mbledhjen e të dhënave, në një mënyrë që është konsideruar e lehtë për të analizuar një gamë të veçantë të alternativave (Wolcott, 1994). Një shembull i pyetjeve të mbyllura është me zgjedhje të shumë përgjigjeve, të cilat janë përdorur në këtë studim për të bërë që të anketuarit të zgjedhin nga një listë e paracaktuar e kategorive. Lloji i dytë janë pyetje klasifikimi, të cilat kanë për qëllim mbledhjen e të dhënave faktike për të përshkruar studimin e mostrës, të tilla si: mosha, gjinia dhe profesioni. Lloji i tretë ka pyetje në shkallë të vlerësimit, të përdorura për të mbledhur të dhëna nga të anketuarit, duke i bërë ata të zgjedhin nga një numër i vlerave të cilat përbëjnë një shkallë të opinionëve. Metoda më e famshme e pyetjeve të vlerësimit është metoda Shkalla e 5 - Likert (nuk jam aspak dakord, deri diku dakord, as dakord as kundër, disi dakord dhe shumë dakord), e cila lejon të anketuarit të tregojë nivelin e tyre të miratimit ose mos miratimit, duke ndarë një vlerë për çdo deklaratë.

Më poshtë paraqiten në mënyrë të sintetizuar të dhënat e gjeneruara nga pyetësori i realizuar duke u bazuar në testin Pirson, test i cili mat devijimin midis shpërndarjes të dëndurive teorike dhe dëndurive të vrojtuesve. Në qoftë se vlerat e vrojtuesve të testit janë më të mëdha se vlerat teorike atëherë hipoteza bazë hidhet poshtë, në të kundërt pranohet.

Tabela 4.6: Statusi i punës sipas gjinisë.

Statusi i punës	Gjinia		Total
	Mashkull	Femër	
I/E punësuar në sektorin publik	11	17	28
I/E punësuar në biznes	63	72	135
I/E vetëpunësuar	42	18	60
Shtëpiak/e	0	9	9
Student/nxënës	6	60	66
I/E papunë	42	40	82
Total	164	216	380

Pearson chi 2 (5) = 58.6997 Pr = 0.000

Fisher's exact = 0.000

Burimi: Llogaritje të autorit.

Në bazë të analizave statistikore rezulton se pjesëmarrja në tregun lokal të punës është më e lartë tek femrat se sa tek meshkujt, 48% e të anketuarve femra marrin pjesë në mënyrë aktive në tregun e punës dhe 39% është shkalla e pjesëmarrjes në tregun e punës për meshkujt. Norma e punësimit është 22% më e lartë tek meshkujt se tek femrat e anketuara, ndërsa norma e papunësisë është 6.5% më e lartë tek meshkujt se tek femrat.

Bazuar në vlerën e ulët të probabilitetit (Pr = 0.000), konkludojmë se kemi prova të mjaftueshme se denduritë e vrojtuar përputhen me dendurinë reale.

Tabela 4.7: Statusi i punës sipas grup-moshave

Statusi i punës	Mosha			Total
	16 - 19 Vjeç	20 - 34 Vjeç	35 Vjeç e lartë	
I/E punësuar në sektorin publik	0	21	7	28
I/E punësuar në biznes	2	107	26	135
I/E vetëpunësuar	0	28	32	60
Shtëpiak/e	0	2	7	9
Student/nxënës	30	34	2	66
I/E papunë	8	45	29	82
Total	40	237	103	380

Pearson chi 2 (10) = 149.5454 Pr = 0.000

Burimi: Llogaritje të autorit

Nga tabela e lidhjes statistikore midis statusit të punës dhe moshës, vërejmë se: 28 persona janë të punësuar në sektorin publik, nga të cilët 75% e tyre i përkasin grupmoshës 20 – 34 vjeç dhe 25% i përkasin grupmoshës mbi 35 vjeç; 135 persona të anketuar janë të punësuar në sektorin privat, nga të cilët 79% e tyre i përkasin grupmoshës 20 – 34 vjeç dhe 21% e tyre i përkasin grupmoshës mbi 35 vjeç; 60 persona të anketuar janë të vetëpunësuar; 9 persona të anketuar janë shtëpiak; 66 janë nxënës ose student dhe 21% e të anketuarve rezultojnë të jenë të papunë.

Pra, nga të dhënat e anketës, rezulton se norma e punësimit është 59% dhe norma e papunësisë është 21%, ndërsa 20% e të anketuarve janë jashtë forcës së punës, si

TREGU LOKAL I PUNËS. RASTI I QARKUT Durrës

shtëpiak/e apo nxënës/e ose student/e. Norma e pjesëmarrjes në tregun lokal të punës rezulton të jetë 80%.

Bazuar në vlerën e ulët të probabilitetit ($Pr = 0.000$), konkludojmë se kemi prova të mjaftueshme se denduritë e vrojtura përputhen me dendurinë reale.

Tabela 4.8: Statusi i punës sipas vendbanimit

Statusi i punës	Vendbanimi		Total
	Zonë Rurale	Zonë Urbane	
I/E punësuar në sektorin publik	3	25	28
I/E punësuar në biznes	5	130	135
I/E vetëpunësuar	4	56	60
Shtëpiak/e	0	9	9
Student/nxënës	10	56	66
I/E papunë	13	69	82
Total	35	345	380

Pearson chi 2 (5) = 13.4621 $Pr = 0.019$

Fisher's exact = 0.016

Burimi: Llogaritje të autorit

Nga tabela e lidhjes statistikore midis statusit të punës dhe vendbanimit, vërejmë se: 91% e të anketuarve janë rezident në zonat urbane të Durrësit, nga ku 54% e tyre janë të punësuar në biznes dhe të vetëpunësuar, përqindje kjo më e lartë se e të anketuarve në zonat rurale. Bazuar në vlerën e ulët të probabilitetit ($Pr = 0.019$), konkludojmë se kemi prova të mjaftueshme se denduritë e vrojtura përputhen me dendurinë reale.

Tabela 4.9: Statusi i punës sipas nivelit të arsimit.

Statusi i punës	Niveli i Arsimit						Total
	Shkollë fillore	Shkollë 8/9 vjeçare	Shkollë e mesme	Shkollë profesionale	Universitet (Cikli I ose master)	Pas - Universitar (doktoraturë dhe të tjera)	
I/E punësuar në sektorin publik	0	0	2	0	18	8	28
I/E punësuar në Biznes	2	9	18	27	77	2	135
I/E vetëpunësuar	0	8	20	7	25	0	60
Shtëpiak/e	0	0	7	0	2	0	9
Student/nxënës	0	6	57	3	0	0	66
I/E papunë	2	13	22	10	35	0	82
Total	4	36	126	47	157	10	380

Pearson chi2 (25) = 228.9735

$Pr = 0.000$

Burimi: Llogaritje të autorit

Nga tabela e lidhjes statistikore midis statusit të punës dhe nivelit të arsimit, vërejmë se: 41% e të anketuarve janë në proces ose kanë përfunduar arsimin e lartë, nga të cilët 49% e tyre janë të punësuar në sektorin privat dhe 16% janë të vetëpunësuar. Po

ashtu vihet re se norma e papunësisë përsa i përket kategorisë së të anketuarve me arsim të lartë është relativisht e lartë, ku 22% e të anketuarve në proces përfundimi të arsimit të lartë ose të përfunduar tashmë, janë të papunë, shifër kjo mjaft shqetësuese për strukturën e tregut lokal të punës, pasi shkalla e lartë e papunësisë tek individët me arsim të lartë bën që shumë prej tyre të drejtohen drejt emigrimit, ose kërkimit të ndonjë vendi pune që në rastin e tregut lokal të punës do të rezultojë në rastin më të mirë një punë e nënpaguar (si: call center²⁶ dhe industri fason (punë e kryer me mall porositië)) dhe jo në përputhje me arsimin e tyre.

Kështu që duke u bazuar në vlerën e ulët të probabilitetit ($Pr = 0.000$), konkludojmë se kemi prova të mjaftueshme se dënduritë e vrojtuar përrputhen me dëndurinë reale, kështu që shpërndarja e të anketuarve sipas statusit të punës dhe nivelit arsimor, përrputhen me shpërndarjen reale të kësaj kategorie në tregun lokal të punës.

Tabela 4.10: Koha e gjetjes së një vendi pune pas përfundimit të shkollës.

Pas sa kohësh nga përfundimi i shkollës filluat punën?	Niveli i Arsimit						Total
	Shkollë fillore	Shkollë 8/9 vjeçare	Shkollë e mesme	Shkollë profesionale	Universitet (Cikli I ose master)	Pas - Universitar (doktoraturë dhe të tjera)	
Të paangazhuar në punë	2	17	67	10	37	2	135
Sapo u diplomova	0	2	26	7	45	4	84
Pas 1 - 3 muaj	2	4	6	2	18	4	36
Pas 4 - 12 muaj	0	4	4	8	17	0	33
Pas një viti	0	9	23	20	40	0	92
Total	4	36	126	47	157	10	380

Pearson chi2 (20) = 77.6018

$Pr = 0.000$

Burimi: Llogaritje të autorit

Nga tabela e mësipërme e cila na tregon kohën e gjetjes së një vendi pune pas përfundimit të studimeve sipas nivelit të arsimor të përfunduar, vërejmë se: 34% e të anketuarve janë punësuar sapo kanë përfunduar studimet; 15% prej tyre u është dashur një periudhë nga 1 deri në 3 muaj për të gjetur një vend pune pas përfundimit të studimeve; 13% e të anketuarve të punësuar aktualisht deklarojnë se u është dashur 4 deri në 12 muaj kërkim intensiv për të gjetur një vend pune dhe 38% e të anketuarve që aktualisht janë në punë kanë deklaruar se kanë arritur të punësohen pas një viti.

Duke i'u referuar vlerës së probabilitetit ($Pr = 0.000$), konkludojmë se kemi prova të mjaftueshme se dënduritë e vrojtuar përrputhen me dëndurinë reale të tregut lokal të punës.

Gjetja e punës menjëherë pas përfundimit të studimeve dhe mbajtja e asaj pune deri në momentin e daljes në pension i përket vetëm së shkuarës. Në ditët e sotme, ndryshimi i vendit të punës dhe përqaftimi i mundësive gjithnjë e më të mira është kthyer në tendencë.

²⁶ Një zyrë në të cilën kryhet një numër i madh i telefonatave, veçanërisht në funksion të shërbimit të klientit të një organizate të madhe.

Më poshtë do të gjeni disa mënyra për të kërkuar një punë të re²⁷.

1. Rrjeti

Amerikanët kanë qenë të parët që kanë folur për “tregun e fshehur të punës”. Sipas këtij termi, jo të gjitha vendet e lira të punës publikohen në kanalet zyrtare. Këto vende pune mund të merren vesh vetëm nëpërmjet fjalëve që mund të përhapen nga të njohur ose ai që njihet ndryshe si “rrjeti”.

2. Faqe të ndryshme online.

Faqet e ndryshme online në internet janë padyshim një prej kanaleve më të përdorura për të gjetur punë këto vitet e fundit. Përveç tyre, njerëzit po përdorin edhe rrjetet sociale, të tilla si LinkedIn, në të cilin kanë mundësi të vendosin CV-në e tyre.

3. Panairët e punës

Panairët e punës janë një tjetër mundësi shumë e mirë për të kërkuar punë. Aty çdokush ka mundësinë që në të njëjtin vend mund të takojë punëdhënës nga kompani të ndryshme.

4. Faqe online për punësimin

Një mjet tjetër i mirë janë edhe faqet online për punësimin. Ato kanë një procedurë shumë të thjeshtuar aplikimi, sepse ju në bazë të profesionit që keni zgjidhni pozicionin vakant që ju përshtatet më shumë.

5. Kandidatura spontane

Edhe nëse një kompani e caktuar nuk ka publikuar njoftim për vend të lirë pune, ju mund të dërgoni CV-në tuaj në atë kompani ku jeni të interesuar dhe mbase ku i dihet fatit.

6. Agjenci rekrutimi

Nëse jeni në kërkim të një pune të re, një alternativë e mirë është edhe regjistrimi në agjencitë e rekrutimit. Ata do të hapin një dosje me të gjitha të dhënat tuaja profesionale dhe do t’ju njoftojnë për çdo pozicion të lirë pune që i përshtatet profilit tuaj.

7. Mënyra kreative

Një tjetër mënyrë efikase për të kërkuar punë është edhe përdorimi i rrjetit social të Facebook-ut në të cilin ju mund të hidhni video të ndryshme apo imazhe që ju prezantojnë më së miri si ju ashtu edhe punën tuaj.

Tabela 4.11: Shpërndarja e përgjigjeve në lidhje me formën e pagës që të punësuarit paguhen aktualisht.

Cila është forma e pagës që ju paguheni aktualisht?	Freq.	Percent	Cum.
Të paangazhuar në punë	152	40.00	40.00
Pagë fikse	150	39.47	79.47
Pagë orare	68	17.89	97.36
Tjetër	10	2.64	100.00
Total	380	100	

Burimi: Llogaritje të autorit

²⁷ <http://www.monitor.al/menyra-per-te-gjetur-nje-pune-te-re/>

Tabela e mësipërme na tregon se 66% e të anketuarve të punësuar, në pozicionet e tyre të punës, deklarojnë se paguhen me pagë fikse; 30% e të anketuarve të punësuar, deklarojnë se paguhen me pagë orare dhe vetëm 4% deklarojnë se paguhen në forma të tjera të përfitimit nga puna.

Tabela 4.12: Orët punës në javë?

	Denduria	Përqindja	Përqindja e akumuluar
(Të pa-angazhuar me punë)	135	35.5	35.5
Me pak se 20 orë	33	8.7	44.2
20 - 29 orë	29	7.6	51.8
30 - 45 orë	101	26.6	78.4
Mbi 45 orë	82	21.6	100.0
Total	380	100.0	

Burimi: Llogaritje të autorit

Siç shikohet nga tabela e mësipërme e cila na tregon se sa është numri i orëve të punës që angazhohen të punësuarit në rajonin e Durrësit, ku rezulton se 75% e të anketuarve të punësuar ofrojnë në tregun e punës mbi 30 orë pune.

Sipas një vërtetimi të INSTAT, Shqipëria renditet ndër vendet me më shumë orë pune në botë dhe Europë. Turqia, Kosta Rika dhe Meksika janë vendet ku punohet më shumë orë në javë, sipas të dhënave të reja të OECD-së, mesatarisht mbi 44 orë.

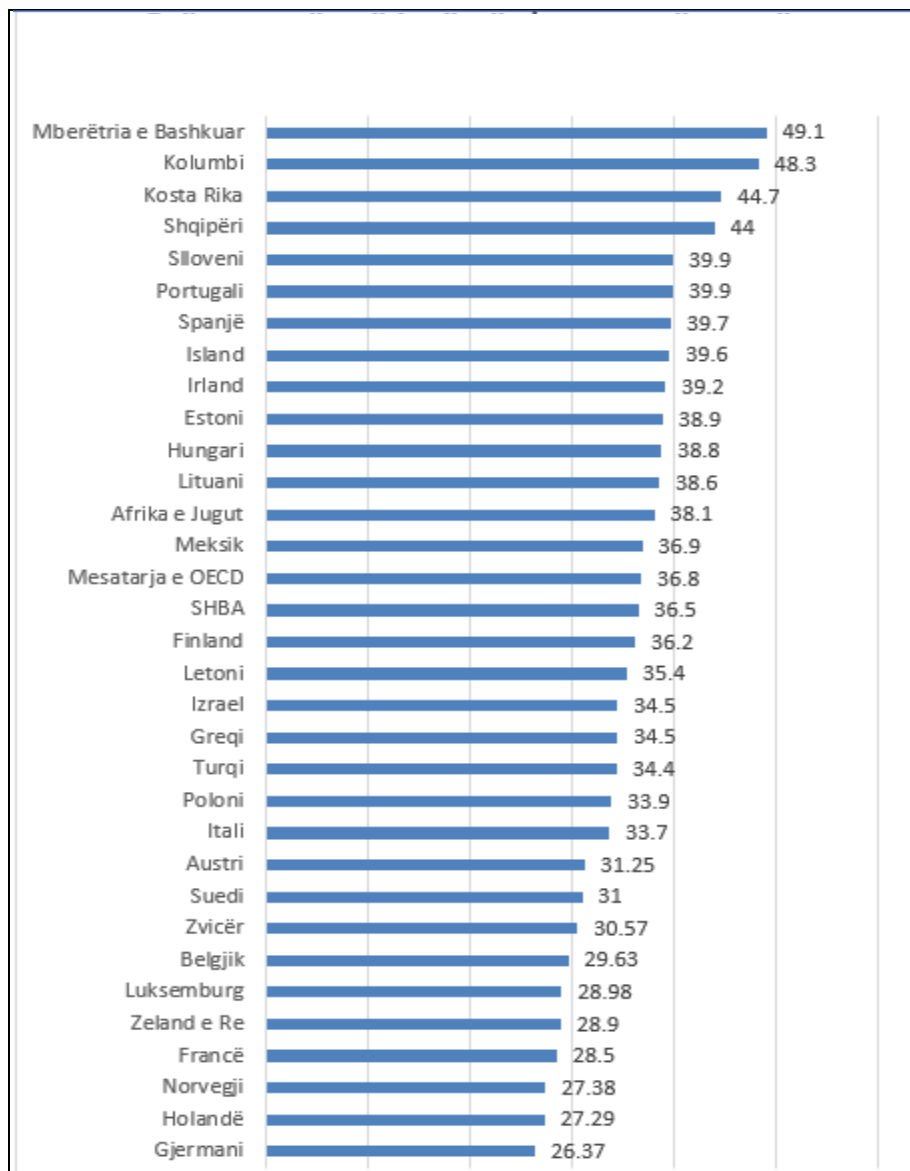
Në vendet e Bashkimit Europian, shteti me më shumë orë pune në javë është Greqia, me 42 orë. Shqipëria, edhe pse nuk është pjesë e këtyre statistikave, renditet ndër vendet me më shumë orë pune në botë dhe e para në Europë. Zyrtarisht, bazuar në Kodin e Punës, në vendin tonë punohet rreth 40 orë në javë. Ndërsa sipas një vërtetimi të publikuar nga INSTAT në vitin 2015, numri mesatar vjetor i orëve reale të punës në vit është 2,102 ose mesatarisht rreth 44 orë pune në javë. Kjo është më e lartë se mesatarja e vendeve të OECD-së prej 36.8 orë në javë.

Me më shumë orë pune pune vlerësohen vende si: Greqia (22) Izraeli (40.4), Polonia dhe Portugalia me secila 39.9 orë në javë, Sllovakia me 39.7 orë. Gjermania është një nga vendet ku punohet më pak në javë, me një mesatare prej 26.4 orësh. Italia, renditet ndër vendet ku punohet rreth 33.7 orë në javë. Australia gjithashtu është një parajsë për punëtorët, pasi aty punohet mesatarisht 31.5 orë në javë. Austria është po në këto nivele, me rreth 31.25 orë në javë. Holanda dhe Norvegjia llogarisin mesatarisht 27 orë në javë, ndërsa Danimarka dhe Franca, rreth 28 orë.

Sipas të dhënave të Inspektoratit Shtetëror të Punës, për vitin 2015, cenimi i marrëdhënies së punës (ku përfshihet mosrespektimi i dispozitave ligjore në lidhje me orët shtesë të kryera dhe të papaguara, punës së papaguar në turnin e dytë e të tretë, në ditët e pushimit javor dhe të festave zyrtare, etj.) llogariti numrin më të lartë të ankesave, rreth 36%. Kjo tregon për një nivel të lartë të cenimit të kësaj marrëdhënie.

Sipas INSTAT, kosto orare mesatare për njësi pune me kohë të plotë në vendin tonë është 2,2 euro. Më pas renditen shtete si Bullgaria dhe Maqedonia, me kosto orare mesatare për njësi pune me kohë të plotë, përkatësisht 3.4 dhe 3.5 euro.

Raporti i Konkurrueshmërisë 2015-2016 i realizuar nga Forumi Botëror Ekonomik e rendit Shqipërinë në vendin e 97 (3.97 pikë) nga 120 në total për sa i përket eficiencës së tregut të punës. Hong Kongu, Kanadaja, Danimarka janë vendet që renditen në krye të këtij klasifikimi.



Burimi: <http://www.monitor.al>

Figura 4.9: Orët e punës në javë në shtetet anëtare të OECD dhe Shqipëri.

Tabela 4.13: Shpërndarja e përgjigjeve në lidhje me gatishmërinë e të punësuarve për të rritur orët e punës nëse ofrohet një pagë më e lartë, sipas forms aktuale të pagës.

A do të pranoni rritjen e kohës së punës nëse ofrohet një pagë më e lartë?	Cila është forma e pagës që ju paguheni aktualisht?				Total
	Të paangazhuar në punë	Pagë fikse	Pagë orare	Tjetër	
Të paangazhuar në punë	135	0	0	0	135
Po	10	103	51	7	171
Jo	7	47	17	3	74
Total	152	150	68	10	380

Pearson chi2 (6) = 315.7460 Pr = 0.000

Fisher's exact = 0.000

Burimi: Llogaritje të autorit

Nga tabela e mësipërme e cila na tregon gatishmërinë e shprehur të të anketuarve të punësuar për të rritur orët e punës në këmbim të një page më të lartë dhe formës së pagës që aktualisht paguhen, vërejmë se: 60% e të anketuarve të cilët janë të gatshëm për të rritur orët e tyre të punës në tregun e punës, aktualisht paguhen me pagë fikse. Kjo përqindje e lartë tregon se të punësuarit që paguhen me pagë fikse nuk janë të kënaqur me pagën që aktualisht marrin dhe ndaj janë të gatshëm të rrisin orët e punës me qëllim që të rrisin përfitimin nga puna.

Bazuar në vlerën e ulët të probabilitetit (Pr = 0.019), konkludojmë se kemi prova të mjaftueshme se dënduritë e vrojtura përputhen me dëndurinë reale.

Tabela 4.14: Mënyra e informimit sipas nivelit të arsimit.

Si u informuat për këtë vend pune?	Niveli i Arsimit						Total
	Shkollë fillore	Shkollë 8/9 vjeçare	Shkollë e mesme	Shkollë profesionale	Universitet (Cikli I ose master)	Pas - Universitar (doktoraturë dhe të tjera)	
Të paangazhuar në punë	2	17	71	10	38	2	140
Nëpërmjet njohjeve personale (miq/të afërm)	0	13	25	24	75	2	139
Nëpërmjet gazetave, TV ose Radio	0	0	2	0	4	4	10
Nëpërmjet Zyrës së Punës	0	2	5	1	6	0	14
Nëpërmjet Agjencive private të punësimit	0	0	5	4	4	0	13
Nëpërmjet institucioneve arsimore (Shkolla / Universitet)	2	0	0	0	5	2	9
Nëpërmjet Internetit	0	4	18	8	25	0	55
Total	4	36	126	47	157	10	380

Pearson chi2 (30) = 167.2560 Pr = 0.000

Burimi: Llogaritje të autorit

Tabela e mësipërme e cila tregon mënyrën e informimit sipas nivelit të arsimit, vërejmë se: mënyra më e preferuar e informimit si për të punësuarit, është duke ju referuar njohjeve personale dhe jo rrugëve zyrtare (si zyrat publike të punës apo agjencive private të punësimit, etj), pasi struktura e tregut lokal të punës është e përbërë më shumë nga biznese të vogla dhe të mesme në të cilat numri i punëtorëve është i ulët dhe për më tepër administrimi i tyre është kryesisht si biznese familjare. Nga të dhënat e anketës na rezulton se 58% e të anketuarve të punësuar deklarojnë se për gjetjen e vendit aktual të punës janë informuar nga njohjet personale (miq/të afërm) ose siç quhet ndryshe besojnë më shumë tek “fjala e gjallë”. Kjo përqindje na tregon edhe mungesën e efikasitetit që kanë aktualisht zyrat rajonale të punësimit apo agjencitë private të punësimit. Kështu që duke u bazuar në vlerën e ulët të probabilitetit (Pr = 0.000), konkludojmë se kemi prova të mjaftueshme se dënduritë e vrojtura përputhen me dëndurinë reale në tregun lokal të punës.

Tabela 4.15: Mënyra e informimit sipas gjinisë.

Si u informuat për këtë vend pune?	Gjinia		Total
	Mashkull	Femër	
Të paangazhuar në punë	48	92	140
Nëpërmjet njohjeve personale (miq/të afërm)	70	69	139
Nëpërmjet gazetave, TV ose Radio	6	4	10
Nëpërmjet Zyrës së Punës	5	9	14
Nëpërmjet Agjencive private të punësimit	6	7	13
Nëpërmjet institucioneve arsimore (Shkolla / Universitet)	6	3	9
Nëpërmjet Internetit	23	32	55
Total	164	216	380

Pearson chi2 (6) = 11.0188 Pr = 0.088

Fisher's exact = 0.082

Burimi: Llogaritje të autorit

Siç, shikohet nga tabela e mësipërme shpërndarja e përgjigjeve të të anketuarve në lidhje me mënyren e informimit për vendet e punës sipas gjinisë është pothuajse e njëjtë. Referuar vlerës së probabilitetit (Pr = 0.088), konkludojmë se kemi prova të mjaftueshme se dënduritë e vrojtura nuk përputhen me dënduritë reale. Pra, hipoteza bazë hidhet poshtë dhe pranohet hipoteza alternative sipas të cilës mënyra e informimit për vendet e punës ndryshon në varësi të gjinisë.

Tabela 4.16: Mënyra e informimit sipas grupmoshave.

Si u informuat për këtë vend pune?	Mosha			Total
	16 - 19 Vjeç	20 - 34 Vjeç	35 Vjeç e lartë	
Të paangazhuar në punë	26	78	36	140
Nëpërmjet njohjeve personale (miq/të afërm)	7	102	30	139
Nëpërmjet gazetave, TV ose Radio	1	3	6	10
Nëpërmjet Zyrës së Punës	1	10	3	14
Nëpërmjet Agjencive private të punësimit	0	9	4	13
Nëpërmjet institucioneve arsimore (Shkolla / Universitet)	0	7	2	9
Nëpërmjet Internetit	6	27	22	55
Total	41	236	103	380

Pearson chi2 (12) = 31.5995 Pr = 0.002

Burimi: Llogaritje të autorit

Po ashtu, sipas grupmoshave na rezulton se mënyra e informimit për vendet e punës në anketën e realizuar përputhet me dënduritë reale të tregut të punës pasi (Pr = 0.002).

Tabela 4.17: Publikimi i vendeve vakante të punës sipas tipit të organizatës

Tipi i organizatës	A i publikoni vendet vakante të punës?		Total
	Po	Jo	
Biznes	36	47	83
Institucion publik	12	0	12
OJF	5	0	5
Total	53	47	100

Pearson chi2 (2) = 18.1632 Pr = 0.000

Fisher's exact = 0.000

Burimi: Llogaritje të autorit

Tabela e mësipërme e cila tregon nëse organizatat e punës (biznese, institucione publike, OJF), i publikojnë vendet e lira të punës apo bazohen në rekrutimin bazuar mbi njohjet personale, na rezulton se 53% e organizatave të punës së anketuara deklarojnë se i publikojnë vendet e punës, nga kur 68% e të anketuarve që i publikojnë vendet e punës i përkasin sektorit të biznesit privat, ndërsa për sa i përket institucioneve publike dhe OJF të anketuarve, publikimi i vendeve të punës është në masën 100%, kjo sepse është detyrim ligjor.

Kështu që duke u bazuar në vlerën e ulët të probabilitetit (Pr = 0.000), konkludojmë se kemi prova të mjaftueshme se denduritë e vrojtuar përputhen me dendurinë reale në tregun lokal të punës.

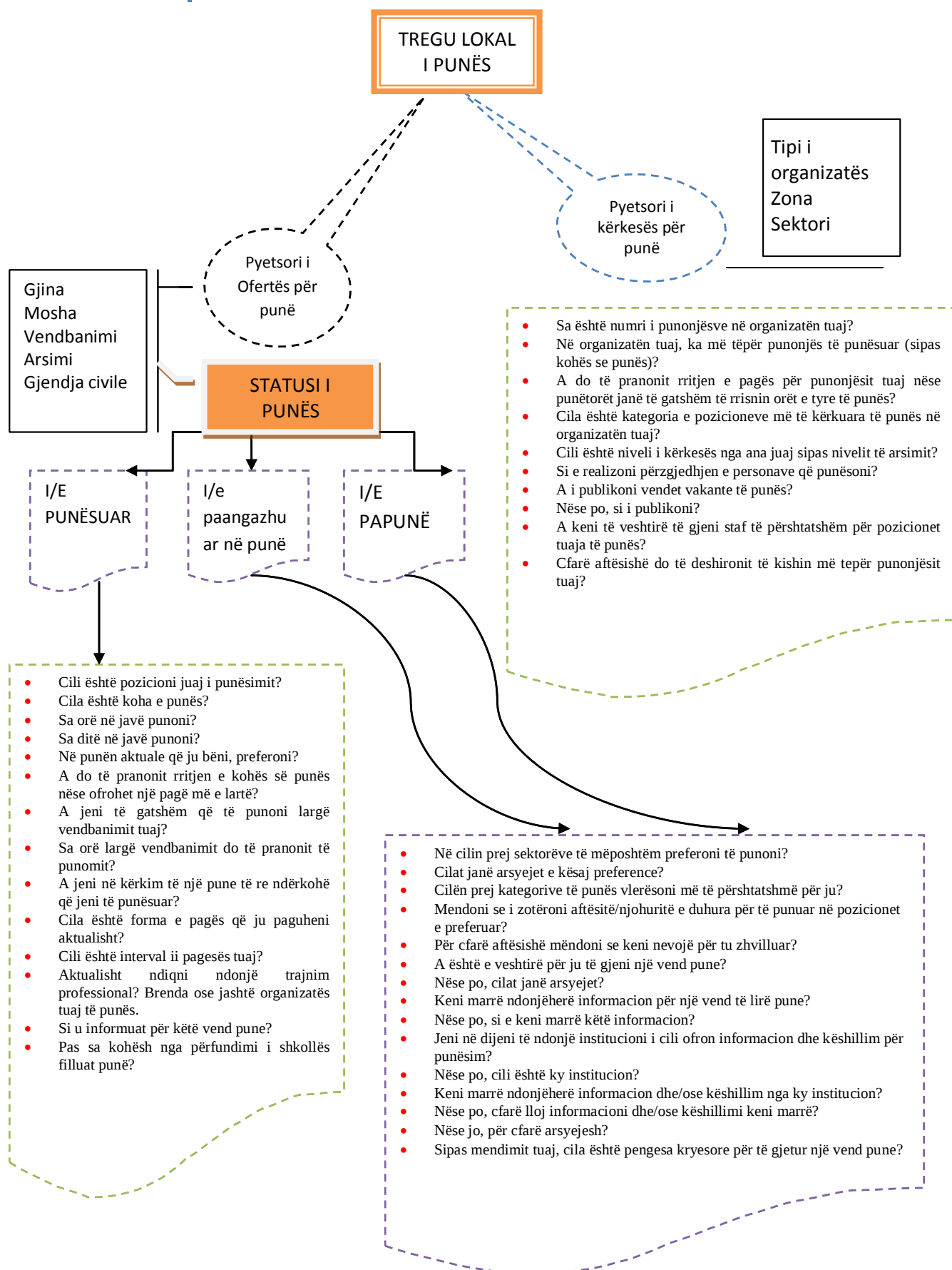


Figura 4.10. Hapat e zhvillimit të analizës përshkruese të kërkimit

Studimi synon t`ju përgjigjet pyetjeve të mëposhtëme:

- Cilat janë karakteristikat kryesore, të tregun e punës në rajonin e Durrësit?
- Cila është situata aktuale e tregut të punës në rajonin e Durrësit?
- Cilat janë pozicionet më të përhapura të punës në rajonin e Durrësit?
- Cilat janë preferencat e të punësuarve në lidhje me orët e punës, nivelin e përfitimit nga puna, largësinë e vendit të punës nga vendbanimi, etj?
- Sa të kënaqur janë të punësuarit me vendin aktual të punës?
- Cilat janë format e pagave dhe intervali i pagesës së tyre më i përhapur në tregun rajonal të punës dhe a përputhen këto statistika të rajonit të Durrësit me statistikat për Shqipërinë?
- A ndjekin të punësuarit kurse profesionale apo trajnime në lidhje me punën që kryejnë?
- Cilat prej formave të informimit ka rezultuar më e sukseshme për të punësuarit me anë të të cilave kanë arritur të gjejnë vendin aktual të punës?
- Sa kohë ju është dashur të punësuarve për tu punësuar pas kryerjes së studimeve?

Për të analizuar mbi karakteristikat kryesore të tregut rajonal të punës, u përdorën të dhënat e grumbulluara nëpërmjet një procesi anketimi të individëve që banojnë në rajonin e Durrësit, duke respektuar kriterin e moshës 16 vjeç e lartë. U anketuan 380 individ dhe 100 përfaqësues ndërmarrjesh dhe institucionesh publike ose jo, në rajonin e Durrësit. Kampionimi i të anketuarve u realizua në mënyrë të rastit. Anketimi i realizuar duke i kontaktuar në mënyrë të drejtpërdrejt, në mjedise pune dhe mjedise publike. Nëpërmjet anketimit u mbledhën të dhëna për moshën, vendbanimin, gjendjen civile, nivelin e arsimit, statusin e punësimit, etj. Përfaqësimi në kampion i moshave të ndryshme, meshkujve dhe femrave, vendbanimit, nuk kanë ndryshim statistikor të rëndësishëm ($p < 0.05$) nëse krahasohet me përqindjet korresponduese në rang kombëtar për të gjithë popullatën. Ndërsa për sa i përket nivelit të arsimit të të anketuarve, na rezulton se një përqindje prej 41.3% e të anketuarve ndjekin ose kanë përfunduar studimet e larta. Përqindje e cila ka ndryshim statistikor të rëndësishëm ($p > 0.05$). kjo ka ardhur si pasojë e vendit të anketimit, në rastet kur anketimi është realizuar në vende publike, vende të cilat frekuentohen më shumë nga të rijtë dhe ku pjesa më e madhe e tyre ndjekin studimet e larta ose i kanë përfunduar ato.

Tabela 4.18: Shpërndarja e zgjedhjes sipas moshës, gjinisë, vendbanimit, nivelit arsimor, gjendjes civile dhe statusit të punës.

		Totali		Meshkuj		Femra	
		Numër	%	Numër	%	Numër	%
Mosha	16 - 19 Vjeç	41	10.8	4	2.4	37	17.1
	20 - 34 Vjeç	236	62.1	99	60.4	137	63.4
	35 Vjeç e lartë	103	27.1	61	37.2	42	19.4
Vendbanimi	Zonë Rurale	35	9.2	16	9.8	19	8.8
	Zonë Urbane	345	90.8	148	90.2	197	91.2
Niveli Arsimit	Shkollë fillore	4	1.1	4	2.4	0	0.0
	Shkollë 8/9 vjeçare	36	9.5	18	11.0	18	8.3
	Shkollë e mesme	126	33.2	46	28.0	80	37.0

TREGU LOKAL I PUNËS. RASTI I QARKUT DURRËS

		Totali		Meshkuj		Femra	
		Numër	%	Numër	%	Numër	%
	Shkollë profesionale	47	12.4	32	19.5	15	6.9
	Universitet (Cikli I ose master)	157	41.3	58	35.4	99	45.8
	Pas - Universitar (doktoraturë dhe të tjera)	10	2.6	6	3.7	4	1.9
Gjendja Civile	Beqar/e	213	56.1	72	43.9	141	65.3
	Bashkejetesë	37	9.7	21	12.8	16	7.4
	I/E martuar	116	30.5	66	40.2	50	23.1
	I/E divorcuar, I/E ve	14	3.7	5	3.0	9	4.2
Statusi i Punësimit	I/E punësuar në sektorin publik	28	7.4	11	6.7	17	7.9
	I/E punësuar në Biznes	135	35.5	63	38.4	72	33.3
	I/E vetëpunësuar	60	15.8	42	25.6	18	8.3
	Shtepiak/e	9	2.4	6	3.7	9	4.2
	Student/nxënës	66	17.4	0	0.0	60	27.8
	I/E papunë	82	21.6	42	25.6	40	18.5
	Totali:	380	100	164	100	216	100

Burimi: Llogaritje të autorit

Për sa i përket zgjedhjes, meshkujt përbëjnë 43% dhe femrat 57%. Rreth 92 % e të anketuarve janë banues në zonat urbane të rajonit të Durrësit. Krahasuar me të dhënat e publikuara në vitin 2015 nga INSTAT për popullsinë sipas vendbanimit në rang kombëtar dhe në rang qarku, rezulton se për qarkun e Durrësit, 83% përqind janë banues në zonat urbane dhe vetëm 17% janë banues në zonat urbane. Ndërsa për sa i përket gjinisë, në qarkun e Durrësit 49% janë femra dhe 51% janë meshkuj. Siç shikohet, struktura e zgjedhjes në lidhje me këto dy tregues ka diferenca të vogla, statistikisht jo të rëndësishme ($p < 0.05$), nëse krahasohet me të dhënat e publikuara nga INSTAT për vitin 2015.

Histograma e shpërndarjes së të anketuarve sipas moshës, tregojnë se zgjedhja i gëzon vetitë për t'u konsideruar me shpërndarje normale, (Figura Nr.4.11). Kjo veti është shumë e rëndësishme, sepse nëse të dhënat e zgjedhjes nuk kanë shpërndarje normale, rezultatet që prodhohen nga përpunimi statistikor kanë zhvendosje statistikisht të rëndësishme (Kume,K.2012).

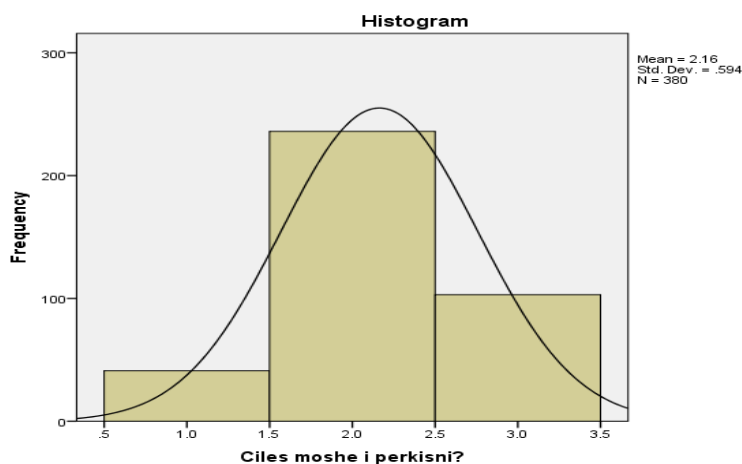
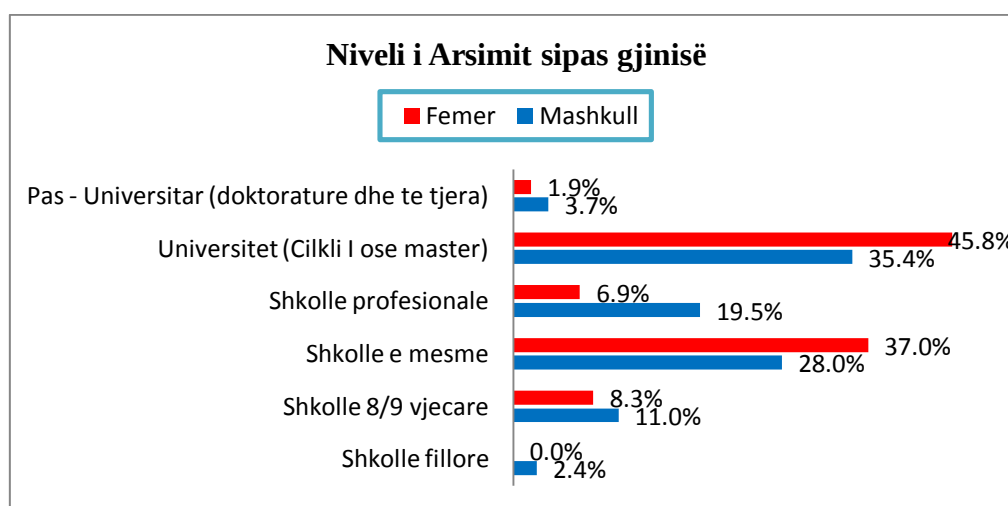


Figura 4.11: Histograma e shpërndarjes së zgjedhjes, referuar moshës së të anketuarve.

Struktura e zgjedhjes sipas gjinisë dhe nivelit të arsimit të të anketuarve jepet në figurën e mëposhtme.



Burimi: Llogaritje të autorit

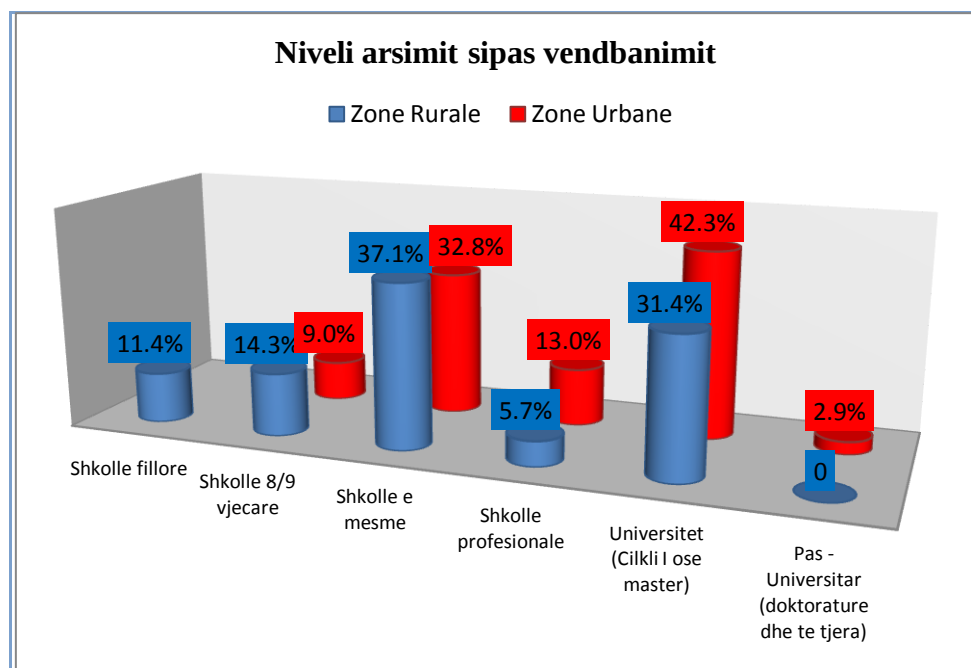
Figura 4.12: Niveli i arsimit sipas gjinisë.

Siç shikohet edhe nga figura Nr.4.12, femrat zënë peshën më të madhe të të anketuarve me nivel arsimit të mesëm dhe universitar, dhe një përqindje më të ulët se sa meshkujt përsa i përket arsimit profesional dhe atij pas-universitar.

Përqindja e femrave me shkollë fillore është zero ndërsa 2.4% e të anketuarve meshkuj deklarojnë se zotërojnë arsim fillor. Për sa i përket arsimit të mesëm të përgjithshëm dhe atij universitar rezulton se femrat kanë pjesëmarrje më të lartë se meshkujt, respektivisht 9% më shumë në arsimin e mesëm të përgjithshëm dhe 10.4% më shumë në arsimin universitar. Ndërsa përsa i përket arsimit profesional përqindja e femrave që është dukshëm më e ulët se sa ajo e meshkujve në vlerën 12.6%, po ashtu edhe përsa i përket arsimit pas-universitar, meshkujt rezultojnë me përqindje më të lartë se sa femrat me 1.8% më shumë.

Testi χ^2 tregon se diferenca midis përqindjeve të përfaqësimit të meshkujve dhe femrave sipas nivelit të arsimit të tyre në zgjedhje me vlerat korresponduese në të gjithë popullatën, nuk janë statistikisht të rëndësishme ($p < 0.05$).

Struktura e zgjedhjes, në varësi të zonës së banimit dhe nivelit të arsimit, jepet në figurën e mëposhtme.



Burimi: Llogaritje të autorit

Figura 4.13: Niveli i arsimit sipas vendbanimit.

Përsa i përket nivelit të arsimit sipas zonave të banimit, na rezulton se në zonat rurale numri i të arsimuarve me nivel të ulët arsimit, është më i lartë se në zonat urbane, po ashtu edhe përsa i përket nivelit të arsimit të lartë universitar dhe atij pas-universitar, zonat rurale paraqiten me një përqindje më të ulët se të anketuarit që banojnë në zonat urbane. Krahasuar në nivel kombëtar sipas statistikave të publikuara nga INSTAT, diferenca që rezultojnë në këtë statistikë nuk janë statistikisht të rëndësishme sepse ($p < 0.05$).

Për sa i përket statusit të punës në rajonin e Durrësit, nga të dhënat e grumbulluara nga anketimi na rezulton se norma e papunësisë në rajonin e Durrësit është 21.6%, ndërsa norma e punësimit është 58.7%, kurse përsa i përket kategorisë që nuk angazhohet në aktivitete të tregut të punës, ato përbëjnë rreth 19.8 % e të anketuarve.

Krahasuar me shifrat e publikuara nga INSTAT për tremujorin e I-rë të vitit 2016 sipas të cilave norma e papunësisë në nivel qarku rezulton për rastin e qarkut të Durrësit të jetë 16.2%, shifër kjo më e vogël se norma që na rezulton nga pyetsori i realizuar.

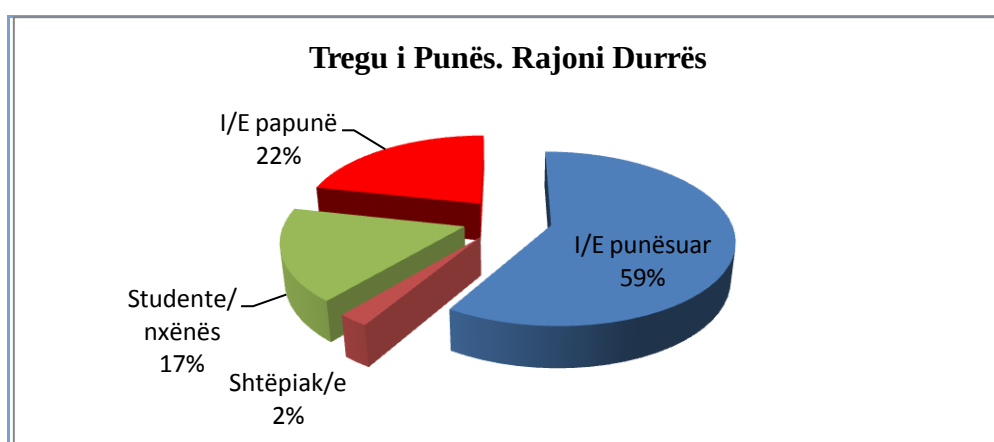
Për të parë nëse kjo diferencë midis normës së papunësisë së publikuar nga INSTAT dhe normës së papunësisë së llogaritur nga të dhënat e grumbulluara nga pyetsori është statistikisht e rëndësishme apo jo, atëherë testojmë këto dy tregues.

H_0 : Norma e papunësisë e matur nga të dhënat e mbledhura nga pyetsori është e barabartë me normën e papunësisë së publikuar nga INSTAT për rajonin e Durrësit.

H_1 : Norma e papunësisë e matur nga të dhënat e mbledhura nga pyetsori nuk është e barabartë me normën e papunësisë së publikuar nga INSTAT për rajonin e Durrësit.

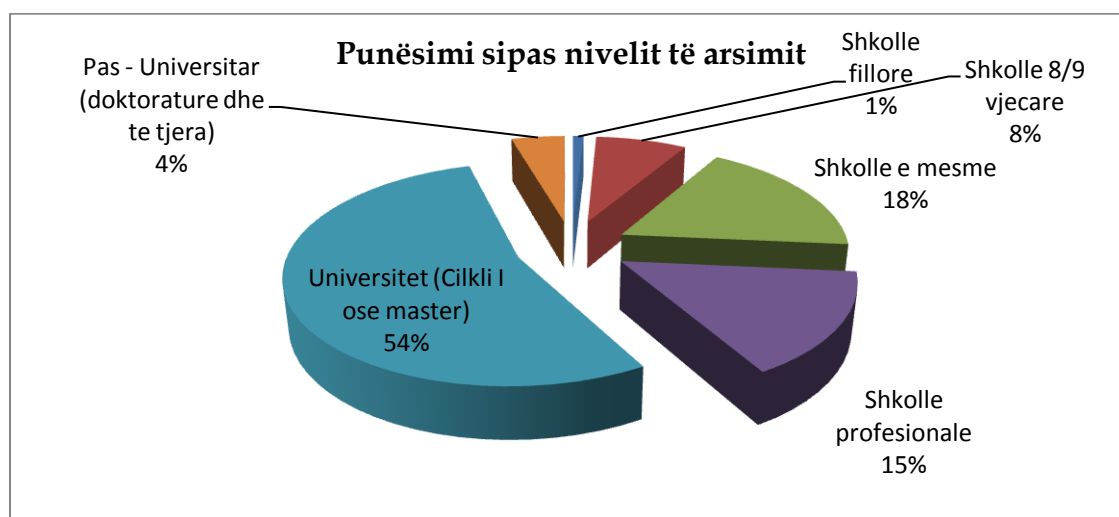
Në rastin tonë na rezulton se $p=0.0057$ dhe për rrjedhojë H_1 mbështetet statistikisht nga rezultati i testimit.

Pra, norma e papunësisë e matur nga të dhënat e mbledhura nga pyetsori rezulton të jetë më e lartë, kjo sepse mënyra e matjes dhe koha e matjes së këtyre të dhënave është e ndryshme. Po ashtu, qëllimi i këtij studimi është që të jap një panoramë të situatës së tregut rajonal të punës dhe jo matja e normës së papunësisë në rang kombëtar apo rajonal.



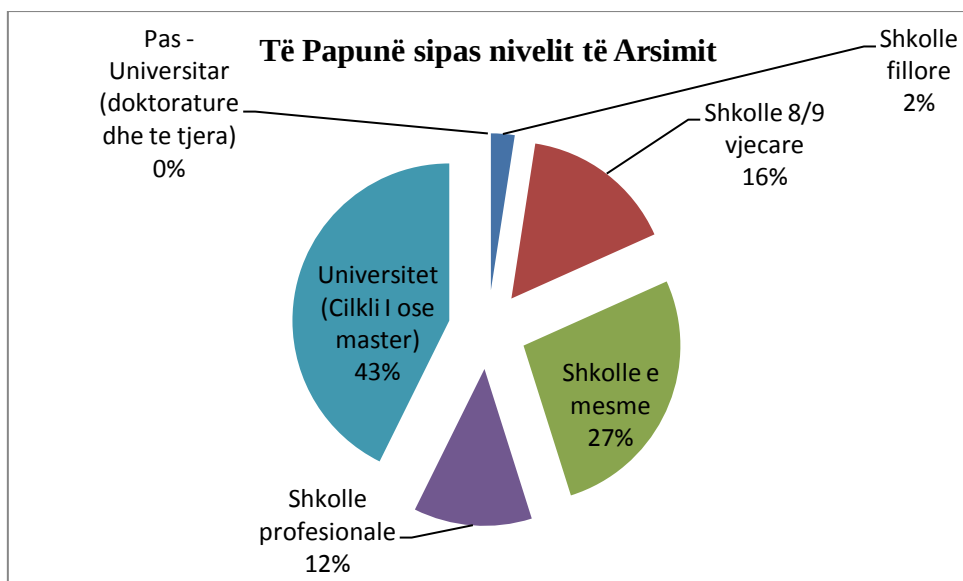
Burimi: Llogaritje të autorit

Figura 4.14: Situata e tregut të punës në rajonin e Durrësit.



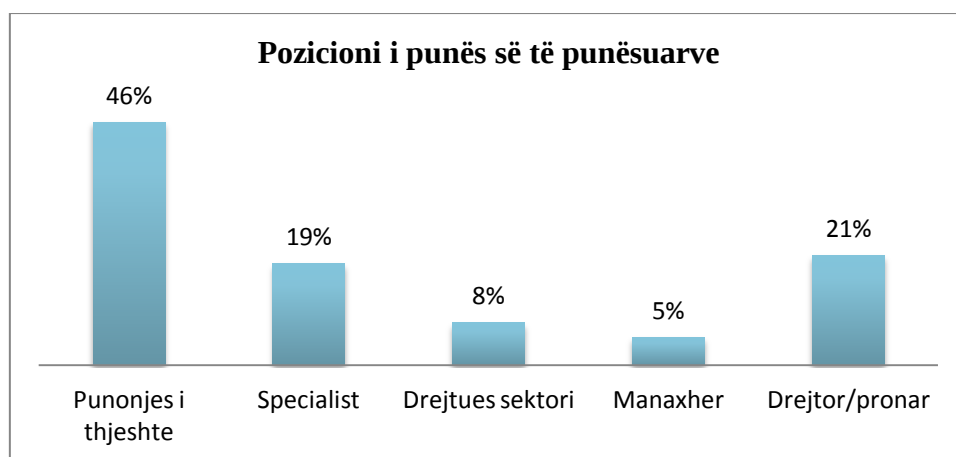
Burimi: Llogaritje të autorit

Figura 4.15. Punësimi në Durrës sipas niveli të arsimit



Burimi: Llogaritje të autorit

Figura 4.16: Papunësia në Durrës sipas nivelit të arsimit.



Burimi: Llogaritje të Autorit

Figura 4.17. Pozicionet më të përhapura të punës në Rajonin e Durrësit

Nga anketimi i kryer na rezulton se 46% e të anketuarve që kanë deklaruar se janë të punësuar, punojnë në pozicione pune si punonjës të thjeshtë, 21% si drejtues biznesesh të vogla si të vetëpunësuar dhe pjesa tjetër në pozicione pune si specialist, drejtues sektori apo manaxher të ulët ose të lartë.

Sa të kënaqur janë të punësuarit me vendin aktual të punës?

Për të vlerësuar nivelin e kënaqësisë së të punësuarve me vendin aktual të punës, të anketuarit e punësuar janë pyetur nëse kërkojnë punë tjetër në mënyrë aktive gjatë kohës që janë të punësuar. Siç shikohet edhe nga figura e mëposhtme shpërndarja e përgjigjeve është pothuajse e barabartë, ku 47% e të anketuarve të punësuar deklarojnë se kërkojnë për punë tjetër gjatë kohës së punës, kjo tregon se niveli i kënaqësisë në punën që kryejn, është i ulët. Ndërsa 53% e të anketuarve të punësuar

deklarojnë se nuk kërkojnë për një vend tjetër pune, kjo do të thotë se janë të kënaqur me vendin aktual të punës.



Burimi: Llogaritje të Autorit

Figura 4.18: Niveli i kënaqësisë me vendin aktual të punës

Përsa i përket analizës përshkruese të të dhënave të gjeneruara nga pyetsori për kategorinë e të papunëve, më poshtë do ti japim përgjigje pyetjeve kërkimore të ngritura në këtë kërkim.

- Cilët janë sektorët ekonomik më të preferuar që punëkërkuesit e papunë dëshirojnë të punësohen?
- Cilat janë arsyet kryesore mbi bazën e të cilave shprehet preferenca për sektorin ekonomik që dëshirojnë të punësohen punëkërkuesit e papunë në rajonin e Durrësit?
- Cilat janë pozicionet më të preferuara të punës që punëkërkuesit e papunë dëshirojnë të punësohen?
- A mendojnë se i zotërojnë punëkërkuesit e papunë aftësitë e duhura profesionale për të përmbushur detyrat e punës sipas pozicionit të preferuar?
- Për çfarë lloj aftësishë profesionale kanë nevojë për tu zhvilluar punëkërkuesit e papunë?
- Cili është perceptimi i punëkërkuesve të papunë në lidhje me vështirësitë e gjetjes së një vendi pune?
- Cilat janë arsyet kryesore që punëkërkuesit e papunë vlerësojnë si vështirësi për të gjetur një vend pune?
- A marrin informacion punëkërkuesit e papunë në lidhje me vendet e lira të punës dhe cila është forma që perceptojnë si më të besueshme për tu informuar?
- A janë të informuar punëkërkuesit e papunë për ekzistencën e institucioneve që ofrojnë informacion apo këshillim në lidhje me punësimin? Nëse po, a kanë marrë ndonjëherë informacion apo këshillim nga ky institucion dhe cili është lloj më i përhapur i informacionit të kërkuar nga këto institucione? Nëse jo, për çfarë arsyes?
- Sipas perceptimit të punëkërkuesve të papunë, cila është pengesa kryesore për të gjetur një vend të mirë pune?

Sipas analizës përshkruese, na rezulton se shkalla e papunësisë në rajonin e Durrësit është më e lartë për meshkujt se sa për femrat. Një ndër arsyt kryesore është edhe struktura e aktivitetit ekonomik në rajonin e Durrësit, ku një peshë të madhe të punësimit e zënë industria fashione dhe call center, në të cilat janë të punësuar më shumë femra se sa meshkuj, ndërsa sektorët që punësojnë më shumë meshkuj, siç është sektori i ndërtimit, gjatë kësaj periudhe po kalon një fazë rënie dhe bllokimi, jo vetëm për shkak të rënies së kërkesës për apartamente banimi por edhe për shkak të bllokimit ligjor nga ana e qeverisë.

Për sa i përket shkallës së papunësisë sipas grupmoshave, na rezulton papunësia është më e lartë tek grupmoshat nga 20-34 vjeç dhe tek grupmoshat mbi 35 vjeç.

Tek grupmoshat nga 16-19 vjeç, shkalla e papunësisë na rezulton të jetë e ulët, kjo për shkak se kjo grup-moshë është më pak aktive në tregun e punës si dhe për pjesën e atyre që marrin pjesë në mënyrë aktive në tregun e punës, ka disa mundësi punësimi në rajonin e Durrësit, kryesisht në punë sezonale në fushën e hotelieri - turizmit dhe në punë që ushtrojnë aktivitetin në sektorin e call center. Ndërsa për sa i përket shpërndarjes së shkallës së papunësisë sipas vendbanimit të të anketuarve të papunë, na rezulton se shkalla e papunësisë është më e lartë në zonat urbane se sa në zonat rurale, kjo për arsye se në zonat rurale mundësia e punësimit për sa i përket rajonit të Durrësit është e mirë për shkak se mund të angazhohen në biznese familjare, të vetëpunësohen në aktivitete bujqësore, etj.

Një statistikë tjetër e tregut rajonal të punës që na tregon një problem serioz të tregut të punës është edhe papunësia sipas niveli të arsimit, e cila në rastin tonë na rezulton që të jetë e lartë tek individët që zotërojnë arsim të mesëm të përgjithshëm dhe arsim të lartë. Shifër kjo shqetësuese për tregun rajonal të punës. Një ndër arsyt e kësaj shkalle të lartë papunësie tek forca e arsimuar e punës është se kërkesa rajonale për vende pune të kualifikuar me arsim të lartë është e ulët, pasi struktura e aktivitetit ekonomik në rajonin e Durrësit dominohet nga kategori biznesi që kërkojnë punëtor që zotërojnë aftësi teknike, (siç është rasti i kompanive fashione dhe call center).

Në këtë pjesë do japim përgjigje pyetjeve kërkimore të ngritura në këtë kërkim, për pjesën e kërkesës së punës, si:

- Cilët janë sektorët ekonomik më të përhapur në Durrës sipas zonës së ushtrimit të aktivitetit që punësojnë më shumë punonjës?
- A janë të gatshëm firmat dhe institucionet publike/lokale që të rrisin nivelin e pagave nëse të punësuarit e tyre do të ofronin më shumë orë pune?
- Cilat janë kategoritë e pozicioneve të punës më të kërkuara nga kërkuesit e punës në rajonin e Durrësit?
- Cili është niveli i kërkesës për punë i firmave dhe institucionve sipas nivelit të arsimimit të punëkërkuësve?
- Cilat janë mënyrat e informimit që firmat dhe institucionet përdorin për të rekrutuar stafin e tyre?
- A i publikojnë firmat dhe institucionet publike/lokale vendet e lira të punës? Cila është mënyra e publikimit?
- Cilat janë vështirësitë e firmave apo sektorit publik për të rekrutuar punonjës të përshtatshëm dhe të kualifikuar për vendet e lira të punës?
- Cili është niveli i kërkesës për punë sipas nivelit të aftësive profesionale që duhet të zotërojnë punëkërkuësi?

Përgjigja e pyetjeve të mësipërme jepet e në mënyrë të përmbledhur në shtojcë.¹

A përputhen perceptimet e të punësuarve, punëkërkesvë me kërkesën për punë?

Në këtë pjesë do të verifikojmë nivelin e përputhshmërisë së perceptimeve të ofertave të punës dhe kërkesave të punës, duke krahasuar përgjigjet midis dy pyetsorëve për disa pyetje që janë trajtuar në mënyrë të njëjtë në të dy pyetsorëve. Pyetjet që do të krahasohen, jepen në tabelën e mëposhtme:

Tabela 4.19: Krahasimi i perceptimeve të të punësuarve, të papunëve dhe të firmave.

Pyetsori i ofertës për punë	Pyetsori i kërkesës për punë
Seksioni I	Seksioni II
4. Cili është arsimi juaj?	5. Cili është niveli i kërkesës nga ana juaj për secilin nivel arsimimi?
12. A do të pranoni rritjen e kohës së punës nëse ju ofrohet një pagë më e lartë?	3. A do të pranoni rritje të pagës për punëtorët tuaj nëse ata janë të gatshëm të rrisin orët e tyre të punës?
19. Si u informuat për këtë vend pune?	6. Si e realizoni përzgjedhjen e personave që punësoni?
Seksioni II.	
3. Cilën prej kategorive të punës vlerësoni më të përshtatshme për ju?	4. Cila është kategoria e pozicioneve më të kërkuara të punës në organizatën tuaj?
5. Për çfarë aftësishë mendoni se keni më shumë nevojë për tu zhvilluar?	10. Çfarë aftësishë do të deshironit të kishin më tepër punonjësit tuaj?
9. Si informoheni për vendet e lira të punës?	6. Si e realizoni përzgjedhjen e personave që punësoni?
15. Cila është pengesa kryesore për të gjetur një vend pune?	9. A e keni të vështirë të gjeni staf të përshtatshëm për pozicionet tuaja të punës?

Burimi: Përgatitur nga autori

Për të vërtetuar nëse perceptimet midis të punësuarve, punëkërkesve dhe aktorëve që e kërkojnë punën në tregun e punës, do të përdorim procedurën standarte të testimit të hipotezave me pesë hapa:

Hapi I: Deklarimi i hipotezave (hipoteza bazë dhe hipoteza alternative).

Hapi II: Zgjedhja e nivelit të rëndësisë statistikore.

Hapi III: Zgjedhja e testit statistikor të përshtatshëm.

Hapi IV: Formulimi i rregullave të vendimmarrjes.

Hapi V: Zgjidhja.

- Për të krahasuar nëse përputhet niveli i arritur i arsimit midis punëkërkesve të papunë dhe aktorëve të tregut që kërkojnë punën, atëherë testojmë hipotezat si më poshtë, duke krahasuar të dhënat e grumbulluar nga pyetsorët, respektivisht pyetjen nr.4 të seksionit I në pyetsorin e ofertës për punë me pyetjen nr.5 të seksionit II të pyetsorit të kërkesës për punë.

H_0 : Ka diferenca midis nivelit të arsimit të punëkërkuesve dhe kërkesës që kanë aktorët e tregut të punës sipas nivelit të arsimit.

H_1 : Nuk ka diferenca midis nivelit të arsimit të punëkërkuesve dhe kërkesës që kanë aktorët e tregut të punës sipas nivelit të arsimit.

Në rastin tonë na rezulton se $p > 0.05$ dhe për rrjedhojë H_0 mbështetet statistikisht nga rezultati i testimit.

Tabela 4.20: Testimi i hipotezave: A përputhet niveli i arsimit midis punëkërkuesve të papunë dhe aktorëve të tregut që kërkojnë punën.

Oferta për punë (Niveli Arsimit)	Kërkesa për punë (Niveli i Arsimit)	
5.07	3.134	Mean
1.26	0.614	std. dev.
378	100	N
	1.9348	difference (VAR0030 - Mesatarja)
	0.0892	standard error of difference
	0	hypothesized difference
	21.70	Z
	0.00E+00	p-value (two-tailed)
F-test for equality of variance		
	1.58	variance: VAR0030
	0.38	variance: Mesatarja
	4.20	F
	1.34E-14	p-value

Burimi: Llogaritje të autorit.

Pra, niveli arsimor i punëkërkuesve nuk përputhet me nivelin arsimor të kërkuar nga subjektet që kërkojnë punën. Pasi shumë punëkërkues zotërojnë diploma dhe certifikata të ndryshme kualifikimi (nga ana teorike) por kanë mungesë të njohurive praktike të cilat duhet të përshtaten me kërkesat e kompanive apo institucioneve të tjera që kërkojnë punën në tregun lokal.

- Për të parë nëse përputhet kërkesa për punë dhe oferta për punë në rajonin e Durrësit në lidhje me pozicionet kryesore të punës, atëherë krahasojmë të dhënat e mbledhura nga pyetsori i ofertës për punë dhe të dhënat e mbledhura nga pyetsori i kërkesës për punë, konkretisht, pyetjen nr.3 të seksionit II të pyetsorit të ofertës për punë, me pyetjen nr.4 të seksionit II të pyetsorit të kërkesës për punë.

H_0 : Nuk ka diferenca midis ofertës për punë dhe kërkesës për punë, për sa i përket pozicioneve të punës.

H_1 : Ka diferenca midis ofertës për punë dhe kërkesës për punë, për sa i përket pozicioneve të punës.

Siç shikohet në tabelën e mëposhtme, rezulton se $p = 0.00E+00$ dhe për rrjedhojë H_1 mbështetet statistikisht nga rezultatet e testimit.

Pra, midis ofertës së punës dhe kërkesës për punë ka diferencë statistikisht të rëndësishme, dmth pozicionet e kërkuara nga firmat nuk përputhen me preferencat që kanë punëkërkuesit në lidhje me statusin e punësimit të tyre.

Tabela 4.21: Diferenca midis ofertës për punë dhe kërkesës për punë, për sa i përket pozicioneve të punës.

Cilën prej kategorive të mëposhtme të punës e vlerësoni më të përshtatshme për ju?	Cila është kategoria e pozicioneve më të kërkuara të punës në organizatën tuaj?	
2.39	3.81	Mean
0.98	1.10	std. dev.
147	100	N
	-1.415	difference (Cilën prej kategorive të mëposhtme të punës e vlerësoni më të përshtatshme për ju? - Cila është kategoria e pozicioneve më të kërkuara të punës në organizatën tuaj?)
	0.137	standard error of difference
	0	hypothesized difference
	-10.37	Z
	0.00E+00	p-value (two-tailed)

Burimi: Llogaritje të autorit

- Për të parë nëse përputhet perceptimi që kanë punëkërkuuesit e papunë për nevojën për tu zhvilluar dhe perceptimit të kërkesës për punë që kanë aktorët pjesëmarrës në tregun e punës, sipas nivelit të aftësive që zotërojnë apo që e shikojnë si të nevojshme për tu zhvilluar, krahasojmë të dhënat e mbledhura nga të dy pyetsorët, konkretisht të dhënat e mbledhura nga pyetja nr.5 e seksionit II të pyetsorit të ofertës për punë me pyetjen nr.10 të seksionit II, të pyetsorit të kërkesës për punë.

H_0 : Nuk ka diferenca midis nivelit të aftësive që punëkërkuuesit perceptojnë se kanë nevojë për tu zhvilluar dhe nivelit të aftësive që firmat janë të interesuar që të punësojnë e tyre ti zotërojnë.

H_1 : Ka diferenca midis nivelit të aftësive që punëkërkuuesit perceptojnë se kanë nevojë për tu zhvilluar dhe nivelit të aftësive që firmat janë të ineteresuar që të punësojnë e tyre ti zotërojnë.

Siç shikohet në tabelën e mëposhtme na rezulton se $p = .0057$ dhe për rrjedhojë H_1 pranohet.

Tabela 4.22: Diferenca midis nivelit të aftësive që punëkërkuuesit perceptojnë se kanë nevojë për tu zhvilluar dhe nivelit të aftësive që firmat janë të interesuar që të punësojnë e tyre ti zotërojnë.

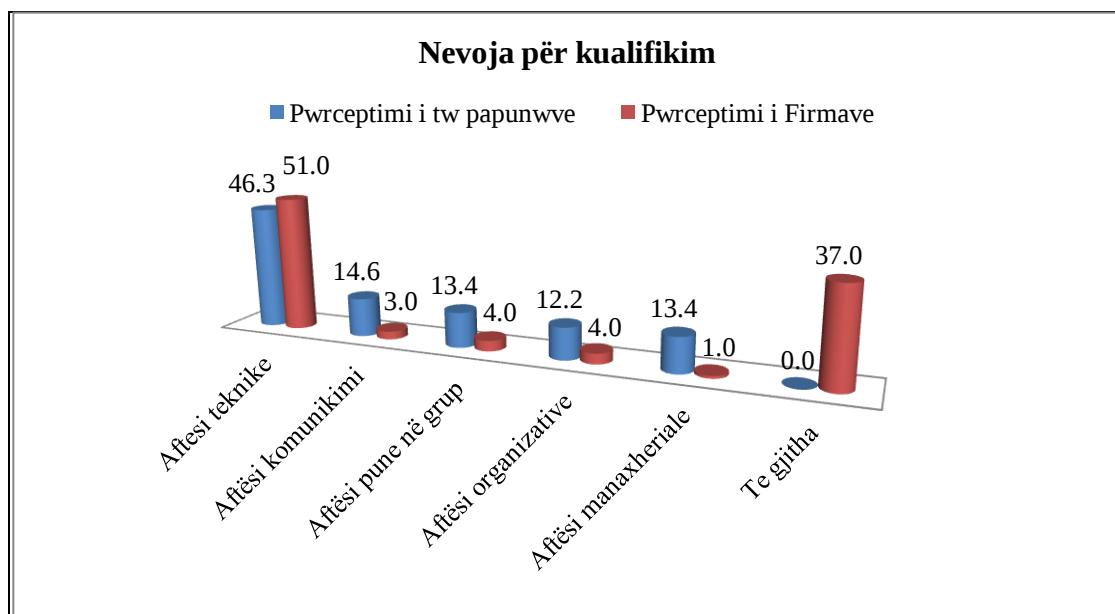
Për çfarë aftësishë mendoni se keni më shumë nevojë për t'u zhvilluar?	Çfarë aftësish do të deshironit të kishin më tepër punonjësit tuaj?	
2.38	3.12	Mean
1.54	2.35	std. dev.
147	100	N
	-0.739	difference (Për çfarë aftësishë mendoni se keni më shumë nevojë për t'u zhvilluar? - Çfarë aftësish do të deshironit të kishin më tepër punonjësit tuaj?)
	0.267	standard error of difference
	0	hypothesized difference

	-2.77	Z
	.0057	p-value (two-tailed)

Burimi: Llogaritje të autorit

Pra, midis ofertës së punës dhe kërkesës për punë ka diferencë statistikisht të rëndësishme, dmth aftësitë për të cilat punëkërkuuesit mendojnë se duhet të zhvillohen përputhen me aftësitë që firmat kërkojnë të kenë punonjësit e tyre.

Rreth 77% e përfaqësuesve të kompanive në rajonin e Durrësit të pyetur në lidhje me vështirësitë për gjetjen e stafit të përshtatshëm për nevojat e tyre, shprehen se hasen me shumë vështirësi pasi 51% e kompanive të intervistuar deklarojnë se kanë nevojë për staf i cili duhet të ketë njohuri teknike për fushën ku ushtron aktivitetin. Ndërsa nga ana e ofertës për punë rezulton se 46% e punëkërkuësve të papunë deklarojnë se e kanë të nevojshme për tu trajnuar dhe specializuar në fusha të caktuara jo vetëm në aspektin teorik por veçanërisht në aspektin teknik. Ndërsa pjesa tjetër mendojnë se i zotërojnë këto aftësi dhe kanë të nevojshme për tu trajnuar në lidhje me njohuri organizative, menaxheriale, komunikimi, punë në grup, etj.



Burimi: Llogaritje të Autorit

Figura 4.19: Krahësimi përceptimit për kualifikim midis të papunëve dhe kërkesës për punë.

- A përputhen mënyrat e informimit mbi tregun e punës që përdorin të papunët me mënyrat që përdorin firmat për të rekrutuar punonjës të ri?

H_0 : Nuk ka diferencë midis mënyrës së informimit që punëkërkuuesit dhe punëdhënësit përdorin për të marrë informacion mbi tregun e punës.

H_1 : Ka diferencë midis mënyrës së informimit që punëkërkuuesit dhe punëdhënësit përdorin për të marrë informacion mbi tregun e punës.

Në këtë rast rezulton se $p=0.0049$ dhe për rrjedhojë H_1 mbështetet statistikisht sipas të cilës ekziston diferencë midis mënyrave të informimit që përdorin palët.

Nga rezultatet e anketës vihet re se 50% e të anketuarve punëkërkues të papunë deklarojnë se për të marrë informacion mbi vendet e punës apo për gjetjen e një vendi pune i referohen njohjeve personale dhe 21% i referohen zyrës së punës, ndërsa pjesa tjetër bazohet mbi informacionin e siguruar nga internet, agjencitë private të punësimit, nëpërmjet gazetave (si gazeta Çelsi p.sh) dhe një pjesë shumë e vogël i referohen institucioneve arsimore, vend i cili duhet të jetë një urë lidhëse midis ofertës dhe kërkesës për punë, pra, që shkollat/universitetet të “shisinin” produktin e prodhuar prej tyre tek kompanitë të cilat kanë nevojë për këtë produkt që është faktori punë.

Tabela 4.23: Diferenca midis mënyrës së informimit që punëkërkuesit dhe punëdhënësit përdorin për të marrë informacion mbi tregun e punës.

Si u informuat për këtë vend pune?	Si e realizoni përzgjedhjen e personave që punësoni?	
1.65	2.18	mean
2.11	1.53	std. dev.
380	100	n
	-0.527	difference (Si u informuat për këtë vend pune? - Si e realizoni përzgjedhjen e personave që punësoni?)
	0.188	standard error of difference
	0	hypothesized difference
	-2.81	z
	.0049	p-value (two-tailed)

Burimi: Llogaritje të autorit.

Nga ana tjetër, rezulton se 55% e përfaqësuesve të kompanive deklarojnë se për përzgjedhjen e stafit të tyre i referohen këshillave apo sugjerimeve të të njohurve, 27% i drejtohen zyrës së punës, ndërsa pjesa tjetër deklarojnë se bazohen mbi informacionin e siguruar nga faqet e internetit të cilat operojnë në fushën e punësimit, në gazeta, radio apo TV, agjenci private të punësimit, si dhe një numër shumë i vogël i drejtohet institucioneve arsimore për të rekrutuar stafet e tyre dhe këto janë kryesisht banka që operojnë në Durrës dhe që kanë një bashkëpunim me Universitetin “Aleksandër Moisiu”, nëpërmjet Fakultetit të Studimeve të Integruara me Praktiken.

- A përputhet përceptimi i të papunëve për vështirësitë që hasin në gjetjen e një vendi pune me përceptimin e kërkesës për punë mbi vështirësitë për të gjetur staf të përshtatshëm?

H_0 : Nuk ka diferenca midis përceptimit për vështirësinë e gjetjes së një vendi pune nga punëkërkuesit dhe përceptimit që kanë firmat për gjetjen e stafit të përshtatshëm.

H_1 : Ka diferenca midis përceptimit për vështirësinë e gjetjes së një vendi pune nga punëkërkuesit dhe përceptimit që kanë firmat për gjetjen e stafit të përshtatshëm.

Rezulton se $p < 0.05$ dhe për rrjedhojë H_1 mbështetet statistikisht nga rezultati i testit të hipotezave sipas të cilës ekzistojnë diferenca midis përceptimit që kanë punëkërkuesit dhe firmat mbi vështirësitë që ekzistojnë për gjetjen e një vendi pune apo gjetjen e një personi të përshtatshëm për vendet e lira të punës. Pra të dy palët pjesëmarrëse në tregun e punës hasin vështirësi, nga njëra anë punëkërkuesit e kanë të vështirë të gjejnë një vend të përshtatshëm pune po ashtu edhe kompanitë deklarojnë se e kanë

shumë të vështirë të gjejnë punonjës që i përshtatet kërkesave të sektorit që ato ushtrojnë aktivitetin apo që përshtaten me kërkesat dhe objektivat e kompanive dhe drejtuesve të tyre.

Tabela 4.24: Diferenca midis perceptimit për vështitësinë e gjetjes së një vendi pune nga punëkërkuësit dhe perceptimit që kanë firmat për gjetjen e stafit të përshtatshëm.

Kërkesa për punë	Oferta për punë	
1.19	0.44	mean
0.44	0.60	std. dev.
100	380	n
	0.745	difference (DL - SL)
	0.054	standard error of difference
	0	hypothesized difference
	13.83	z
	0.00E+00	p-value (two-tailed)

Burimi: Llogaritje të autorit

Arsyet kryesore se përse perceptohet nga të dy palët pjesëmarrëse në tregun e punës, gjetja e një vendi pune nga njëra anë apo gjetja e një punonjësi të përshtatshëm, jepen në figurën e mëposhtme:

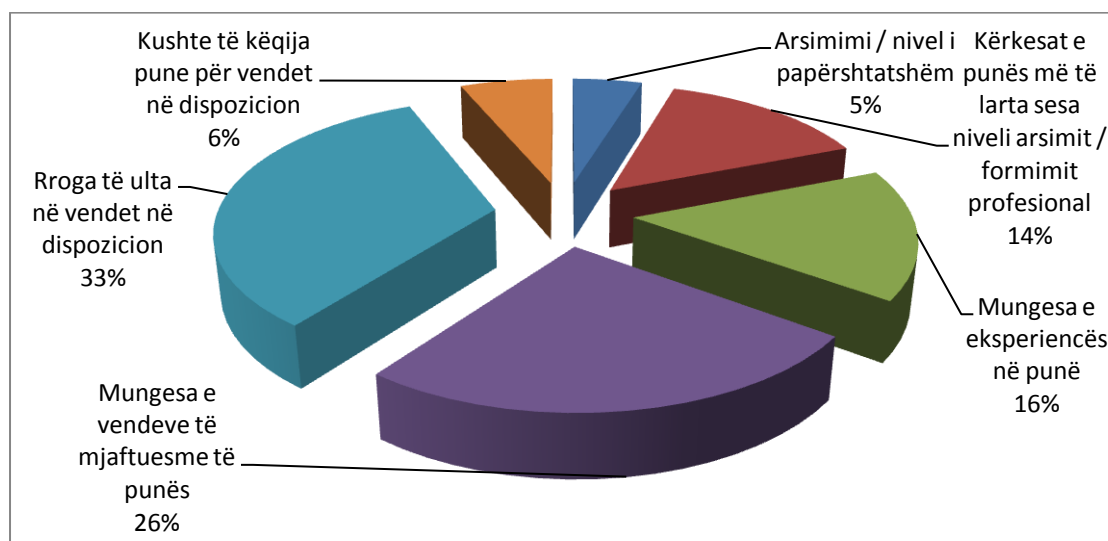
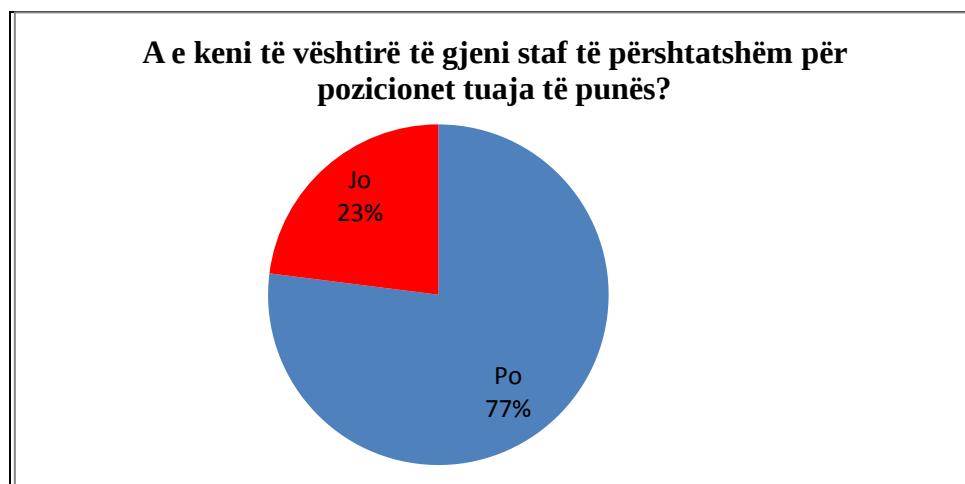


Figura 4.20: Vështirësitë e perceptuara nga punëkërkuësit e papunë, për të gjetur një vend pune.

Burimi: Llogaritje të autorit



Burimi: Llogaritje të autorit

Figura 4.21: Përceptimi që kanë firmat në lidhje me vështirësinë për të rekrutuar staf të përshtatshëm për vendet e tyre të punës.

4.4. Analiza multivariate.

Studimi i tregut të punës rekomandohet të kryehet në mënyrë të veçantë për segmente të ndryshme të tregut të punës (Fields, 2008).

Rezultatet e analizës përshkruese, japin një ide të përgjithshme për karakteristikat e tregut rajonal të punës. Siç vihet re edhe nga marrëdhëniet e tregut të punës të publikuara nga ILOSTAT dhe Banka Botërore për BE-në, vendet e ballkanit perendimor dhe për Shqipërinë, po ashtu edhe nga të dhënat e publikuara nga INSTAT nga AFP për periudhën nga viti 2007-2015, ndryshojnë në varësi të zonës së banimit, gjinisë, gjendjes civile dhe nivelit të arsimit. Më poshtë do të trajtojmë një analizë të segmenteve të ndryshme të tregut të punës me qëllim që të japim gjykime më objektive mbi karakteristikat e tregut rajonal të punës.

Studimi i gjendjes dhe dinamikave të zhvillimit të tregut rajonal të punës në Durrës, do të realizohet nëpërmjet studimit të variancave të variablave që ndikojnë në statusin e punësimit. Do të vlerësohet masa e ndikimit që kanë në këto varianca, faktorët e ndryshëm që lidhen me karakteristikat demografike dhe nivelin e arsimit, duke i trajtuar në mënyrë të veçantë për meshkujt dhe femrat, zonat urbane dhe zonat rurale.

Hipotezat e punës për të realizuar analizën multivariate.

Hipoteza për moshën: rritja e moshës shoqërohet me rritjen e mundësive për gjetjen e një vendi pune (Kahraman.B, 2011). Kjo lidhje është e kushtëzuar nga gjinia dhe zona e banimit. Testimi i kësaj hipoteze do të na jap informacion për këtë lidhje edhe për rastin e rajonit të Durrësit.

Hipoteza për gjendjen civile: efekti i gjendjes civile në punësim ndryshon në varësi të gjinisë. Zgjidhja e problemit të papunësisë dhe sigurimi i të ardhurave për familjen konsiderohet si një çështje shumë e rëndësishme dhe sipas traditës Shqipëtare ky problem është “detyrë e burrit” për mbarëvajtjen e punëve të familjes. Në këtë rast do të verifikojmë ndryshimet në statusin e punës sipas gjendjes civile të të anketuarve.

Hipoteza për nivelin e arsimit: rritje e nivelit të arsimit rrit mundësitë për punësim. Formulimi i kësaj hipoteze për lidhjen midis nivelit të arsimit dhe nivelit të punësimit, mbështetet në teorinë e kapitalit human. Verifikimi i kësaj hipoteze do të na tregojë si është kjo lidhje në tregun rajonal të punës.

4.4.1. Rezultate të analizës multivariate – regresioni multinominal logjistik²⁸.

Analiza multivariate do të zhvillohet në përputhje me kërkesat e modelit të regresionit multinominal logistic të mëposhtëm:

$$Y_i = \beta_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon_i$$

Ku:

Y – variabël i varur, vlerat e të cilës janë një nga dy gjendjet alternative: I/e punësuar ose I/e papunë dhe jashtë forcës së punës.

X_{1ij} – variabla të pavarur që pasqyrojnë: nivelin e arsimit, moshën vendbanimin, gjendjen civile.

Variablat e pavarura të përfshira në modelin e mësipërm, janë të lidhura me faktorët përgjegjës për formimin e variancave të përgjithshme që pasqyrojnë treguesit kryesor të tregut rajonal të punës. Nëse efekti i çdo njëjës prej tyre në këto varianca mbështetet statistikisht, atëherë hipoteza H₀ për koeficientin përkatës në modelin logjistik nuk do të pranohet. Për verifikimin e hipotezave do të pranohet si nivel probabilitar $\alpha = 0.05$.

Duke përdorur rezultatet e analizës së kryer sipas kërkesave të modelit të regresionit multinominal logjistik është e mundur që të vlerësohet efekti dhe rëndësia statistikore e veprimit të faktorëve të ndryshëm (ndryshoreve pavarura: niveli i arsimit, mosha, gjinia, zona e banimit, gjendja civile) në variancën e ndryshoreve të varura (statusi i punësimit) si dhe të parashikohet efekti i ndikimit të vlerave, niveleve, të një ndryshoreje të pavarur mbi variancën e vlerave të ndryshoreve të varur, kur të gjithë ndryshoret e tjera, të përfshira në model, mbahen të kontrolluara ose e thënë ndryshe, ju jepet vlerë e barabartë me mesataren korresponduese. Në mënyrë të përmblodhur rezultatet e kësaj analize jepen në Tabelën Nr.4.25. Në tabelë janë dhënë vlerat e koeficientëve të standartizuar të regresionit (β), odds ratios (Exp (β)) dhe niveli i vërtetësisë statistikore, probabilitare, për verifikimin e hipotezës zero H₀: $\beta=0$, për koeficientet e regresionit, korresponduese të niveleve probabilitare $p<0.05$; $p<0.01$. Rezultate e dhëna në Tabelën Nr.4.25 tregojnë se, pjesa më e madhe e faktorëve të përfshirë në modelin e regresionit logjistik, kanë efekte të rëndësishme në ndryshoren e varur, statusi i punësimit. Mbështetur në këto rezultate mund të pohohet:

Tabela 4.25: Rezultate të analizës, sipas modelit të regresionit logjistik.

Faktori	Variabel i varur: Statusi i punes (0-i/e punesuar, 1-i/e papune)		
	β	odds rations	Sig
Gjinia			
Referenca: Mashkull			
Femër	0.901	0.691	0.000

²⁸ Regresioni multinominal logjistik është analiza e regresionit linear të kryer kur variabli i varur është nominal me më shumë se dy nivele.

Faktori	Variabel i varur: Statusi i punes (0-i/e punesuar, 1-i/e papune)		
	β	odds ratios	Sig
Mosha			
Referenca: 20 - 34 vjeç			
16 - 19 Vjeç	-3.188	0.88	0.000
35 Vjeç e lartë	-0.112	1.912	0.648
Vendbanimi			
Referenca: Zonë urbane			
Zonë rurale	-1.105	0.331	0.003
Niveli i arsimit			
Referenca: Universitet (Arsim i lartë)			
Arsim i ulët	-1.357	0.546	0.000
Arsim i mesëm	-1.548	2.474	0.000
Gjendja civile			
Referenca: Beqar			
I/E martuar	0.800	1.638	0.000

Burimi: Llogaritje të autorit

- Bazuar në rezultatet e regresionit logjistik, vërejmë se femrat kanë rreth 0.691 herë më shumë mundësi për t'u punësuar, se sa meshkujt në rajonin e Durrësit, kjo pasi struktura e tregut lokal të punës është e tillë që ofron më shumë mundësi punësimi për femra se sa për meshkuj, siç janë shoqëritë që ushtrojnë aktivitetin e tyre në industrinë fashione apo shoqëritë call center, shoqëri të cilat janë punëdhënës shumë të rëndësishëm në tregun lokal të punës. Ky rezultat tregon se gjinia është një faktor me efekt pozitiv në përpjekjet për gjetjen e një vendi pune të caktuar. Referuar tabelës së mësipërme na rezulton se ky tregues është sinjifikant.
- Me rritjen e moshës mundësitë për t'u punësuar rriten. Bazuar në rezultatet e analizës multivariate, rezulton se grup-mosha 16-19 vjeç dhe grup-mosha mbi 35 vjeç kanë respektivisht 0.88 dhe 1.912 herë më shumë mundësi për tu punësuar në krahasim me grupmoshën 20-34 vjeç. Ndërkohë që lidhja midis mundësisë së punësimit dhe moshës rezulton negative. Efekti i moshës si një faktor statistikor të rëndësishëm në përcaktimin e statusit të punës, ky efekt paraqitet i rëndësishëm tek grupmoshat 16 – 19 vjeç.
- Mundësia e punësimit në zonat rurale rezulton 0.331 herë më e madhe se mundësia e punësimit në zonën urbane të rajonit të Durrësit. Pasi zonat rurale ofrojnë shumë mundësi vetëpunësimi (kryesisht në fushën e bujqësisë, ndryshe nga zonat urbane të cilat kanë një nivel më të konkurrencës për vendet e punës në dispozicion.
- Të arsimuarit me arsim të mesëm (të përgjithshëm / profesional) kanë 2.474 herë më shumë mundësi për t'u punësuar në rajonin e Durrësit se sa të arsimuarit me arsim të lartë, kjo për shkak se struktura e aktivitetit ekonomik të këtij rajoni është më shumë e fokusuar tek shërbimet dhe tregtia me pakicë e shumicë, sektor të cilët kërkojnë fuqi punëtore më pak të kualifikuar dhe që mund ta

paguajn me paga më të ulta. Ndërsa mundësia për t'u punësuar e individëve me arsim të ulët (fillor / 8 ose 9 vjeçar) është 0.546 herë më e lartë në krahasim me forcen punëtore të arsimuar me arsim të lartë. Efeketi i arsimit evidentohet si një faktori rëndësishëm në përcaktimin e statusit të punës. Duke u bazuar në vlerat e odd ratios vihet re se me rritjen e nivelit të arsimit, rritet edhe mundësia e punësimit.

- Për sa i përket gjendjes civile dhe mundësisë për t'u punësuar në rajonin e Durrësit, na rezulton se të martuarit kanë 1.638 herë më shumë mundësi për t'u punësuar se sa beqarët. Një ndër arsyt e kësaj tendence është se të martuarit janë më aktiv në tregun e punës se sa beqarët, kjo edhe për shkak të obligimeve familjare dhe nevojës për më shumë të ardhura në dispozicion për konsum, strehim, arsimi, kujdes shendetësor etj. Gjendja civile rezulton si një faktor i rëndësishëm në përcaktimin e statusit të punës. Të dhënat konfirmojnë se individët me status civil të martuar kanë më shumë gjasa për tu punësuar se sa ata me status beqarë. Kjo situatë është pasojë e faktit se martesë sjell dhe përgjegjësinë për të siguruar të ardhura dhe të mira materiale për familjen.

Rezultatet e mësipërme tregojnë se edhe në rastin e qarkut të Durrësit, suksesi i përpjekjeve për të gjetur një vend pune, kushtëzohet nga gjinia, mosha, zona e banimit, niveli i arsimit dhe gjendja e tyre civile. Në këto kushte rekomandohet të kryhen studime më të detajuara duke marrë në konsideratë dallimet midis meshkujve dhe femrave, zonave rurale dhe urbane, nivelit arsimor, etj.

Tabela 4.26: Regresioni nominal

Case Processing Summary			
		N	Marginal Percentage
STATUSI I PUNËS	I/E Punësuar	223	58.7%
	Te paangazhuar në punë	75	19.7%
	I/E Papunë	82	21.6%
Gjinia	Mashkull	164	43.2%
	Femer	216	56.8%
Mosha	16 - 19 Vjeç	41	10.8%
	20 - 34 Vjeç	236	62.1%
	35 Vjeç e lartë	103	27.1%
Vendbanimi	Zonë Rurale	35	9.2%
	Zonë Urbane	345	90.8%
Arsimi	Shkollë fillore	4	1.1%
	Shkollë 8/9 vjeçare	36	9.5%
	Shkollë e mesme	126	33.2%
	Shkollë profesionale	47	12.4%
	Universitet (Cikli I ose master)	157	41.3%
	Pas - Universitar (doktoraturë dhe të tjera)	10	2.6%
Gjendja civile	Beqar/e	213	56.1%
	Bashkejetesë	37	9.7%
	I/E martuar	116	30.5%
	I/E divorcuar, I/E ve	14	3.7%

Case Processing Summary		
	N	Marginal Percentage
Valid	380	100.0%
Missing	0	
Total	380	
Subpopulation	61 ^a	
a. The dependent variable has only one value observed in 41 (67.2%) subpopulations.		

Burimi: Llogaritje të autorit

Model Fitting Information				
Model	Model Fitting Criteria	Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	451.154			
Final	196.982	254.172	24	.000

Tabela 4.27: Kontrolli i vlefshmërisë së modelit

Goodness-of-Fit			
	Chi-Square	Df	Sig.
Pearson	286.487	96	.000
Deviance	134.551	96	.006

Për modelimin e mësipërm është bërë kontrolli i përshtatshmërisë së modelit. Kërkohet të kontrollohet hipoteza:

H_0 : Ky model logjistik nuk është i vlefshëm.

H_1 : Modeli në fjalë është i vlefshëm të shqyrtohet.

Në tabelën e mësipërme lexohet vlera e Chi-square dhe p-value e tij.

P-vlera .000, signifikative, tregon se modeli është i vlefshëm.

Pas modelimit në tabelën e mëposhteme që përmban vlerat e Cox and Snell, Nagelkerke dhe McFadden. Këto vlera të R^2 nuk janë të njëjta sepse janë llogaritur në shkallë të ndryshme. Vlera e Cox and Snell sipas stacionienëve luhet deri në 0.7, ndërsa Nagelkerke merr vlerat si zakonisht deri në 1.

Tabela 4.28: Pseudo R-Square

Pseudo R-Square	
Cox and Snell	.488
Nagelkerke	.571
McFadden	.347

Pra, siç shikohet nga tabela e mësipërme vlerat e Cox and Snell dhe Nagelkerke janë brenda limiteve të lejuara.

Tabela 4.29: Likelihood Ratio Tests

Likelihood Ratio Tests					
Effect	Model Fitting Criteria			Likelihood Ratio Tests	
	-2 Log Likelihood of Reduced Model			Chi-Square	Df Sig.
Intercept	196.982 ^a			.000	0 .
Gjinia	232.017			35.035	2 .000
Mosha	219.975			22.993	4 .000
Vendbanimi	204.889			7.907	2 .019
Niveli i arsimit	317.394			120.413	10 .000
Gjendja civile	208.414			11.432	6 .076
The chi-square statistic is the difference in -2 log-likelihoods between the final model and a reduced model. The reduced model is formed by omitting an effect from the final model. The null hypothesis is that all parameters of that effect are 0.					

Burimi: Llogaritje të autorit

Sipas tabelës së mësipërme vëmë re se në përcaktimin e statusit të punës gjinia, mosha vendbanimi dhe niveli arsimor janë të rëndësishëm në përcaktimin e statusit të punës.

Duke përdorur rezultatet e analizës së kryer sipas kërkesave të modelit do të mund të vlerësohet jo vetëm efekti dhe rëndësia statistikore e veprimit të faktorëve të ndryshëm (gjinia, mosha, zona e banimit, gjendja civile dhe niveli i arsimit) në variancën e variablave të varur (punësimi, papunësia, jashtë forcës së punës, por edhe të parashikohet edhe efekti i ndikimit të vlerave apo niveleve të një variabli të pavarur mbi variancën e vlerave të variablit të varur, kur **c.p.**

4.5. Gjetjet përmbledhëse të testimit të hipotezave

Hipoteza H:1. Variablat sëbashku janë të rëndësishëm për statusin e punës.

Duke përdorur analizën e regresionit të shumëfishtë, shohim vlerat e P-value. Në hipotezën H_1 kemi trajtuar të gjitha variablat demografik (si gjinia, mosha, vendbanimi, gjendja civile dhe niveli i arsimit) së bashku për të identifikuar rëndësinë e tyre dhe ndikimin që ka gjithsecili prej tyre në statusin e punës, kur ato ndërveprojnë bashkë. Në rastin tonë na rezulton se modeli në tërësi është i mirë sepse P value =(0.00). Kjo tregon se hipoteza H_0 mbështetet statistikisht nga rezultatet e testimit. Pra, variablat e marrë sëbashku janë të rëndësishëm në statusin e punës.

Tabela 4.30: ANOVA për hipotezën H_1

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F Sig.
	Regression	98.093	5	19.619	14.143 .000 ^b
	Residual	518.778	374	1.387	

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Total	616.871	379			
a. Dependent Variable: Statusi i punes						
b. Predictors: (Constant), Gjendja civile, Vendbanimi, Gjinia, Arsimi, Mosha						

Burimi: Llogaritje të autorit

Tabela 4.31: Koeficientët për hipotezën H_1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4.830	.536		9.007	.000
	Gjinia	.247	.127	.096	1.944	.053
	Mosha	-.076	.141	-.035	-.541	.589
	Vendbanimi	-.492	.218	-.112	-2.259	.024
	Arsimi	-.344	.054	-.310	-6.393	.000
	Gjendja civile	-.222	.082	-.173	-2.726	.007
a. Dependent Variable: Statusi i punes						

Burimi: Llogaritje të autorit

Duke ju referuar tabelës së mësipërme na rezulton se jo të gjithë variablat janë të rëndësishëm në përcaktimin e statusit të punës, pasi gjinia dhe mosha rezultojnë me P value > 0.05. Ndërsa, vendbanimi, niveli arsimor dhe gjendja civile janë statistiki të rëndësishme në përcaktimin e statusit të punës.

Hipoteza H:2. Studimi i sjelljes së të punësuarve ndaj tregut të punës sipas nivelit të arsimit në rajonin e Durrësit.

H: 2.1: Niveli i arsimit të kryer lidhet me kohën e gjetjes së vendit të punës pas diplomimit.

H_0 : Niveli i arsimit të arritur nuk lidhet me kohën e gjetjes së një vendi pune pas diplomimit.

$H_{2:1}$ Niveli i arsimit të arritur lidhet me kohën e gjetjes së një vendi pune pas diplomimit.

Tabela 4.32: Koeficientët për hipotezën $H_{2:1}$

ANOVA					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	37.467	4	9.367	7.592	.000
Within Groups	462.667	375	1.234		
Total	500.134	379			

Burimi: Llogaritje të autorit

Nga rezultatet e mësipërme vihet re se niveli i arsimit të arritur është i rëndësishëm për sa i përket kohës së gjetjes së një vendi pune pas diplomimit. Na rezulton se $p < 0.05$. Kjo do të thotë se hipoteza bazë mbështetet statistikisht nga rezultatet e testit.

Hipoteza H:3. Studimi i sjelljes së punëkërkuesve ndaj tregut të punës në rajonin e Durrësit:

H: 3.1: Në formimin e sjelljes së punëkërkuesve ndaj mundësisë së punësimit ndikojnë faktor që lidhen me zonën e banimit, gjininë dhe nivelin e arsimit të tyre.

Koeficientët për hipotezën H_3

Model Fitting Information

Model	Model Fitting Criteria	Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	307.490			
Final	97.024	210.466	14	.000

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	49.831	18	.000
Deviance	42.652	18	.001

Pseudo R-Square

Cox and Snell	.425
Nagelkerke	.498
McFadden	.287

Likelihood Ratio Tests

Effect	Model Fitting Criteria	Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	97.024 ^a	.000	0	.
Gjinia	158.739	61.716	2	.000
Vendbanimi	103.411	6.388	2	.041
Arsimi	241.785	144.761	10	.000

The chi-square statistic is the difference in -2 log-likelihoods between the final model and a reduced model. The reduced model is formed by omitting an effect from the final model. The null hypothesis is that all parameters of that effect are 0.

P-value na rezulton <0.05 . Kjo do të thotë se hipoteza bazë mbështetet statistikisht nga rezultatet e testit. D.m.th që sjellja e punëkërkesve përcaktohet nga gjinia, vendbanimi dhe niveli arsimor.

Hipoteza H:4. Studimi i opinionëve dhe sjelljes të punëkërkesve ndaj sistemit të informimit për tregun e punës:

Në mënyrë që të klasifikojmë variablat, autori propozon nënhipotezat e mëposhtme:

H: 4.1: Sjellja e të punësuarve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të gjinisë.

H_0 : Sjellja e të punësuarve ndaj informacionit për tregun e punës nuk ndryshon në varësi të gjinisë.

$H_{4:1}$ Sjellja e të punësuarve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të gjinisë.

Tabela 4.33: ANOVA për hipotezën $H_{4:1}$

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.177	1	.177	.040	.842 ^b
Residual	981.437	221	4.441		
Total	981.614	222			

a. Dependent Variable: Si u informuat për këtë vend pune?

b. Predictors: (Constant), Gjinia

Burimi: Llogaritje të autorit

Tabela 4.34: Koefficientët për hipotezën $H_{4:1}$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.392	.441		5.422	.000
Gjinia	.056	.282	.013	.200	.842

a. Dependent Variable: Si u informuat për këtë vend pune?

Burimi: Llogaritje të autorit

Siç shikohet sjellja e të punësuarve ndaj mënyrës së informimit nuk ndikohet nga gjinia (p-value = 0.842). Pra H_0 mbështetet statistikisht.

H: 4.2: Sjellja e të punësuarve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të moshës.

H_0 : Sjellja e të punësuarve ndaj informacionit për tregun e punës nuk ndryshon në varësi të moshës.

$H_{4:2}$ Sjellja e të punësuarve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të moshës.

Tabela 4.35: ANOVA për hipotezën $H_{4:2}$

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	48.326	1	48.326	11.443	.001 ^b
Residual	933.288	221	4.223		
Total	981.614	222			

a. Dependent Variable: Si u informuat per kete vend pune?

b. Predictors: (Constant), Mosha

Burimi: Llogaritje të autorit

Tabela 4.36: Koefficientët për hipotezen $H_{4:2}$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.253	.671		.376	.707
Mosha	.976	.288	.222	3.383	.001

a. Dependent Variable: Si u informuat per kete vend pune?

Burimi: Llogaritje të autorit

Faktori moshë rezulton të jetë i rëndësishëm në përcaktimin e sjelljes në raport me mënyren e informimit, pra, hipoteza alternative mbështetet statistikisht ($p < 0.05$) sipas të cilës sjellja e të punësuarve ndaj informacionit mbi tregun e punës ndryshon në varësi të moshës. Pasi afro 67% e të rinjëve të anketuar i referoheshin internetit për të marrë informacion mbi tregun e punës, në krahasim me grup-moshën mbi 35 vjec të cilët preferonin të merrnin informacion mbi tregun e punës nëpërmjet njohjeve personale.

$H_{4:3}$: Sjellja e të punësuarve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të nivelit të arsimit.

H_0 : Sjellja e të punësuarve ndaj informacionit për tregun e punës nuk ndryshon në varësi të nivelit të arsimit.

$H_{4:3}$: Sjellja e të punësuarve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të nivelit të arsimit.

Tabela 4.37: ANOVA për hipotezën $H_{4:3}$

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.412	1	1.412	.318	.573 ^b
Residual	980.202	221	4.435		
Total	981.614	222			

a. Dependent Variable: Si u informuat per kete vend pune?

b. Predictors: (Constant), Arsimi

Burimi: Llogaritje të autorit

Tabela 4.38: Koeficientët për hipotezen $H_{4:3}$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.856	.690		4.139	.000
Arsimi	-.072	.128	-.038	-.564	.573

a. Dependent Variable: Si u informuat per kete vend pune?

Burimi: Llogaritje të autorit

Siç shikohet sjellja e të punësuarve ndaj mënyrës së informimit nuk ndikohet nga niveli i arsimit (p -value = 0.573). H_0 mbështetet statistikisht.

$H_{4:4}$: Sjellja e të papunëve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të gjinisë.

H_0 : Sjellja e të papunëve ndaj informacionit për tregun e punës nuk ndryshon në varësi të gjinisë.

$H_{4:4}$: Sjellja e të papunëve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të gjinisë.

Tabela 4.39: ANOVA për hipotezën $H_{4:4}$

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.211	1	.211	.053	.819 ^b
Residual	292.775	73	4.011		
Total	292.987	74			

a. Dependent Variable: Cili është burimi i informacionit për TP?

b. Predictors: (Constant), Gjinia

Burimi: Llogaritje të autorit

Tabela 4.40: Koeficientët për hipotezen $H_{4:4}$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.638	1.653		.386	.701
Gjinia	.196	.852	.027	.230	.819

a. Dependent Variable: Cili është burimi i informacionit për TP?

Burimi: Llogaritje të autorit

Siç shikohet sjellja e të papunëve ndaj mënyrës së informimit nuk ndikohet nga gjinia (p -value = 0.819). Pra, H_0 mbështetet statistikisht.

H : 4.5: Sjellja e të papunëve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të moshës.

H_0 : Sjellja e të papunëve ndaj informacionit për tregun e punës nuk ndryshon në varësi të moshës.

$H_{4:5}$ Sjellja e të papunëve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të moshës.

Tabela 4.41: ANOVA për hipotezën $H_{4:5}$

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12.963	1	12.963	3.379	.070 ^b
Residual	280.024	73	3.836		
Total	292.987	74			

a. Dependent Variable: Cili është burimi i informacionit për TP?

b. Predictors: (Constant), Mosha

Burimi: Llogaritje të autorit

Tabela 4.42: Koeficientët për hipotezën $H_{4:5}$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.089	.628		3.330	.001
Mosha	-.626	.340	-.210	-1.838	.070

a. Dependent Variable: Cili është burimi i informacionit për TP?

Burimi: Llogaritje të autorit

Faktori moshë rezulton i pa rëndësishëm në përcaktimin e sjelljes në raport me mënyren e informimit, pra, hipoteza H_0 mbështetet statistikisht ($p > 0.05$) sipas të cilës sjellja e të papunëve ndaj informacionit mbi tregun e punës nuk ndryshon në varësi të moshës.

H : 4.6: Sjellja e të papunëve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të nivelit të arsimit.

H_0 : Sjellja e të papunëve ndaj informacionit për tregun e punës nuk ndryshon në varësi të arsimit.

$H_{4:6}$ Sjellja e të papunëve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të nivelit të arsimit.

Tabela 4.43: ANOVA për hipotezën $H_{4:6}$

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.903	1	5.903	1.501	.224 ^b
Residual	287.084	73	3.933		
Total	292.987	74			

a. Dependent Variable: Cili është burimi i informacionit për TP?

b. Predictors: (Constant), Arsimi

Burimi: Llogaritje të autorit

Tabela 4.44: Koeficientët për hipotezen $H_{4:6}$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.379	1.945		1.738	.086
Arsimi	-.589	.481	-.142	-1.225	.224

a. Dependent Variable: Cili është burimi i informacionit për TP?

Burimi: Llogaritje të autorit

Siç shikohet sjellja e të punësuarve ndaj mënyrës së informimit nuk ndikohet nga niveli i arsimit ($p\text{-value} = 0.224$). Pra H_0 mbështetet statistikisht.

H: 4.7: Sjellja e kërkesës për punë ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të sektorit të ushtrimit të aktivitetit.

H_0 : Sjellja e kërkesës për punë ndaj informacionit për tregun e punës nuk ndryshon në varësi të sektorit të ushtrimit të aktivitetit.

$H_{4:7}$ Sjellja e kërkesës për punë ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të sektorit të ushtrimit të aktivitetit.

Tabela 4.45: ANOVA për hipotezën $H_{4:7}$

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.797	1	4.797	2.062	.154 ^b
Residual	227.963	98	2.326		
Total	232.760	99			

a. Dependent Variable: Si e realizoni përzgjedhjen e personave që punësoni?

b. Predictors: (Constant), Ne cilin sektor ushtroni aktivitetin?

Burimi: Llogaritje të autorit

Tabela 4.46: Koeficientët për hipotezen $H_{4:7}$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.703	.365		4.661	.000
Ne cilin sektor ushtroni aktivitetin?	.142	.099	.144	1.436	.154

a. Dependent Variable: Si e realizoni përzgjedhjen e personave që punësoni?

Burimi: Llogaritje të autorit

Sjellja e kërkesës për punë ndaj informacionit për tregun e punës nuk ndryshon në varësi të sektorit të ushtrimit të aktivitetit sepse ($p > 0.05$). Pra, hipoteza bazë nuk mbështetet statistikisht.

H: 4.8: Sjellja e kërkesës për punë ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të vendodhjes të aktivitetit.

*H*₀: Sjellja e kërkesës për punë ndaj informacionit për tregun e punës nuk ndryshon në varësi të vendodhjes të aktivitetit.

*H*_{4:8}: Sjellja e kërkesës për punë ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të vendodhjes të aktivitetit.

Tabela 4.48: ANOVA për hipotezën *H*_{4:8}

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.756	1	.756	.320	.573 ^b
Residual	232.004	98	2.367		
Total	232.760	99			

a. Dependent Variable: Si e realizoni përzgjedhjen e personave që punësoni?

b. Predictors: (Constant), Cila është zona e vendodhjes së organizatës tuaj?

Burimi: Llogaritje të autorit

Tabela 4.49: Koeficientët për hipotezën *H*_{4:8}

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.875	.561		3.344	.001
	Cila është zona e vendodhjes së organizatës tuaj?	.184	.325	.057	.565	.573

a. Dependent Variable: Si e realizoni përzgjedhjen e personave që punësoni?

Burimi: Llogaritje të autorit

Sjellja e kërkesës për punë ndaj informacionit për tregun e punës nuk ndryshon në varësi të vendodhjes të aktivitetit sepse ($p > 0.573$).

Hipoteza H:5. Vlerësimi i kërkesës për punë në tregun rajonal të punës.

Në mënyrë që të klasifikojmë variablat, autori propozon nënhipotezat e mëposhtme:

H: 5.1: Numri i të punësuarve në firmat dhe institucionet lokale përcaktohet nga tipi i organizatës dhe sektori i ushtrimit të aktivitetit.

*H*₀: Numri i të punësuarve në firmat dhe institucionet lokale nuk përcaktohet nga tipi i organizatës dhe sektori i ushtrimit të aktivitetit.

*H*_{5:1}: Numri i të punësuarve në firmat dhe institucionet lokale përcaktohet nga tipi i organizatës dhe sektori i ushtrimit të aktivitetit.

Tabela 4.50: Vlerësimi i kërkesës për punë në tregun rajonal të punës.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.369	2	5.685	4.158	.019 ^b
	Residual	132.631	97	1.367		
	Total	144.000	99			
a. Dependent Variable: Sa është numri i punonjesve në organizatën tuaj?						
b. Predictors: (Constant), Tipi organiztaes, Në cilin sektor ushtroni aktivitetin?						

Burimi: Llogaritje të autorit

Tabela 4.51: Koeficientët për hipotezën $H_{5.1}$

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.517	.332		7.586	.000
	Në cilin sektor ushtroni aktivitetin?	-.230	.085	-.295	-2.698	.008
	Tipi organiztaes	.536	.252	.233	2.129	.036
a. Dependent Variable: Sa është numri i punonjesve në organizatën tuaj?						

Burimi: Llogaritje të autorit

Numri i të punësuarve në firmat dhe institucionet lokale përcaktohet nga tipi i organizatës dhe sektori i ushtrimit të aktivitetit sepse ($p < 0.05$), pra, hipoteza alternative mbështetet statistikisht.

$H_{5.2}$: Gatishmëria e firmave për të rritur pagat në këmbim të rritjes së orëve të punës përputhet me gatishmërinë e të punësuarve për të rritur orët e punës në këmbim të një page më të lartë.

Për të krahasuar gatishmërinë e të punësuarve dhe firmave në lidhje me rritjen e orëve të punës në këmbim të një page më të lartë, krahasojmë pyetjen nr.12 të seksionit të parë të pyetsorit të ofertës për punë me pyetjen nr.3 të seksionit të dytë të pyetsorit të kërkesës për punë.

H_0 : Nuk ka pranojnë rritjen e orëve të punës në këmbim të një page më të lartë ose nuk pranojnë rritjen e pagave në këmbim të më shumë orëve të punës.

$H_{5.2}$: Pranojnë rritjen e orëve të punës në këmbim të një page më të lartë ose pranojnë rritjen e pagave në këmbim të më shumë orëve të punës.

P value na rezulton se $p = 1.10E-06$ dhe për rrjedhojë H_1 pranohet.

Pra, ashtu si të punësuarit që deklarojnë se janë të gatshëm që të rrisin orët e tyre të punës në këmbim të një page më të lartë, po ashtu edhe firmat janë të gatshme që të paguajnë paga më të larta nëse të punësuarit e tyre janë të gatshëm të punojnë më shumë orë pune.

H: 5.3: Mënyra e informimit mbi tregun e punës si për ofertën për punë po ashtu për kërkesën për punë përputhet.

Për të krahasuar nëse mënyrat e informimit që kanë rezultuar të sukseshme për të punësuarit me anë të të cilave kanë gjetur vendet aktuale të punës dhe mënyrave të informimit që zgjedhin aktorët që e kërkojnë punën, për të punësuar punonjësit e tyre, atëherë krahasojmë të dhënat e mbledhura nga pyetsori i ofertës për punë dhe të dhënat e mbledhura nga pyetsori i kërkesës për punë, konkretisht, pyetjen nr.19 të seksionit I të pyetsorit të ofertës për punë, me pyetjen nr.6 të seksionit II të pyetsorit të kërkesës për punë.

H_0 : Nuk ka diferenca midis mënyrës së të informuarit mbi vendet e punës midis të punësuarve dhe kërkesës së firmave apo institucioneve.

H_1 : Ka diferenca midis mënyrës së të informuarit mbi vendet e punës midis të punësuarve dhe kërkesës së firmave apo institucioneve.

P - value na rezulton <0.05 dhe për rrjedhojë H_1 mbështetet statistikisht nga rezultatet e testimit.

Tabela 4.52: Diferenca midis mënyrës së të informuarit mbi vendet e punës midis të punësuarve dhe kërkesës së firmave apo institucioneve. përshtatshëm.

Si u informuat për këtë vend pune?	Si e realizoni përzgjedhjen e personave që punësoni?	
1.65	2.18	mean
2.11	1.53	std. dev.
380	100	n
	-0.527	difference (Si u informuat për këtë vend pune? - Si e realizoni përzgjedhjen e personave që punësoni?)
	0.188	standard error of difference
	0	hypothesized difference
	-2.81	z
	.0049	p-value (two-tailed)

Burimi: Llogaritje të autorit

Pra, midis mënyrave të informimit që përdorin dhe vlerësojnë palët në tregun e punës ka diferenca që janë statistikisht të rëndësishme dhe për rrjedhojë tregu rajonal i punës përballet me një normë të lartë të papunësisë, ku një nga arsyt kryesore është edhe mospërputhja e ofertave për punë me kërkesën për punë.

KAPITULLI V

DISKUTIMI I REZULTATEVE, KONKLuzionET DHE REKOMANDIMET.

5.1. Diskutimi i rezultateve sipas hipotezave të kërimit.

Studimi është realizuar duke patur si hipotezë bazë, kryesore: *Punësimi është një sfidë shumëdimensionale në kompleksitetin e të cilës ndikojnë bashkëveprimet e faktorëve të ndryshëm ekonomik, të lidhur me zhvillimin makroekonomik, zhvillimin e qëndrueshëm ekonomik të rajonit.* Duke ju refruar këndvështrimit sipas të cilit është konceptuar kërkitimi shkencor, studimi i çështjeve të ndryshme, pjesë të këtij punimi, është realizuar duke patur si hipoteza pune:

Në vijim do të trajtojmë rezultatet për secilën hipotezë të ngritur në këtë kërkitim.

Tabela 5.1: Gjetjet përmbledhëse të hipotezave.

	Hipoteza bazë	Hipoteza alternative	p-value	Testimi
1	Norma e papunësisë e matur nga të dhënat e mbledhura nga pyetsori është e barabartë me normën e papunësisë së publikuar nga INSTAT për rajonin e Durrësit.	Norma e papunësisë e matur nga të dhënat e mbledhura nga pyetsori nuk është e barabartë me normën e papunësisë së publikuar nga INSTAT për rajonin e Durrësit.	.0057	H1 mbeshtetet statistikisht
2	Ka diferenca midis nivelit të arsimit të punëkërkuësve dhe kërkesës që kanë aktorët e tregut të punës sipas nivelit të arsimit.	Nuk ka diferenca midis nivelit të arsimit të punëkërkuësve dhe kërkesës që kanë aktorët e tregut të punës sipas nivelit të arsimit.	1.34E-14	H0 mbeshtetet statistikisht
3	Nuk ka diferenca midis ofertës për punë dhe kërkesës për punë, për sa i përket pozicioneve të punës.	Ka diferenca midis ofertës për punë dhe kërkesës për punë, për sa i përket pozicioneve të punës.	0.00E+00	H1 mbeshtetet statistikisht
4	Nuk ka diferenca midis nivelit të aftësive që punëkërkuësit perceptojnë se kanë nevojë për tu zhvilluar dhe nivelit të aftësive që firmat janë të interesuar që të punësuarit e tyre ti zotërojnë.	Ka diferenca midis nivelit të aftësive që punëkërkuësit perceptojnë se kanë nevojë për tu zhvilluar dhe nivelit të aftësive që firmat janë të ineteresuar që të punësuarit e tyre ti zotërojnë.	.0057	H1 mbeshtetet statistikisht
5	Nuk ka diferenca midis mënyrës së informimit që punëkërkuësit dhe	Ka diferenca midis mënyrës së informimit që punëkërkuësit dhe	.0049	H1 mbeshtetet statistikisht

	Hipoteza bazë	Hipoteza alternative	P-value	Testimi
6	punëdhënësit përdorin për të marrë informacion mbi tregun e punës. Nuk ka diferenca midis përceptimit për vështitësinë e gjetjes së një vendi pune nga punëkërkuuesit dhe përceptimit që kanë firmat për gjetjen e stafit të përshtatshëm.	punëdhënësit përdorin për të marrë informacion mbi tregun e punës. Ka diferenca midis përceptimit për vështitësinë e gjetjes së një vendi pune nga punëkërkuuesit dhe përceptimit që kanë firmat për gjetjen e stafit të përshtatshëm.	0.00E+00	H1 mbeshtetet statistikisht
7	Ky model logjistik nuk është i vlefshëm.	Modeli në fjalë është i vlefshëm të shqyrtohet.	.000	H1 mbeshtetet statistikisht
8	Variablat sëbashku janë të rëndësishëm për statusin e punës.	Variablat sëbashku nuk janë të rëndësishëm për statusin e punës.	.000	H1 mbeshtetet statistikisht
9	Niveli i arsimit të arritur nuk lidhet me kohën e gjetjes së një vendi pune pas diplomimit.	Niveli i arsimit të arritur lidhet me kohën e gjetjes së një vendi pune pas diplomimit.	.000	H1 mbeshtetet statistikisht
10	Në formimin e sjelljes së punëkërkuësve ndaj mundësisë së punësimit nuk ndikojnë faktor që lidhen me zonën e banimit, gjininë dhe nivelin e arsimimit të tyre.	Në formimin e sjelljes së punëkërkuësve ndaj mundësisë së punësimit ndikojnë faktor që lidhen me zonën e banimit, gjininë dhe nivelin e arsimimit të tyre.	.000	H1 mbeshtetet statistikisht
11	Sjellja e të punësuarve ndaj informacionit për tregun e punës nuk ndryshon në varësi të gjinisë.	Sjellja e të punësuarve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të gjinisë.	.842	H0 mbeshtetet statistikisht
12	Sjellja e të punësuarve ndaj informacionit për tregun e punës nuk ndryshon në varësi të moshës.	Sjellja e të punësuarve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të moshës.	.001	H1 mbeshtetet statistikisht
13	Sjellja e të punësuarve ndaj informacionit për tregun e punës nuk ndryshon në varësi të nivelit të arsimit.	Sjellja e të punësuarve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të nivelit të arsimit.	.573	H0 mbeshtetet statistikisht
14	Sjellja e të papunëve ndaj informacionit për tregun e punës nuk ndryshon në	Sjellja e të papunëve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon	.819	H0 mbeshtetet statistikisht

	Hipoteza bazë	Hipoteza alternative	P-value	Testimi
15	varësi të gjinisë. Sjellja e të papunëve ndaj informacionit për tregun e punës nuk ndryshon në varësi të moshës.	në varësi të gjinisë. Sjellja e të papunëve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të moshës.	.070	H0 mbeshtetet statistikisht
16	Sjellja e të papunëve ndaj informacionit për tregun e punës nuk ndryshon në varësi të arsimit.	Sjellja e të papunëve ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të nivelit të arsimit.	.224	H0 mbeshtetet statistikisht
17	Sjellja e kërkesës për punë ndaj informacionit për tregun e punës nuk ndryshon në varësi të sektorit të ushtrimit të aktivitetit.	Sjellja e kërkesës për punë ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të sektorit të ushtrimit të aktivitetit.	.154	H0 mbeshtetet statistikisht
18	Sjellja e kërkesës për punë ndaj informacionit për tregun e punës nuk ndryshon në varësi të vendodhjes të aktivitetit.	Sjellja e kërkesës për punë ndaj informacionit për tregun e punës ndryshon në varësi të vendodhjes të aktivitetit.	.573	H0 mbeshtetet statistikisht
19	Numri i të punësuarve në firmat dhe institucionet lokale nuk përcaktohet nga tipi i organizatës dhe sektori i ushtrimit të aktivitetit.	Numri i të punësuarve në firmat dhe institucionet lokale përcaktohet nga tipi i organizatës dhe sektori i ushtrimit të aktivitetit.	.019	H1 mbeshtetet statistikisht
20	Nuk ka pranojnë rritjen e orëve të punës në këmbim të një page më të lartë ose nuk pranojnë rritjen e pagave në këmbim të më shumë orëve të punës.	Pranojnë rritjen e orëve të punës në këmbim të një page më të lartë ose pranojnë rritjen e pagave në këmbim të më shumë orëve të punës.	1.10E-06	H1 mbeshtetet statistikisht
21	Nuk ka diferenca midis mënyrës së të informuarit mbi vendet e punës midis të punësuarve dhe kërkesës së firmave apo institucioneve.	Ka diferenca midis mënyrës së të informuarit mbi vendet e punës midis të punësuarve dhe kërkesës së firmave apo institucioneve.	.0049	H1 mbeshtetet statistikisht

Burimi: Autori

5.2. Konkluzione.

Pjesëmarrja e krahut të punës dhe punësimi kanë mbetur shumë pas rritjes së popullsisë. Si krah i punës dhe punësimi (duke përfshirë punësimin në sektorin formal dhe atë informal) kanë ecur me hap më të ngadaltë se popullsia në moshë pune. Me fjalë të tjera, numri i personave të rritur që as nuk punojnë dhe as nuk kërkojnë për një vend pune ka ardhur në rritje.

Rritja ekonomike pa krijuar vende të reja pune përbën një problem rajonal, por Shqipëria del në pah mes vendeve në tranzicion duke patur nivele të ulta të hapjes së vendeve të reja të punës për shkak të rritjes së prodhimit. Me stabilizimin e ekonomive të Evropës Lindore dhe rimëkëmbjen e tyre pas tranzicionit, punësimi në përgjithësi ka mbetur shumë pas rritjes së prodhimit. Shumë vende të rajonit, duke përfshirë edhe Shqipërinë, pothuajse nuk kanë patur asnjë hapje neto të vendeve të reja të punës, por asnjë prej tyre nuk ka patur përvojën e zhvillimit ekonomik të Shqipërisë.

Punëdhënësit shmangin pagesën e taksës së punës duke mos raportuar punësimin dhe listëpagesat në nivelet reale, e cila sjell kosto shtesë si për të punësuarit (të cilët për shkak të deklarimit të pagave të ulta nga ana kompanive, përfitimet e ardhshme nga kontributet e sigurimeve shoqërore dhe shendetësore do të jenë të ulta) si dhe nga ana e kompanive mosnjohje e shpenzimeve për paga jashtë listëpagesave nga ana e organeve tatimore. Kjo nxit informalizimin e tregut të punës dhe shifra jo të sakta për analizimin e çështjeve të ndryshme të tregut të punës.

Ekziston një numër i lartë i të papunëve, ku pjesa më e madhe e tyre janë të pakualifikuar mirë sipas kërkesave të tregut të punës dhe që për shkak të mungesës së një pune nuk mund të investojnë në kualifikimin e tyre, kështu që sa më shumë që qëndrojnë të papunë aq më shumë kapitali i tyre human zhvlerësohet edhe më shumë.

Shkalla e pjesëmarrjes në forcën e punës në Shqipëri, në krahasim me vendet e BE-së është në një mesatare prej 8.4% më e ulët dhe sipas statistikave të BB, nga ku vihet re se shkalla e pjesëmarrjes në forcën e punës vitet e fundit në Shqipëri ka një tendencë të lehtë rritje.

Në bazë të analizave statistikore rezulton se pjesëmarrja në tregun lokal të punës është më e lartë tek femrat se sa tek meshkujt, 48% e të anketuarve femra marrin pjesë në mënyrë aktive në tregun e punës dhe 39% është shkalla e pjesëmarrjes në tregun e punës për meshkujt. Norma e punësimit është 22% më e lartë tek meshkujt se tek femrat e anketuara, ndërsa norma e papunësisë është 6.5% më e lartë tek meshkujt se tek femrat.

Nga të dhënat e anketës, rezulton se norma e punësimit është 59% dhe norma e papunësisë është 21%, ndërsa 20% e të anketuarve janë jashtë forcës së punës, si shtëpiak/e apo nxënës/e ose student/e. Norma e pjesëmarrjes në tregun lokal të punës rezulton të jetë 80%.

Nga të dhënat e mbledhura, 41% e të anketuarve janë në proces ose kanë përfunduar arsimin e lartë, nga të cilët 49% e tyre janë të punësuar në sektorin privat dhe 16% janë të vetëpunësuar. Po ashtu vihet re se norma e papunësisë përsa i përket kategorisë së të anketuarve me arsim të lartë është relativisht e lartë, ku 22% e të anketuarve në proces përfundimi të arsimit të lartë ose të përfunduar tashmë, janë të papunë, shifër kjo mjaft shqetësuese për strukturën e tregut lokal të punës, pasi shkalla e lartë e papunësisë tek individët me arsim të lartë bën që shumë prej tyre të drejtohen drejt emigrimit, ose kërkimit të ndonjë vendi pune që në rastin e tregut lokal të punës do të rezultojë në rastin më të mirë një punë e nënpaguar (si: call center dhe industri fason (punë e kryer me mall porositësi)) dhe jo në përputhje me arsimin e tyre.

Në lidhje me kohën e gjetjes së një vendi pune pas përfundimit të studimeve sipas nivelit të arsimor të përfunduar, vërejmë se: 34% e të anketuarve janë punësuar sapo kanë përfunduar studimet; 15% prej tyre u është dashur një periudhë nga 1 deri në 3 muaj për të gjetur një vend pune pas përfundimit të studimeve; 13% e të anketuarve të punësuar aktualisht deklarojnë se u është dashur 4 deri në 12 muaj kërkim intensiv për të gjetur një vend pune dhe 38% e të anketuarve që aktualisht janë në punë kanë deklaruar se kanë arritur të punësohen pas një viti.

Të punësuarit që paguhen me pagë fikse nuk janë të kënaqur me pagën që aktualisht marrin dhe ndaj janë të gatshëm të rrisin orët e punës me qëllim që të rrisin përfitimin nga puna.

Mënyra më e preferuar e informimit si për të punësuarit, është duke ju referuar njohjeve personale dhe jo rrugëve zyrtare (si zyrat publike të punës apo agjencive private të punësimit, etj), pasi struktura e tregut lokal të punës është e përbërë më shumë nga biznese të vogla dhe të mesme në të cilat numri i punëtorëve është i ulët dhe për më tepër administrimi i tyre është kryesisht si biznese familjare. Nga të dhënat e anketës na rezulton se 58% e të anketuarve të punësuar deklarojnë se për gjetjen e vendit aktual të punës janë informuar nga njohjet personale (miq/të afërm) ose siç quhet ndryshe besojnë më shumë tek “fjala e gjallë”.

Për sa i përket statusit të punës në rajonin e Durrësit, nga të dhënat e grumbulluara nga anketimi na rezulton se norma e papunësisë në rajonin e Durrësit është 21.6%, ndërsa norma e punësimit është 58.7%, kurse përsa i përket kategorisë që nuk angazhohet në aktivitete të tregut të punës, ato përbëjnë rreth 19.8 % e të anketuarve.

Norma e papunësisë e matur nga të dhënat e mbledhura nga pyetsori rezulton të jetë më e lartë, kjo sepse mënyra e matjes dhe koha e matjes së këtyre të dhënave është e ndryshme. Po ashtu, qëllimi i këtij studimi është që të jap një panoramë të situatës së tregut rajonal të punës dhe jo matja e normës së papunësisë në rang kombëtar apo rajonal.

Sipas analizës përshkruese, na rezulton se shkalla e papunësisë në rajonin e Durrësit është më e lartë për meshkujt se sa për femrat. Një ndër arsyt kryesore është edhe struktura e aktivitetit ekonomik në rajonin e Durrësit, ku një peshë të madhe të punësimit e zënë industria fashione dhe call center, në të cilat janë të punësuar më shumë femra se sa meshkuj, ndërsa sektorët që punësojnë më shumë meshkuj, siç është sektori i ndërtimit, gjatë kësaj periudhe po kalon një fazë rënie dhe bllokimi, jo vetëm për shkak të rënies së kërkesës për apartamente banimi por edhe për shkak të bllokimit ligjor nga ana e qeverisë.

Niveli arsimor i punëkërkuarve nuk përputhet me nivelin arsimor të kërkuar nga subjektet që kërkojnë punën. Pasi shumë punëkërkuarë zotërojnë diploma dhe certifikata të ndryshme kualifikimi (nga ana teorike) por kanë mungesë të njohurive praktike të cilat duhet të përshtaten me kërkesat e kompanive apo institucioneve të tjera që kërkojnë punën në tregun lokal.

Midis ofertës së punës dhe kërkesës për punë ka diferencë statistikisht të rëndësishme, dmth pozicionet e kërkuara nga firmat nuk përputhen me preferencat që kanë punëkërkuarët në lidhje me statusin e punësimit të tyre.

Midis ofertës së punës dhe kërkesës për punë ka diferencë statistikisht të rëndësishme, dmth aftësitë për të cilat punëkërkuarit mendojnë se duhet të zhvillohen përputhen me aftësitë që firmat kërkojnë të kenë punonjësit e tyre.

Të dy palët pjesëmarrëse në tregun e punës hasin vështirësi, nga njëra anë punëkërkuarit e kanë të vështirë të gjejnë një vend të përshtatshëm pune po ashtu edhe kompanitë deklarojnë se e kanë shumë të vështirë të gjejnë punonjës që i përshtatet kërkesave të sektorit që ato ushtrojnë aktivitetin apo që përshtaten me kërkesat dhe objektivat e kompanive dhe drejtuesve të tyre.

Femrat kanë rreth 0.691 herë më shumë mundësi për t'u punësuar, se sa meshkujt në rajonin e Durrësit, kjo pasi struktura e tregut lokal të punës është e tillë që ofron më shumë mundësi punësimi për femra se sa për meshkuj, siç janë shoqëritë që ushtrojnë aktivitetin e tyre në industrinë fashione apo shoqëritë call center, shoqëri të cilat janë punëdhënës shumë të rëndësishëm në tregun lokal të punës. Ky rezultat tregon se gjinia është një faktor me efekt pozitiv në përpjekjet për gjetjen e një vendi pune të caktuar.

Grup-moshë 16-19 vjeç dhe grup-moshë mbi 35 vjeç kanë respektivisht 0.88 dhe 1.912 herë më shumë mundësi për tu punësuar në krahasim me grupmoshën 20-34 vjeç. Ndërkohë që lidhja midis mundësisë së punësimit dhe moshës rezulton negative. Efekti i moshës si një faktor statistikisht i rëndësishëm në përcaktimin e statusit të punës, ky efekt paraqitet i rëndësishëm tek grupmoshat 16 – 19 vjeç.

Mundësia e punësimit në zonat rurale rezulton 0.331 herë më e madhe se mundësia e punësimit në zonën urbane të rajonit të Durrësit. Pasi zonat rurale ofrojnë shumë mundësi vetëpunësimi (kryesisht në fushën e bujqësisë, ndryshe nga zonat urbane të cilat kanë një nivel më të konkurrencës për vendet e punës në dispozicion.

Të arsimuarit me arsim të mesëm (të përgjithshëm / profesional) kanë 2.474 herë më shumë mundësi për t'u punësuar në rajonin e Durrësit se sa të arsimuarit me arsim të lartë, kjo për shkak se struktura e aktivitetit ekonomik të këtij rajoni është më shumë e fokusuar tek shërbimet dhe tregtia me pakicë e shumicë, sektor të cilët kërkojnë fuqi punëtore më pak të kualifikuara dhe që mund ta paguajnë me paga më të ulëta.

Të martuarit kanë 1.638 herë më shumë mundësi për t'u punësuar se sa beqarët. Një ndër arsye të kësaj tendence është se të martuarit janë më aktiv në tregun e punës se sa beqarët, kjo edhe për shkak të obligimeve familjare dhe nevojës për më shumë të ardhura në dispozicion për konsum, strehim, arsim, kujdes shëndetësor etj.

5.3. Rekomandime.

Për zhvillimin e politikave efektive për punësim është e domosdoshme të orientohen dhe të realizohen kërkime, nëpërmjet të cilëve t'u jepet përgjigje çështjeve të ndryshme, të nevojshme për trajtimin dhe zgjidhjen e problemeve që lidhen me:

- shërbimin e punësimit,
- ndërtimin dhe zhvillimin e partneritetit midis aktorëve të ndryshëm në tregun lokal të punës,
- zhvillimin e teknologjive të informacionit në shërbim të tregut të punës
- Rritje e bashkëpunimit midis institucioneve arsimore dhe institucioneve të formimit profesional me qëllim përputhjen e kërkesës për punë dhe ofertës për punë në Durrës

Kërkimi shkencor rekomandohet të zhvillohet si instrumenti kryesor nëpërmjet të cilit duhet të synohet të prodhohet informacioni i nevojshëm dhe i plotë, për të vlerësuar:

- karakteristikat e tregut rajonal të punës dhe dinamikat e ndryshimeve të tyre në kohë e hapsirë,
- faktorët që ndikojnë dhe ndikimin të tyre në ofertën për punë në tregun rajonal të punës,
- aftësitë teknike e profesionale që duhet të zotrojnë punëkërkesit në përputhje me kërkesat e tregut të punës dhe dinamikën e ndryshimeve të tyre.
- zhvillimin e kapaciteteve të shërbimit të informimit dhe formimit profesional,
- zhvillimin e sistemit arsimor profesional, parauniversitar dhe universitar etj.

5.4. Kufizimet e studimit.

Gjatë procesit të kërkimit shkencor për kryerjen e këtij studimi u hasën disa problematika dhe u konstatuan disa hapësira në kërkimin shkencor në fushën tregut të punës në përgjithësi dhe atë të rajonal në veçanti. Në këtë seksion liston disa problematika dhe propozohen studime të mëtejshme për pasurimin e literaturës shkencore të kësaj fushe.

Pyetsorët, si instrumenta, janë ndër burimet kryesore të informacionit për këtë studim. Vlera dhe roli i tyre në suksesin e kërkimit rritet akoma më shumë sepse, për një numër jo të vogël çështjesh, objekt studimi, ato janë i vetmi burim informacioni. Kjo kushtëzohet prej faktit se në statistikën Shqipëtare që publikohen prej INSTAT, në Anketat periodike për Forcat e Punës, në studimet periodike për tregun e punës, në statistikën e Ministrisë e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë dhe/ose të institucioneve të tjerë publike, nuk trajtohen çështje që pasqyrojnë dinamikën e zhvillimit të fenomenit të punësimit/papunësisë për rajone të veçanta të Shqipërisë.

Nuk ka të dhëna që mund të përdoren p.sh për të gjykuar për situatën dhe dinamikën e tregut lokal të punës, nuk ka të dhëna të mjaftueshme për të studiuar lidhjet midis nivelit arsimor dhe mundësive për të hyrë, në mënyrë të qëndrueshme në tregun e punës, nuk mund të vlerësohet efekti i nivelit të pagës, efekti i pjesëmarrjes në trajnime, efekti i mjedisit ekonomik e social (zone urbane, zone rurale) etj, në ecurinë dhe suksesin e përpjekjeve për të gjetur një vend pune të mirë e të qëndrueshme, etj. Një nga kufizimet më të mëdha të hasura në këtë kërkim është mungesa e studimeve shkencore për tregun rajonal të punës në Shqipëri.

Ky studim është një përpjekje parësore për mbushjen e këtij boshllëku në literaturën shqiptare. Ai jep përgjigje për faktorët që ndikojnë në mundësinë e gjetjes së një vendi pune në Durrës, por do të ishte interesante që një studim i tillë të kryhej për të gjithë vendin.

Duke qenë se gjetjet e këtij studimi do të jenë specifike për rajonin e Durrësit, këto të dhëna nuk mund të jenë përgjithësuese edhe për zona të tjera. Edhe në rastin kur ka zona të tjera me karakteristika të ngjashme duhet bërë kujdes në përgjithësimin e të dhënave.

Në këtë kuadër, në të ardhmen do të ishte me interes të investigohet edhe rëndësia e faktorëve të tjerë, të cilat janë lënë jashtë këtij studimi. Studimet shkencore për to do të plotësonin studimin aktual. Bashkësia e studimit aktual me atë potencial plotësues të sipërpërmendur do të jepnin një pamje të plotë të tregut të punës në Shqipëri dhe në rajone të veçantë.

BIBLIOGRAFIA

- Altonji, J.G. and T.A. Dunn (1996): **Using Siblings to Estimate the Effect of School Quality on Wages.** *The Review of Economics and Statistics*, 78, pp. 665-671.
- Anderson, K.H. Butler, J.S. and F.A. Sloan (1987): **Labor Market Segmentation: A Cluster Analysis of Job Groupings and Barriers to Entry.** *Southern Economic Journal*, 53, pp. 571- 590.
- Arellano, M. and S. Bond (1991): **Some tests of specification for panel data: Monte Carlo evidence and an application to employment equations.** *Review of Economic Studies*, 58, pp.277-297.
- Borjas, G. (2002): **Labor Economics**, 2nd Ed., McGraw-Hill.
- Qirici, S. (2005): **Ekonomiksi i Punës**, Morava, Tiranë
- Baltagi, B.H. (2002): **Econometric Analysis of Panel Data**, Second Edition, John Wiley & Sons Ltd, England.
- Bartik, Timothy J., (2002): **Evaluating the impacts of local economic development policies on local economic outcomes: what has been done and what is doable?** *Upjohn Working Papers* 03-89, W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Baumgardner, James R., (1988): **The division of labor, local markets, and worker organization.** *Journal of Political Economy* 96 (3), 509-527.
- Bell, D.N.F., Blanchflower, D.G. (2010): **Unemployment in the great recession.** *National Institute Economic Review* no. 214, October.
- Berdie, D.R. et al. (1986): **Questionnaire design and use.** 2nd ed. Metuchen, NJ: Scarecrow Press.
- Betcherman, G., K. Olivas, dhe A. Dar (2004): **Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Tranzicion Countries.** Social Protection Discussion Paper 0402, *Banka Botërore*, Uashington, DC.
- Biagi, F., and C. Lucifora (2008): **Demographic and Education Effects on Unemployment in Europe: Economic Factors and Labour Market Institutions.** *Labour Economics* 341 - 367 (27).
- Blanchard, O., Wolfers, J. (2000): **"The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence,"** NBER Working Papers 7282, *National Bureau of Economic Research*, Inc.
- Blossfeld, H.P. and K.U. Mayer (1988): **Labor market segmentation in the Federal Republic of Germany: an empirical study of segmentation theories from a life course perspective.** *European Sociological Review*, 4, pp. 123-140.
- Boarnet, M. Bogart, W. (1996): **Enterprise zones and employment: evidence from New Jersey.** *Journal of Urban Economics* 40, 198-215.
- Bondonio, D. Engberg, J. (2000): **Enterprise zones and local employment: evidence from the states programs.** *Regional Science and Urban Economics* 30 (5), 519-549.
- Boston, Th.D. (1990): **Segmented Labor Markets: New Evidence From A Study Of Four Race-Gender Groups.** *Industrial and Labor Relations Review*, 44, pp. 99-115.
- Brown, C. (1980): **Equalizing Differences in the Labor Market.** *The Quarterly Journal of Economics*, 94, pp. 113-134.

- Brown, C. and J. Medoff (1989): **The employer size wage effect.** *Journal of Political Economy*, October, pp. 1027-1059.
- Cavana, R. Delahaye, B. Sekaran, U. (2001): **Applied Business Research: Qualitative and Quantitative Methods**, (3rd ed.). John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Cazes, S. Nesporova, A. (2003): **Balancing Flexibility and Security in Central and Eastern Europe.** *International Labour Organisation (ILO)*, Geneva.
- Childers, D.F. Ferrell, O.C. (1979): **Response rates and perceived questionnaire length in mail surveys.** *Journal of Marketing Research*, 16 (3), 429-31.
- Collins, W. (1970): **Interviewers' verbal idiosyncrasies as a source of bias.** *Public Opinion Quarterly* 34:416-422
- Collis, J. Hussey, R. (2003): **Business Research: a practical guide for undergraduate and postgraduate students.** Second edition. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Corbin, M.J. Strauss, A. (2008): **Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory** (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creswell, J.W. (2003): **Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches** (2nd ed.). Thousand Oaks: *Sage Publications*.
- Cronbach, L. J. (1951): **Coefficient alpha and the internal structure of tests.** *Psychometrika*. 16, 297-334.
- De Koning, J. (2005): **Active Labour Market Policies: Relevance, Expenditure and Effectiveness.** *SEOR Working Paper*, 2005/2, pp.10.
- Dickens, W.T. and K. Lang (1985): **A Test of Dual Labor Market Theory.** *The American Economic Review*, 75, pp. 792-805.
- Donahoe, J.W. Palmer, D.C. (1989): **The interpretation of complex behavior: Some reactions to paralel distributed processing.** *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 51: 399-416.
- Easterby-Smith, M. Thorpe, R. and Lowe, A. (2002): **Management Research: An Introduction.** 2nd Edition, *Sage Publications*, London.
- Eberts, Randall W., Stone, Joe A., (1992): **Wage and Employment Adjustment in Local Labor Markets.** Books from Upjohn Press, W.E. *Upjohn Institute for Employment Research*.
- Ekonomi M. (2004): **Njerëzit dhe puna në Shqipëri Krahut i punës, Punësimi dhe Papunësia.** ISBN 99927-973-6-3. www.instat.gov.al.
- Ellis, T.J. Levy, Y. (2009): **Towards a Guide for Novice Researchers on Research Methodology: Review and Proposed Methods.** *Issues in Informing Science and Information Technology* Vol (6), pp. 323-337.
- Eric A. Verhoogen, Stephen V. Burks, Jeffrey P. Carpenter. (2006): **Fairness and Freight-Handlers: Local Labor-Market Conditions and Wage-Fairness Perceptions in a Trucking Firm.**
- Graham, J. and D.M. Shakow (1990): **Labor Market Segmentation and Job-Related Risk: Differences in Risk and Compensation between Primary and Secondary Labor Markets.** *American Journal of Economics and Sociology*, 49, pp. 307-323.
- Prendi, LL. Hadroj, A. Zharkalli, Z: **Modeli i Gravitetit, Rasti i Shqipërisë. Takimi i shtatë vjetor i IASH,** Shkup, Gusht 2012.

- Haase, J. E. Myers, S. T. (1988): **Reconciling paradigm assumptions of qualitative and quantitative research.** *Western Journal of Nursing Research* 10: 128–137.
- Hadroj, A. Zerelli, S: **Diplomimi i studentëve dhe impakti i tyre në nivelin e pagave mesatare të sektorit publik në Shqipëri.** Takimi i nentë vjetor i IASH, Prishtinë, Gusht, 2013.
- Hadroj, A. (2016): **Ekuilibri i pergjithshëm, Kutia Edgeworth, Ekuilibri Walrasian.** *QKZH, Buletini Shkencor* Nr.4, Faqe 39 – 48.
- Hadroj, A. (2016): **Main theories of existence of unemployment – Theoretical overview.** *IJEAS*, Vol 2, Issue 6, pages 376 – 382.
- Hadroj, A. (2013): **New economic trends and impact of creative economy, employment and development of a country.** *Aleksandër Moisiu University Durrës, Albania. Faculty of Business – Vol 5.*
- Hadroj, A: **Unemployment – Theoretical overview.** Eraz 2016, June 16, 2016, Belgrade, Serbia.
- Hadroj, A. Kume, K. (2016): **A simplified representation of the local labor market. Case of Durrës District.** *IRJD.* Vol 3, No.1, pages 79-87.
- Hadroj, A. Prendi, Ll. (2016): **Tregu i punës. Një këndvështrim krahasues midis BE, vendeve të ballkanit perendimor, Shqipërisë dhe rajonit të Durrësit.** *JAAPSRD*, Vol 1, pages 53-59.
- Hadroj, A. Prendi, Ll. **Some aspects of the local labor market. Case of Durrës District.** The Power of Knowledge. Tenth Jubilee. October, 2016. Agia Triada, Thessaloniki, Greece.
- Halcomb, E. J. Andrew, S. (2005): **Triangulation as a method for contemporary nursing research.** *Nurse Researcher*, 13(2), 71-82.
- Harrison, B. and A. Sum (1979): **The Theory of ‘Dual’ or Segmented Labor Markets.** *Journal of Economic Issues*, 13, pp. 687-706.
- Hausman, J.A. (1978): **Specification tests in econometrics.** *Econometrica*, 46, pp. 1251- 1271.
- Herod, A. (1993): **Gender Issues in the Use of Interviewing as a Research Method.** *The Professional Geographer.* Volume 45, Issue 3, pages 305–317.
- Hoeven, W.H.M. van der and A.R. Thurik (1984): **Labour Productivity in the Hotel Business.** *The Service Industries Journal*, 4, pp. 161-173.
- Kerr, C. (1954): **The Balkanization of Labor Markets, in Labor Mobility and Economic Opportunities,** edited by E.W. Bakke et al., New York: John Wiley and Sons, pp. 92-110.
- Holmes, Thomas, J. (1999): **Localization of industry and vertical disintegration.** *Review of Economics and Statistics*, 81 (2), 314-325.
- Kooij, A.J. Meulman, J.J. (1997): **Multiple Regression and Optimal Scaling using alternating least squares.** In: W. Bandilla and E. Faulbaun (eds.) *Softstat '97*, pp 99-106, Stuttgart: Lucius and Lucius.
- Kume, E. (2013): **Study of Factors Affecting Attitude Formation towards Labor Market Offer of Albanian Youth in Urban Areas.** *Mediterranean Journal of Social Science.* Vol. 4. No. 2, p.337-346.
- Kume, K. (2012): **Statistika matematike për shkencat e jetës.** ISBN: 9-789928-105707. Tiranë.
- Lagos, R.A. (1994): **Labour market flexibility: what does it really mean?** *Cepal Review*, 54, pp. 81-95.

- Langley, P.C. (1978): **An Empirical Study of Labor Market Segmentation.** *Comment, Industrial and Labor Relations Review*, 32, pp. 86-94.
- Maarten, H.J. (2006): **Initial and Further Education: Substitutes or Complements? Differences in Continuing Education and Training over the Life-Course of European Workers.** *International Review of Education* 10/2005; 51(5):459-478.
- Marshall, A. (1890): **Principles of Economics.** London: Macmillan.
- Marshall, N.M. (1996): **Sampling for qualitative research.** *Family Practice.* Oxford University Press. Vol. 13, No. 6. pp.522-525.
- Matsumoto, M. Elder, S. (2010): **Characterizing the school-to-work transitions of young men and women: Evidence from the ILO School-to-work transition surveys Employment Sector.** *Employment Working Paper*, No. 51.
- Mellow, W. (1982): **Employer size and wages.** *Review of Economics and Statistics*, 54, pp. 495-501.
- Meulman, J. Heiser, W. (2004): **SPSS Categories 20.0.** Chicago: SPSS Inc.
- Moreti, E. (2010): **Local Labor Markets.** *NBER Working Paper No. 15947* April 2010, Revised October 2010.
- Myftaraj, E.: **Sinergjia që krijohet nga ndërveprimi i marketingut të marrëdhënieve me marketingun në internet. Rasti i idustrisë bankare Shqipëtare.** Phd Dissertation. Universiteti “Aleksandër Moisiu” Durrës, Albania. 2014.
- Neumark, D., Wascher, W. (2004): **Minimum wages, labor market institutions, and youth employment: A cross-national analysis.** *Industrial and Labor Relations Review*, 57(2), 223–248.
- Niglas, K. (2004): **The combined use of qualitative and quantitative methods in educational research.** Dissertation. ISSN 1406-4405. ISBN 9985-58-298-5
- Notowidigdo, Matthew J. (2010): **The Incidence of Local Labor Demand Shocks.** MIT mimeo.
- Oosterbeek, H. and C.M. van Praag (1995): **Firm-Size Wage Differentials in the Netherlands.** *Small Business Economics*, 7, pp. 173-182.
- Patton, MQ. (1999): **Enhancing the quality and credibility of qualitative analysis.** *HSR: Health Services Research*. 34 (5) Part II. pp. 1189-1208.
- Patton, MQ. (2001): **Qualitative Research and Evaluation Methods.** (2nd Edition). Thousand oaks, CA: Sage Publications.
- Pope. C., Mays, N. (1995): **Qualitative research: Reaching the parts other methods cannot reach: An introduction to qualitative methods in health and health services research.** *BMJ*,1(311),42 45.
- Prendi, Ll.: **Dinamika e prirjeve të tregtisë së Shqipërisë me vendet e Europës.** Phd Dissertation. Universiteti “Aleksandër Moisiu” Durrës, Albania, 2015.
- Rosse, J.G. and H.E. Miller (1984): **Relationship between absenteeism and other employee behaviors.** In: P.S. Goodman, R.S. Atkin and Associates, Absenteeism: New approaches to understanding, measuring and managing employee absence, San Francisco: Jossey-Bass.
- Santos J. Reynaldo A. (1999): **Cronbach's Alpha: A Tool for Assessing the Reliability of Scales.** *Journal of Extension* April 1999 // Volume 37 // Number 2
- Scarpetta, S. (1996): **Assessing the Role of Labour Market and Social Policies on Unemployment: A Cross-Country Study.** OECD Economic Studies. Paris: OECD Publishing .

- Scarpetta, S., Sonnet, A. (2012): **Challenges Facing European Labour Markets: Is a skill upgrade the Appropriate Instrument?** *Intereconomics*, 4-30.
- Sekaran, U. (2000): **Research Methods for Buisiness A skill-Building Approach**. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Shapiro, C. and J.E. Stiglitz (1984): **Equilibrium unemployment as a worker discipline device**. *American Economic Review*, 74, pp. 433-444.
- Stamer H.H., Diller H., (2006): **Price segment stability in consumer goods categories**. *Journal of Product & Brand Management*, 15 (1), 62-72.
- Stangor, Ch. (2011): **Research Methods for the Behavioral Sciences**, 4th Edition. ISBN-13: 9780840031976. *University of Maryland*, College Park.
- Stock, J.H., Watson, M.W. (2010): **Introduction to Econometrics**. *Addison Wesley*. New York.
- Strauss, A., Corbin, J. (1990): **Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques**. London: *Sage*.
- Tartaraj, A.: **Marketingu territorial. Mjet i zhvillimit dhe kohezionit social**. Phd Dissertation. Universiteti “Aleksandër Moisiu” Durrës, Albania, 2013.
- Vangjeli, E., Stillo, S., Teneqexhi, M., (2012): **Impact of Aktive Labor Market Programs on Employment: Albania’s Case**. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*, February, fq. 3.
- Westergård-Nielsen, N. Rasmussen, A.R. (1997): **Apprenticeship training in Denmark: The impact of subsidies**. *Working Paper 97-07* (Aarhus, Centre for Labour Market and Social Research).
- Whitfield, K. Bourlakis, C. (1991): **An empirical analysis of YTS, employment and earnings**. *In Journal of Economic Studies* (Bradford, United Kingdom), Vol. 18, No. 1, pp.42-56.
- Williamson, GR. (2005): **Illustrating triangulation in mixed-methods nursing research**. *Nurse Res*. 2005; 12(4):7-18.
- Wolfinger, C. (1996): **Training for transition from school to work in German**. *Training Policy Studies*, No. 24, Training Policies and Systems Branch (Geneva, ILO).
- Xhaferi, B. (2013): **Hyrje në Ekonometri**. ArberiaDesign, Tetove.

SHTOJCË

1. ANALIZA PËRSHKRUESE E TË DHËNAVE

Për realizimin e këtij kërkimi u përdoren dy pyetsor, pyetsori për forcën punëtore (ofertën për punë) dhe pyetsori për organizatat (biznese dhe sektor publik) kërkesën për punë.

Më poshtë jepet analiza deskriptive e të gjitha pyetjeve për secilin prej pyetsoreve të realizuar.

Pyetësi i zhvilluar kaloi nëpër shumë faza, ku shpjegohet dhe udhëhiqet nga rekomandimet e Delerue"s (2005). *Së pari*, duke rishikuar literaturë, të shpjeguar në kapitullin dy, disa pyetje të pyetësit janë marrë direkt nga studimet e mëparshme në të njëjtën fushë, të tilla si aspektet demografike. *Së dyti*, disa pyetje janë zhvilluar posaçërisht për këtë studim, të tilla si:

- Për kategorinë e të punësuarve, në lidhje me pozicionin e punës, kohën e punës, orët e punës në ditë, ditët e punës në javë, preferencat në lidhje me rritjen e përfitimit nga puna apo reduktimin e kohës së punës, gatishmëria për të ofruar orët e punës në tregun e punës larg vendbanimit aktual, niveli i kënaqësisë për punën aktuale e shprehur nëpërmjet kërkimit aktiv ose jo për një vend tjetër pune ndërkohë që janë të punësuar, forma e pagesës, intervali i pagesës, ndjekja e trajnimeve profesionale dhe për çfarë aftësish kanë nevojë të punësuarit të trajnohen, burimet e informacionit mbi të cilat janë bazuar për të gjetur vendin aktual të punës si dhe kohën që i'u është dashur për t'u punësuar pas kryerjes së arsimit që disponojnë. Këto pyetje janë nxjerrë dhe kontrolluar me anë të intervistave fillestare të menaxherëve dhe nga diskutimet e grupit të pjesëmarrësve në tregun e punës.
- Për kategorinë e të anketuarve punëkërkues të papunë, janë realizuar pyetje të cilat kanë si qëllim marrjen e informacionit në lidhje me preferencat që kanë punëkërkuesit për sektorin ku dëshirojnë të punësohen, arsyet e përzgjedhjes së atij sektori, kategorinë e punës në të cilën mendojnë se janë të përshtatshëm, vlerësimin e njohurive që kanë, nevojën për trajnime, pengesat që perceptojnë punëkërkuesit për të gjetur një vend të përshtatshëm pune si dhe burimet e informacionit tek të cilat besojnë që mund të marrin informacion të vlefshëm për të gjetur një vend pune.
- Për kategorinë e punëdhënësve, përveç aspekteve demografike dhe aktivitetit ekonomik në të cilin ushtrojnë veprimtarinë, janë realizuar pyetje në lidhje me numrin e të punësuarve në organizatat e tyre, kohën e punës, gatishmërinë për të paguar më shumë nëse të punësuarit apo punëkërkuesit janë të gatshëm të ofrojnë më tepër orë pune, nevojat për staf sipas kategorive të punësimit dhe nivelit arsimor, burimet e informimit për të gjetur staf për vendet e lira të punës, vështirësitë e perceptuara për të rekrutuar staf të përshtatshëm, nivelin apo natyrën e aftësive dhe njohurive që duhet të disponojnë të punësuarit apo punëkërkuesit.
- Në kushtet e ndërtimit, një pyetësor paraqet një koleksion të mirë të pyetjeve të formuluar, që kanë për qëllim gjenerimin e të dhënave të sakta dhe janë në shënjestër për të zgjidhur problemin studimor (Wrenn, 2007). Një pyetësor hulumtimi duhet të ndërtohet në mënyrë që të përkthejë objektivat e hulumtimit, sipas teorisë së përdorur, dhe i ndan ato në pyetje specifike brenda seksioneve të ndryshme që duhet të ndjekin një rend normal (Sandhusen, 2000). Pyetësi i realizuar tek pjesëmarrësit në tregun e punës, është i ndarë në tre pjesë. I pari

është seksioni për të dhënat demografike të të anketuarit, i cili ka gjashtë pyetje. Kjo pjesë ka për qëllim mbledhjen e të dhënave kryesore për individin që anketohet, duke grumbulluar të dhënat demografike të të anketuarit si: gjinia, mosha, vendbanimi, arsimi, gjendja familjare dhe statusi i punësimit. Pjesa e dytë është e seksioni i pyetjeve rreth sjelljes së individëve si pjesëmarrës në tregun e punës në Durrës. Kjo pjesë ka për qëllim mbledhjen e të dhënave rreth pjesëmarrësve në tregun e punës si të punësuar: pozicionin e punësimit, kohën e punësimit (me kohë të plotë, kohë të pjesshme apo punë sezonale), orët e punës të ofruara në tregun e punës, ditët gjatë javës të angazhuar në tregun e punës, preferencat në lidhje me rritjen pagave apo pakësimin e orëve të punës, preferencave në lidhje me rritjen e orëve të punës nëse i ofrohet pagë më e lartë, gatishmërinë për të punuar edhe larg vendbanimit të tyre, distancën e shprehur në orë udhëtimi për të punuar larg vendbanimit të tyre, kërkimin e ndonjë pune ndërkohë që janë të punësuar, formën e pagesës, intervalin e pagesës, angazhimi në trajnime profesionale, mënyrës së informimit për vendin aktual të punës si dhe kohën që i është dashur për t'u punësuar pas diplomimit. Pjesa e tretë është hartuar me një grup pyetjesh të cilat përcaktojnë preferencat e për punësim të punëkërkuesve. Në total ky seksion përmban 15 pyetje, të cilat kanë për qëllim të mbledhin të dhëna me preferencat se në cilin prej sektorëve dëshirojnë të punësohen, se cilat janë arsyet që preferojnë të punësohen në sektorët e përzgjedhur, përceptimin e punëkërkuesve se në cilin prej kategorive të punësimit preferojnë të punësohen, përceptimin që kanë punëkërkuesit në lidhje me aftësitë që zotërojnë, për nevojën që kanë për t'u trajnuar ose zhvilluar aftësitë e tyre, përceptimi që kanë në lidhje me veshtirësitë e gjetjes së një vendi pune, arsyet se përse hasen me këto veshtirësi, nëse kanë marrë ndonjëherë informacion për vendet e lira të punës, mënyrës së informimit për punësim, besimin që kanë tek institucionet që ofrojnë informacion / keshillim për punësim, cila është natyra informacionit që kërkojnë pranë këtyre institucioneve si dhe cili është përceptimi i punëkërkuesve në lidhje me veshtirësitë e punësimit.

- Përsa i përket pyetësorit të kërkesës për punë, i cili ka për qëllim mbledhjen e informacionit në lidhje me kërkesën për punë nga punëdhënësit e anketuar në Durrës, problematikat që hasin dhe prespektivat që presin në tregun lokal të punës, janë hartuar 14 pyetje të ndara në dy seksione. Në seksionin e parë të pyetjeve që përbëhet nga 4 pyetje me anë të të cilave mblidhet informacion mbi gjininë e të intervistuarit, llojin e organizatës, vendodhjen si dhe sektorin e ushtrimit të aktivitetit. Ndërsa në pjesën e dytë të përbërë nga 10 pyetje, mblidhet informacion në lidhje me numrin e të punësuarve, kohën e punës (punonjës me kohë të plotë, kohë të pjesshme apo punë sezonale), gatishmërinë e punëdhënësve për të rritur pagat nëse punonjësit e tyre rrisin orët e punës, kategoritë më të kërkuara të punës, kërkesën e tyre për punonjës sipas nivelit të arsimit, të matura me shkallë likerti, mënyrën e përzgjedhjes së punonjësve të tyre duke i'u referuar mënyrës së informimit, publikimin e vendeve të punës, vendin e publikimit, veshtirësitë që hasin punëdhënësit për të gjetur staf të përshtatshëm dhe se cilat janë aftësitë kryesore për të cilat punëdhënësit janë të interesuar që punonjësit e tyre ti zotërojnë.
- Drafti përfundimtar i pyetësorit, është shpërndarë në periudhën shkurt - mars 2016. Në këtë hap, pyetësi është projektuar për të nxjerrë disa përgjigje kryesore pjesëmarrësit në tregun e punës. Procesi i hartimit të pyetësorit ka qenë subjekt i shumë konsideratave të përgjithshme që janë identifikuar nga Collis dhe Hussey (2003). Në hartimin studimit të pyetësorit janë përdorur pyetje të mbyllura. Pyetjet

e mbyllura janë përdorur për t'i bërë kandidatët e mostrës të zgjedhin midis një numri opsionesh të paracaktuara. Ato janë një metodë e përshtatshme për mbledhjen e të dhënave, në një mënyrë që është konsideruar e lehtë për të analizuar një gamë të veçantë të alternativave (Wolcott, 1994). Një shembull i pyetjeve të mbyllura është me zgjedhje të shumë përgjigjeve, të cilat janë përdorur në këtë studim për të bërë që të anketuarit të zgjedhin nga një listë e paracaktuar e kategorive. Lloji i dytë janë pyetje klasifikimi, të cilat kanë për qëllim mbledhjen e të dhënave faktike për të përshkruar studimin e mostrës, të tilla si: mosha, gjinia dhe profesioni. Lloji i tretë ka pyetje në shkallë të vlerësimit, të përdorura për të mbledhur të dhëna nga të anketuarit, duke i bërë ata të zgjedhin nga një numër i vlerave të cilat përbëjnë një shkallë të opinioneve. Metoda më e famshme e pyetjeve të vlerësimit është metoda Shkalla e 5-LIKERT (nuk jam aspak dakord, deri diku dakord, as dakord as kundër, disi dakord dhe shumë dakord), e cila lejon të anketuarit të tregojë nivelin e tyre të miratimit ose mos miratimit, duke ndarë një vlerë për çdo deklaratë.

- **Oferta për punë.ⁱⁱ**

Gjinia e të intervistuarve: Për sa i përket gjinisë, siç shikohet në grafikun e mëposhtëm, kemi një përfaqësim pothuajse të njëjtë të meshkujve dhe femrave me qëllim që të identifikojmë diferencat në përgjigjet për problematikat e tregut të punës.

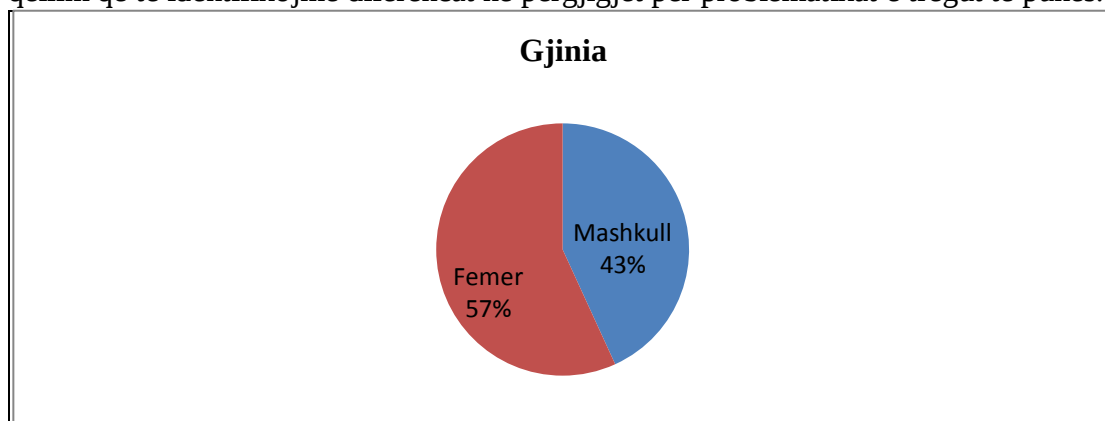


Figura 1.1: Gjinia

Mosha e të intervistuarve: Përzgjedhja e të intervistuarve është bërë edhe sipas kriterit moshë. Përqindja e të sipas grup-moshave paraqitet në grafikun e mëposhtëm.

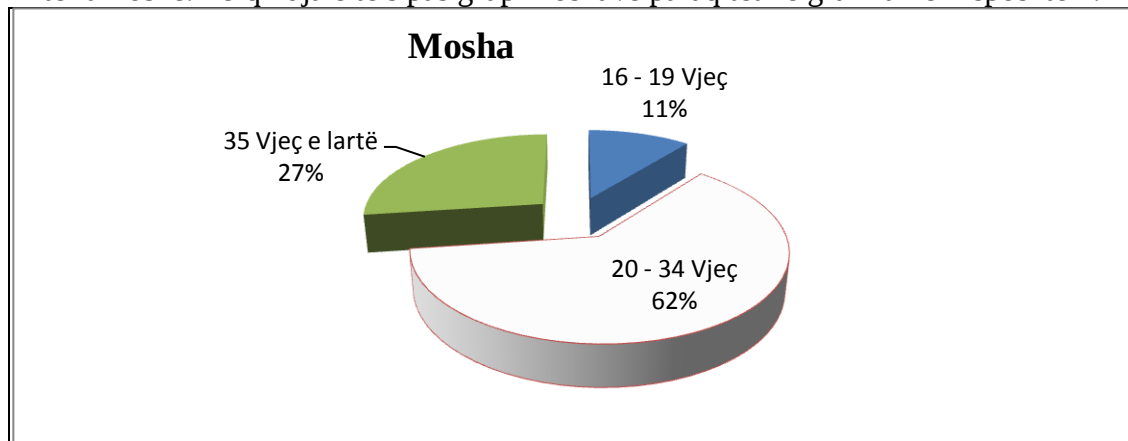


Figura 1.2: Mosha

Vendbanimi: Shpërndarja e të anketuarve sipas vendbanimit paraqitet në grafikun e mëposhtëm, ku vihet re që është: 91 përqind e të intervistuarve janë banor rezident në zonat urbane dhe vetëm 9 përqind banor rezident në zonat rurale.

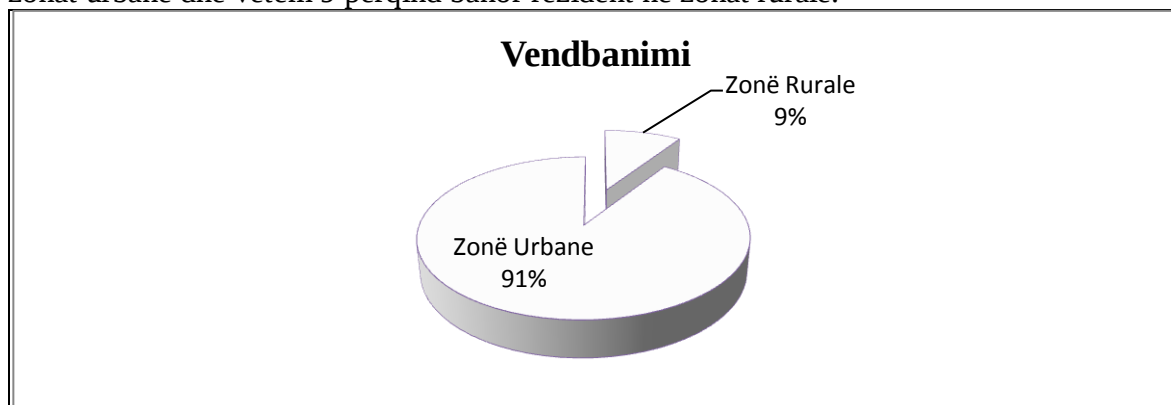


Figura 1.3: Vendbanimi

Niveli arsimor i të intervistuarve: Shumica e të intervistuarve janë me arsim të lartë cikli I ose master (52.4 përqind) dhe me arsim të mesëm (22.1 përqind).

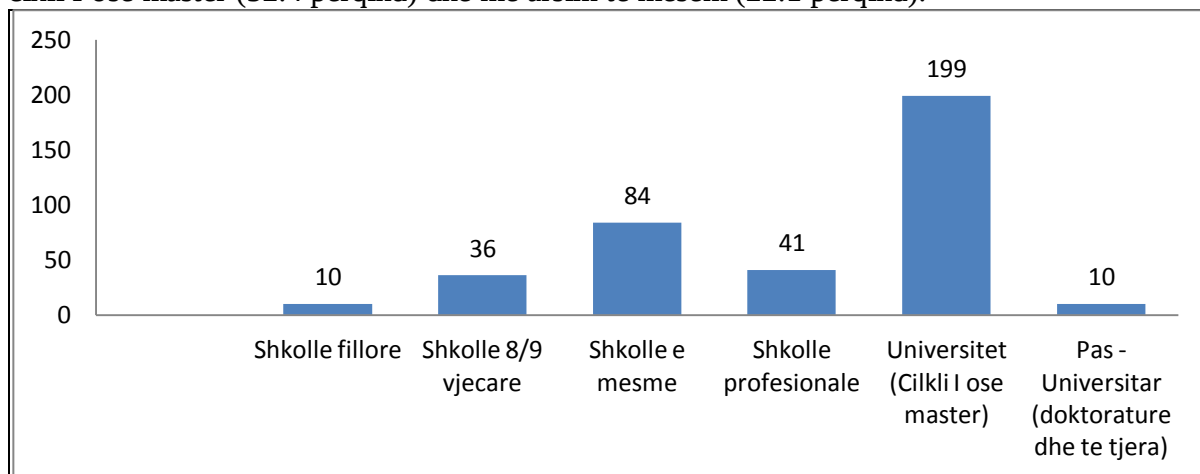


Figura 1.4: Arsimi

Gjendja civile e të intervistuarve: Shpërndarja e gjendjes civile e të intervistuarve është si vijon në grafikun e mëposhtëm.

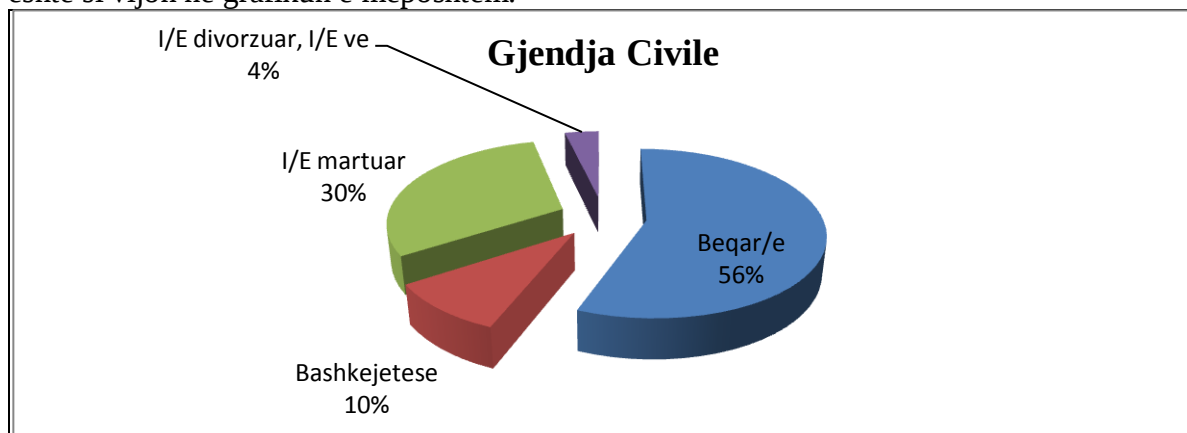


Figura 1.5: Gjendja Civile

Statusi i punësimit: Për sa i përket statusit të punës, shpërndarja e të anketuarve jepet në tabelën e mëposhtme, siç shikohet; 21.6% e të intervistuarve janë të papunë, 15.8%

e të intervistuarve janë të vetëpunësuar dhe 42.9% janë të punësuar në sektorin publik dhe privat, 19.8% e të anketuarve janë shtëpiak, student ose nxënës.

Tabela Nr.1.1: Statusi i punës

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
I/E punësuar në sektorin publik	28	7.4	7.4	7.4
I/E punësuar në biznes	135	35.5	35.5	42.9
I/E vetëpunësuar	60	15.8	15.8	58.7
Shtëpiak/e	9	2.4	2.4	61.1
Student/nxënës	66	17.4	17.4	78.4
I/E papunë	82	21.6	21.6	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Pozicioni i punësimit: Për sa i përket pozicionit të punësimit shpërndarja jepet në tabelën e mëposhtme, ku 34.7% e të intervistuarve nuk janë të angazhuar në punë dhe pjesa tjetër e të anketuarve deklarojnë se janë të punësuar në pozicione të ndryshme punësimi, ku peshën më të madhe rreth 30.3% e të anketuarve janë të punësuar si punonjës të thjeshtë dhe pjesa tjetër në pozicionin e specialistit, drejtues sektori, manaxher apo drejtor.

Tabela Nr.1.2: Pozicioni i punës

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(Të pa-angazhuar me punë)	132	34.7	34.7	34.7
Punonjës i thjeshtë	115	30.3	30.3	65.0
Specialist	48	12.6	12.6	77.6
Drejtues sektori	20	5.3	5.3	82.9
Manaxher	13	3.4	3.4	86.3
Drejtor/pronar	52	13.7	13.7	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Koha e punës: Lidhur me kohën e angazhuar në punë, shpërndarja jepet në tabelën e mëposhtme, ku mbizotëron punësimi me kohë të plotë me 47.4 % e të anketuarve të punësuar.

Tabela Nr.1.3: Koha e punës

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(Të pa-angazhuar me punë)	135	35.5	35.5	35.5
Me kohë të plotë (Full-Time)	180	47.4	47.4	82.9
Me kohë të pjesshme (Part-Time)	43	11.3	11.3	94.2
Punë sezonale	22	5.8	5.8	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Orët e punës: Orët e punës që ofrohen në tregun e punës gjatë një jave, rezultojnë të kenë një shpërndarje si në tabelën e mëposhtme. Ku vihet re se pjesa më e madhe e

të anketuarve ofron orë pune në tregun e punës më shumë se 30 orë në javë, të cilët përbëjnë 26.6% e të anketuarve që janë të angazhuar në punë.

Tabela Nr.1.4: Orët e punës në javë

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(Të pa-angazhuar me punë)	135	35.5	35.5	35.5
Më pak se 20 orë	33	8.7	8.7	44.2
20 - 29 orë	29	7.6	7.6	51.8
30 - 45 orë	101	26.6	26.6	78.4
Mbi 45 orë	82	21.6	21.6	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Ditët e punës: Në lidhje me ditët e punës të angazhuara në tregun e punës nga të intervistuarit, rezultojnë shpërndarja si në tabelën e mëposhtme. Ku vëhet re që 25.8% e të anketuarve të angazhuar në punë punojnë 6 ditë në javë.

Tabela Nr.1.5: Ditët e punës në javë.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(Të pa-angazhuar me punë)	135	35.5	35.5	35.5
3 ditë	18	4.7	4.7	40.3
4 ditë	15	3.9	3.9	44.2
5 ditë	49	12.9	12.9	57.1
6 ditë	98	25.8	25.8	82.9
7 ditë	65	17.1	17.1	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Preferenca në punën aktuale: Përsa i përket preferencave që shprehin të intervistuarit në lidhje me kohën e punës dhe përfitimin nga puna, rezultojnë se pjesa më e madhe e të punësuarve preferojnë rritjen e përfitimit nga puna dhe pjesa tjetër preferon që të ofrojnë më pak orë pune në tregun e punës.

Tabela Nr.1.6: Preferenca për punën

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(Të pa-angazhuar me punë)	142	37.4	37.4	37.4
Rritje page	167	43.9	43.9	81.3
Më pak orë pune	53	13.9	13.9	95.3
Tjetër	18	4.7	4.7	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Përsa i përket pyetjes nëse a do ishin të gatshëm për rritjen e kohës së punës kundrejt një përfitimi më të madh, rezultojnë se 69.8 përqind e të intervistuarve të angazhuar në punë janë të gatshëm që të ofrojnë orë shtesë pune me qëllim rritjen e përfitimit nga puna dhe vetëm 30.2 përqind e të intervistuarve të angazhuar në punë nuk do të ishin të gatshëm që të rrisin orët e punës që ofrojnë në tregun e punës kundrejt një përfitimi më të lartë.

Tabela Nr.1.7: A do të pranoni rritjen e kohës së punës nëse ofrohet një pagë më e lartë?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(Të pa-angazhuar me punë)	135	35.5	35.5	35.5
Po	171	45.0	45.0	80.5
Jo	74	19.5	19.5	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Gatishmëria për të punuar larg vendbanimit, rezulton se 66.1 përqind e të intervistuarve të angazhuar në punë janë të gatshëm të punojnë larg vendbanimit të tyre dhe 33.9 përqind e tyre nuk janë të gatshëm për të punuar larg vendbanimit të tyre.

Tabela 1.8: A jeni të gatshëm që të punoni larg vendbanimit tuaj, nëse ju kërkohet?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(Të pa-angazhuar me punë)	135	35.5	35.5	35.5
Po	162	42.6	42.6	78.2
Jo	83	21.8	21.8	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Distanca e vendit të punës e shprehur në orë udhëtimi rezulton se 50.6 përqind e të intervistuarve të angazhuar në punë janë të gatshëm të punojnë larg vendbanimit të tyre në një distancë më pak se një orë udhëtim, 28.9 përqind e tyre janë të gatshëm që të punojnë larg vendbanimit të tyre në një distancë nga 1 – 2 orë udhëtim dhe vetëm 20.5 përqind e të anketuarve të angazhuar në punë janë të gatshëm të punojnë larg vendbanimit të tyre në një distancë më shumë se 2 orë udhëtimi.

Tabela Nr.1.9: Sa orë larg vendbanimit tuaj do të pranoni të punoni?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(Të pa-angazhuar me punë)	135	35.5	35.5	35.5
Më pak se një orë	124	32.6	32.6	68.2
1 - 2 orë	71	18.7	18.7	86.8
Më shumë se 2 orë	50	13.2	13.2	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Kërkimi të një pune tjetër, ndërkohë që jeni i punësuar, rezulton se 48.1 përqind e të anketuarve të angazhuar në punë kërkojnë për një punë tjetër ndërkohë që janë të punësuar, dmth kërkojnë për një punë më të mirë ose se nuk janë të kënaqur me punën aktuale. Ndërsa 51.9 përqind e të anketuarve që janë të angazhuar në punë nuk kërkojnë për një punë tjetër ndërkohë që janë të punësuar.

Tabela Nr.1.10: A jeni në kërkim të një pune të re ndërkohë që jeni të punësuar?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(Të pa-angazhuar me punë)	135	35.5	35.5	35.5
Po	118	31.1	31.1	66.6

Jo	127	33.4	33.4	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Forma e pagës: Përsa i përket formës së pagës që të anketuarve që janë të angazhuar në punë rezulton se 65.8 përqind e tyre paguhen me pagë fikse, ndërsa 29.8 përqind e tyre paguhen me pagë orare dhe vetëm 4.4 përqind e tyre paguhen me forma të tjera për punën e kryer.

Tabela Nr.1.11. Cila është forma e pagës që ju paguheni aktualisht?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(Të pa-angazhuar me punë)	152	40.0	40.0	40.0
Pagë fikse	150	39.5	39.5	79.5
Pagë orare	68	17.9	17.9	97.4
Tjetër	10	2.6	2.6	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Intervali i pagesës: rezulton se 10.2 përqind e të anketuarve të angazhuar në punë paguhen për punën e kryer me pagë orare, 9 përqind e tyre paguhen me pagë ditore, 4.4 përqind e tyre paguhen me pagë javore, 0.4 përqind e tyre paguhen me pagë vjetore, ndërsa pjesa tjetër prej 76 përqind e të anketuarve të angazhuar në punë paguhen njëherë në muaj, ose me pagë mujore.

Tabela Nr.1.12: Cili është intervali i pagesës tuaj?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative e Percent
(Të pa-angazhuar me punë)	135	35.5	35.5	35.5
Pagë orare	25	6.6	6.6	42.1
Pagë ditore	23	6.1	6.1	48.2
Pagë javore	11	2.9	2.9	51.1
Pagë mujore	185	48.7	48.7	99.7
Pagë vjetore	1	.3	.3	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Trajnime profesionale; rezulton se 33.4 përqind e të anketuarve të angazhuar në punë ndjekin trajnime profesionale brenda ose jashtë organizatës së tyre të punës ndërsa 66.6 përqind e tyre nuk ndjekin trajnime profesionale.

Tabela Nr.1.13: Aktualisht ndiqni ndonjë trajnim profesional? Brenda ose jashtë organizatës tuaj të punës?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(Të pa-angazhuar me punë)	135	35.5	35.5	35.5
Po	82	21.6	21.6	57.1
Jo	163	42.9	42.9	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Informimi për vendet e punës: Përsa i përket mënyres së informimit për vendin aktual të punës rezulton se 57.9 përqind e të anketuarve të angazhuar në punë janë

informuar nëpërmjet njohjeve personale për vendin aktual të punës, 22.9 përqind janë informuar për vendin aktual të punës nëpërmjet internetit dhe pjesa tjetër nëpërmjet gazetave, TV, radio, zyra të punës, agjencive private të punësimit dhe nëpërmjet institucioneve arsimore. Pra, rezulton se mënyra më e përhapur për të gjetur një vend pune është nëpërmjet njohjeve personale ose siç quhet “fjala e gjallë”.

Tabela Nr.1.14: Si u informuat për këtë vend pune?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(Të pa-angazhuar me punë)	140	36.8	36.8	36.8
Nëpërmjet njohjeve personale (miq/të afërm)	139	36.6	36.6	73.4
Nëpërmjet gazetave, TV ose Radio	10	2.6	2.6	76.1
Nëpërmjet Zyrës së Punës	14	3.7	3.7	79.7
Nëpërmjet Agjencive private të punësimit	13	3.4	3.4	83.2
Nëpërmjet institucioneve arsimore (Shkolla / Universitet)	9	2.4	2.4	85.5
Nëpërmjet Internetit	55	14.5	14.5	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Koha e gjetjes së një vendi pune pas përfundimit të shkollës: rezulton se 37.5 përqind e të anketuarve të angazhuarve në punë e kanë gjetur vendin e tyre të punës pas një viti nga diplomimi, 34.3 përqind e tyre kanë arritur të gjejnë një vend pune sapo janë diplomuar ndërsa pjesa tjetër ka arritur të gjej një vend pune gjatë një periudhe brenda një viti.

Tabela Nr. 1.15: Pas sa kohësh nga përfundimi i shkollës filluat punën?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(Të pa-angazhuar me punë)	135	35.5	35.5	35.5
Sapo u diplomova	84	22.1	22.1	57.6
Pas 1 - 3 muaj	36	9.5	9.5	67.1
Pas 4 - 12 muaj	33	8.7	8.7	75.8
Pas një viti	92	24.2	24.2	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Seksioni II.

Preferencat e punëkërkuesve për sektorët ku dëshirojnë të punësohen; rezulton se 53.4 përqind e të anketuarve të pa-angazhuar me punë preferojnë të punësohen në sektor publik, 43.2 përqind e tyre preferojnë të punësohen në sektor privat jo-bujqësor dhe vetëm 3.4 përqind preferojnë që të punësohen në sektor bujqësor.

Tabela Nr.1.16: Në cilin prej sektorëve të mëposhtëm preferoni të punoni?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(Të angazhuar me punë)	232	61.1	61.1	61.1
Sektor publik	79	20.8	20.8	81.8
Sektor privat jo-bujqësor	64	16.8	16.8	98.7
Sektor privat bujqësor	5	1.3	1.3	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Arsyet se përse të anketuarit e papunë preferojnë të punësohen në sektorët e përzgjedhur më sipër, na rezulton se 17 përqind e të anketuarve të papunë e bëjnë këtë zgjedhje për shkak se perceptojnë nivel më të lartë pagash, 22.4 përqind e të anketuarve vlerësojnë se ofrohet mundësi më e lartë për karrierë, 5.4 përqind e të anketuarve të papunë bëjnë këtë zgjedhje për shkak të orarit fleksibël që perceptojnë që ofrohet, 11.5 përqind e të anketuarve të papunë bëjnë këtë zgjedhje për shkak se vlerësojnë stabilitetin në punë, 13.6 përqind vlerësojnë ekzistencën e kontratave të rregullta të punës, 21.7 përqind vlerësojnë ekzistencën e hapsirave të mëdha të punësimit në varësi të nivelit të kualifikimit dhe vetëm 8.4 përqind vlerësojnë sigurinë në punë si arsye kryesore të kësaj përzgjedhje.

Tabela Nr.1.17: Cila është arsyeja e kësaj preference?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(Të angazhuar me punë)	233	61.3	61.3	61.3
Paga më e lartë	25	6.6	6.6	67.9
Mundësia për karrierë	33	8.7	8.7	76.6
Orari fleksibël	8	2.1	2.1	78.7
Stabiliteti në punë	17	4.5	4.5	83.2
Kontrata e rregullt e punës	20	5.3	5.3	88.4
Hapsirë më e madhe punësimi në varësi të kualifikimit	32	8.4	8.4	96.8
Siguria në punë	12	3.2	3.2	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Preferencat e të të anketuarve të papunë për kategorinë e punës në të cilën dëshirojnë të punësohen, siç shikohet në tabelën e mëposhtme, rezulton se 35.3 përqind e të anketuarve të papunë dëshirojnë të punësohen si staf administrativ, 28.5 përqind e të anketuarve të papunë dëshirojnë që të punësohen si punëtor të kualifikuar pasi mendojnë se i zotërojnë aftësitë e kërkuara nga tregu i punës; 20.4 përqind e të anketuarve të papunë mendojnë se me aftësitë e tyre janë të përshtatshëm të

punësohen në nivele drejtuese dhe vetëm 15.8 përqind e të anketuarve të papunë mendojnë se do të punësohen si punëtor të thjeshtë.

Tabela Nr.1.18: Cilën prej kategorive të mëposhtëme të punës e vlerësoni më të përshtatshme për ju?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(Të angazhuar me punë)	233	61.3	61.3	61.3
Staf Drejtues	30	7.9	7.9	69.2
Staf Administrativ	52	13.7	13.7	82.9
Punëtor i kualifikuar	42	11.1	11.1	93.9
Punëtor i thjeshtë (i pakualifikuar)	23	6.1	6.1	100.0
Total	380	100.0	100.0	

A i zotërojnë aftësitë e duhura punëkërkuarës të papunë për pozicionet e punës sipas preferencave, na rezulton se 65.3 përqind e të anketuarve të papunë mendojnë se i zotërojnë aftësitë e duhura për pozicionet e punës që preferojnë të punësohen, 32.6 përqind e të anketuarve të papunë mendojnë se nuk e dinë nivelin e aftësive që aftësi që zotërojnë për pozicionet e punës që preferojnë të punësohen.

Tabela Nr.1.19: Mendoni se i zotëroni aftësitë dhe njohuritë e duhura për të punuar në një nga pozicionet e kategorisë që keni zgjedhur?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(Të angazhuar me punë)	233	61.3	61.3	61.3
Po	96	25.3	25.3	86.6
Jo	3	.8	.8	87.4
Nuk e di	48	12.6	12.6	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Përsa i përket perceptimit të të anketuarve për nivelin e aftësive që ato zotërojnë dhe nevojës për t'u zhvilluar, na rezulton se nga përgjigjet e të anketuarve të papunë, rezulton se 46.3 përqind mendojnë se kanë nevojë të trajnohen për aftësi teknike dhe specifike dhe pjesa tjetër kanë nevojë të zhvillojnë aftësitë e tyre përsa i përket aftësive të komunikimit, punës në grup, organizative dhe aftësive manaxheriale.

Tabela Nr.1.20: Për çfarë aftësishë/njohurish mendoni se keni më shumë nevojë për t'u zhvilluar?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(Të angazhuar me punë)	233	61.3	61.3	61.3
Aftësi teknike	68	17.9	17.9	79.2
Aftësi komunikimi	18	4.7	4.7	83.9
Aftësi pune në grup	23	6.1	6.1	90.0
Aftësi organizative	13	3.4	3.4	93.4
Aftësi manaxheriale	25	6.6	6.6	100.0

Total	380	100.0	100.0	
-------	-----	-------	-------	--

Përceptimi i të papunëve për nivelin e vështirësisë për të gjetur një vend pune, rezulton se 85.8 përqind e të anketuarve të papunë e perceptojnë si shumë të vështirë për të gjetur një vend pune.

Tabela Nr.1.21: A është e vështirë për ju të gjeni një vend pune?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(Të angazhuar me punë)	232	61.1	61.1	61.1
Po	127	33.4	33.4	94.5
Jo	21	5.5	5.5	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Arsyet e vështirësive apo pengesave për të gjetur një vend pune; rezulton se 27.5 përqind e të anketuarve të papunë mendojnë se arsyeja kryesore e vështirësisë për të gjetur një vend pune është mungesa e eksperiencës në punë dhe pjesa tjetër mendojnë se arsye të cilat e bëjnë më të vështirë për të gjetur një vend pune janë, mungesa e kualifikimit të duhur për vendet e punës që kërkon tregu i punës, niveli i papërshtatshëm i arsimit, mosha e punëkërkuesve, gjinia e punëkërkuesve, niveli i papërshtatshëm i pagave që ofrohet, largësia e vendeve të punës nga vendbanimi aktual i punëkërkuesit, etj.

Tabela Nr.1.22: Nëse po, cila është arsyeja?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(Të angazhuar me punë)	247	65.0	65.0	65.0
Mosha	17	4.5	4.5	69.5
Gjinia	1	.3	.3	69.7
Arsimi i papërshtatshëm për vendet e punës që kërkon tregu i punës	21	5.5	5.5	75.3
Mungesa e eksperiencës në punë	38	10.0	10.0	85.3
Mungesa e kualifikimit të duhur për vendet e punës që kërkon tregu	19	5.0	5.0	90.3
Jam i/e mbi kualifikuar për vendet e punës që kërkon tregu	1	.3	.3	90.5
Vendet e lira të punës janë larg vendbanimit tim aktual	9	2.4	2.4	92.9
Niveli i pagave nuk përshtatet me kërkesat e mia	19	5.0	5.0	97.9
Nuk kam informacion për mundësitë e punësimit që	8	2.1	2.1	100.0

ekzistojnë				
Total	380	100.0	100.0	

Informacioni për vendet e punës, nga përgjigjet e të anketuarve na rezulton se 64 përqind e të anketuarve të papunë kanë marrë informacion mbi vendet e lira të punës ndërsa pjesa tjetër edhe pse janë të papunë, nuk kanë marrë informacion për vendet e punës.

Tabela Nr.1.23: Keni marrë ndonjëherë informacion për një vend të lirë pune?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Të angazhuar me punë)	232	61.1	61.1	61.1
Po	95	25.0	25.0	86.1
Jo	53	13.9	13.9	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Në lidhje me përgjigjet të punëkërkuesve të papunë që kanë marrë informacion mbi vendet e punës, na rezulton se 50 përqind e të anketuarve të papunë, kanë marrë informacion nëpërmjet njohjeve personale, 20.5 përqind e të anketuarve të papunë kanë marrë informacion nëpërmjet zyrës së punës, ndërsa pjesa tjetër këtë informacion e kanë marrë nëpërmjet gazetave, tv ose radio, nëpërmjet internetit, agjencive private të punësimit apo institucioneve arsimore etj.

Tabela Nr. 1.24: Nëse po, si e keni marrë këtë informacion?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Të angazhuar me punë)	278	73.2	73.2	73.2
Nëpërmjet njohjeve personale (miq/të aferm)	51	13.4	13.4	86.6
Nëpërmjet gazetave, TV ose Radio	7	1.8	1.8	88.4
Nëpërmjet Zyres së punës	21	5.5	5.5	93.9
Nëpërmjet Agjencive private të punësimit	7	1.8	1.8	95.8
Nëpërmjet institucioneve arsimore (Shkolla / Universitet)	3	.8	.8	96.6
Nëpërmjet Internetit	13	3.4	3.4	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Nëse të anketuarit kanë informacion për ekzistencën e ndonjë institucioni që ofron informacion dhe këshillim për punësim, rezulton se 58.7 përqind e të anketuarve të papunë nuk kanë informacion për ekzistencën e institucioneve të tilla që ofrojnë informacion dhe këshillim për punësimin e të papunëve, ndërsa pjesa tjetër kanë informacion për ekzistencën e tyre.

Tabela Nr.1.25: Jeni në dijeni të ndonjë institucioni i cili ofron informacion dhe këshillim për punësim.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Të angazhuar me punë)	237	62.4	62.4	62.4
Po	59	15.5	15.5	77.9
Jo	84	22.1	22.1	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Tabela Nr.1.26: Nëse po, cili është ky institucion?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(pa përgjigje për këtë pyrtje)	378	99.5	99.5	99.5
Nuk kam informacion	2	.5	.5	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Të anketuarit e papunë a kanë marrë informacion nga këto institucione që ofrojnë këshillim për punësim; rezultojnë se 64.5 përqind e të anketuarve të papunë dhe që kanë informacion për ekzistencën e këtyre institucioneve, kanë marrë informacion apo këshillim për punësim nga këto institucione.

Tabela Nr.1.27: Keni marrë ndonjëherë informacion dhe / ose këshillim nga ky institucion?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(pa përgjigje për këtë pyrtje)	318	83.7	83.7	83.7
Po	40	10.5	10.5	94.2
Jo	22	5.8	5.8	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Të anketuarit e papunë që kanë informacion për ekzistencën e institucioneve që ofrojnë informacion për punësim dhe që kanë marrë informacion konkret nga këto institucione; rezultojnë se 34.8 përqind e tyre kanë marrë informacion vetëm për vendet e lira të punës që tregu i punës ofron dhe pjesa tjetër ka marrë informacion për dokumentacionin e nevojshëm për aplikimet e ndryshme të punës, për kurse profesionale, trajnime të ndryshme, regjistrim si i/e papunë me qëllim që të përfitojnë pagesën e papunësisë, etj.

Tabela Nr.1.28: Nëse po, çfarë lloj informacioni dhe / ose këshillimi keni marrë?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(pa përgjigje për këtë pyrtje)	334	87.9	87.9	87.9
Informacion për vendet e lira të punës	16	4.2	4.2	92.1
Këshillim për dokumentet e nevojshme që duhen plotësuar për aplikim	3	.8	.8	92.9

Kurse dhe trajnime profesionale	5	1.3	1.3	94.2
Rregjistrim si i/e papunë	8	2.1	2.1	96.3
Informacion se ku mund të kërkoj punë	6	1.6	1.6	97.9
Informacion për kurse dhe trajnime profesionale	1	.3	.3	98.2
Të gjitha të mësipërmet	7	1.8	1.8	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Përsa i përket të anketuarve të papunë që kanë informacion për ekzistencën e institucioneve që ofrojnë informacion për punësim, por që nuk kanë marrë informacion nga këto institucione, rezulton se 47.4 përqind e tyre nuk e kanë konsideruar të nevojshme që të marrin informacion nga këto institucioneve, 42.1 përqind e tyre nuk kanë marrë informacione prej këtyre institucioneve sepse nuk kanë besim se do kenë ndonjë përfitim, ndërsa pjesa tjetër mendon se këto institucione nuk kanë qenë të gatshme që tju ofrojnë informacione kur i është kërkuar prej tyre apo arsye të tjera.

Tabela Nr.1.29: Nëse jo, për çfarë arsyes?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(pa përgjigje për këtë pyetje)	361	95.0	95.0	95.0
Sepse nuk e kam konsideruar të nevojshme	9	2.4	2.4	97.4
Jam interesuar por stafi i institucionit nuk është treguar i gatshëm për të më ofruar informacion apo keshillim	1	.3	.3	97.6
Nuk besoj se do përfitoj nga informacioni apo keshillat që do më japin	8	2.1	2.1	99.7
Tjetër	1	.3	.3	100.0
Total	380	100.0	100.0	

Në lidhje me pyetjen se cila është pengesa kryesore që punëkërkuesit e papunë hasin në procesin e kërkimit të punës, rezulton se 33.3 përqind e të anketuarve të papunë që kërkojnë për një vend pune e shohin si pengesë kryesore gjetjen e një vendi pune, nivelin e ulët të pagave që ofron tregu i punës, ndërsa pjesa tjetër e shikon si pengesë kryesore arsimin e papërshtatshëm, kërkesat e larta që ka tregu i punës, mungesa e eksperiencës, mungesa e vendeve të mjaftueshme të punës, etj.

Tabela Nr.1.30: Sipas mendimit tuaj, cila është pengesa kryesore për të gjetur një vend pune të mirë?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(pa përgjigje për këtë pyetje)	317	83.4	83.4	83.4
Arsimimi / nivel i	3	.8	.8	84.2

papërshtatshëm				
Kërkesat e punës më të larta sesa niveli arsimit / formimit profesional	9	2.4	2.4	86.6
Mungesa e eksperiencës në punë	10	2.6	2.6	89.2
Mungesa e vendeve të mjaftueshme të punës	16	4.2	4.2	93.4
Rroga të ulta në vendet në dispozicion	21	5.5	5.5	98.9
Kushte të këqija pune për vendet në dispozicion	4	1.1	1.1	100.0
Total	380	100.0	100.0	

- **Kërkesa për punëⁱⁱⁱ**

Në pyetsorin e kërkesës për punë që u realizuar në harkun kohor Shkurt – Mars 2016, u anketuan 100 subjekte biznesi e vogël dhe i madh si dhe institucione publike në qarkun e Durrësit.

Për sa i përket gjinisë së të intervistuarve që i'u përgjigjen pyetsorëve si përfaqësues të subjekteve të biznesit, institucione publike ose OJF, rezulton se 71 përqind e të anketuarve ishin meshkuj dhe 29 përqind femra.

Tabela Nr.1.31: Gjinia e të intervistuarit.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Mashkull	71	71.0	71.0	71.0
Femër	29	29.0	29.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Tipi i organizatës: siç shikohet në tabelen e mëposhtëme, na rezulton se 83 përqind e të anketuarve janë biznese (të vogla dhe të mesme), 12 përqind janë institucione publike (vendore dhe qendrore) dhe vetëm 5 përqind janë OJF.

Tabela Nr.1.32: Tipi i organizatës

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Biznes	83	83.0	83.0	83.0
Institucion publik	12	12.0	12.0	95.0
OJF	5	5.0	5.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Vendodhja e organizatës (punëdhënësit): rezulton se 57 përqind e subjekteve të anketuar ndodhen në zonat urbane të qytetit, 26 përqind e subjekteve të anketuar ndodhen në zonat gjysëm-urbane dhe vetëm 17 përqind e subjekteve punëdhënëse të anketuar ndodhen në periferi të qytetit ose në zona rurale.

Tabela Nr.1.33: Cila është zona e vendodhjes së organizatës tuaj?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Zonë rurale	17	17.0	17.0	17.0
Zonë urbane	57	57.0	57.0	74.0
Zonë gjysemurbane	26	26.0	26.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sektori i aktivitetit: rezulton se pjesa më e madhe e punëdhënësve të anketuar e ushtojnë aktivitetin e duke ofruar shërbime të ndryshme, ku mbizotërojnë shërbimet e industrisë turistike (agjenci udhëtimi, hotele, restorante, etj), të cilët përbëjnë 37 përqind të të anketuarve. Një pjesë e rëndësishme e subjekteve të anketuar e ushtrojnë aktivitetin e tyre në sektorin e tregtisë me pakicë dhe shumicë, të cilët përbëjnë 28 përqind të punëdhënësve të anketuar, 22 përqind e punëdhënësve të anketuar e ushtrojnë aktivitetin e tyre në sektorin e prodhimit, 9 përqind e punëdhënësve të anketuar e ushtrojnë aktivitetin në sektorin e transportit dhe vetëm 4 përqind në sektorin e ndërtimit, e cila pasqyron edhe krizen në të cilën po kalon ky sektor.

Tabela Nr.1.34: Në cilin sektor ushtroni aktivitetin?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Prodhim	22	22.0	22.0	22.0
Ndërtim	4	4.0	4.0	26.0
Tregti me pakicë/shumicë	28	28.0	28.0	54.0
Transport	9	9.0	9.0	63.0
Sherbime	37	37.0	37.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Numri i të punësuarve: Përsa i përket numrit të të punësuarve që kanë subjektet e anketuar, na rezulton se 32 përqind e subjekteve të anketuar kanë të punësuar nga 1 deri në 5 të punësuar, që do të thotë se subjektet e pyetur janë biznese, institucione ose OJF të vogla; 28 përqind e punëdhënësve të anketuar kanë të punësuar mbi 30 të punësuar në organizatën e tyre, 24 përqind e punëdhënësve të anketuar tregojnë se kanë të punësuar nga 6 deri në 15 të punësuar dhe vetëm 16 përqind e tyre kanë të punësuar nga 16 deri në 30 të punësuar në organizatën e tyre.

Tabela Nr.1.35: Sa është numri i të punësuarve në organizatën tuaj?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 - 5 punonjës	32	32.0	32.0	32.0
6 - 15 punonjës	24	24.0	24.0	56.0
16 - 30 punonjës	16	16.0	16.0	72.0
Mbi 30 punonjës	28	28.0	28.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Forma e punësimit; rezulton se 82 përqind e punëdhënësve të anketuarve kanë të punësuar punonjës më kohë të plotë, 11 përqind e punëdhënësve të anketuar kanë të

punësuar punonjës me kohë të pjesshme dhe vetëm 7 përqind e tyre për shkak të llojit të aktivitetit që kryejn punë sezonale.

Tabela Nr.1.36: Në organizatën tuaj, ka më tepër punonjës të punësuar:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Me kohë të plotë	82	82.0	82.0	82.0
	Me kohë të pjesshme	11	11.0	11.0	93.0
	Punë sezonale	7	7.0	7.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Për sa i përket pyetjes se nëse punëdhënësit janë të gatshëm që të paguajn më shumë nëse punëtorët e tyre do të punonin më shumë orë pune, na rezulton 67 përqind e punëdhënësve të anketuar janë të gatshëm që të paguajn më shumë nëse punëtorët e tyre do të ofronin më shumë orë pune dhe pjesa tjetër nuk do pranonin që të rrisnin pagat e punëtorëve të tyre edhe pse do të ofronin më shumë orë pune.

Tabela Nr.1.37: A do të pranoni rritjen e pagës për punëtorët tuaj nëse punëtorët janë të gatshëm të rrisin orët e tyre të punës?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Po	67	67.0	67.0	67.0
	Jo	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Kërkesa për punë në varësi të pozicioneve të lira për të cilat kanë më shumë nevojë punëdhënësit, rezulton se 34 përqind e punëdhënësve të anketuar kërkojnë punëtor të kualifikuar për organizatat e tyre të punës, 33 përqind e punëdhënësve të anketuar kërkojnë punëtor të thjeshtë ose të pakualifikuar, ndërsa pjesa tjetër kërkojnë staf administrative dhe staf teknik.

Tabela Nr.1.38: Cila është kategoria e pozicioneve më të kërkuara të punës në organizatën tuaj?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Staf Administrativ	19	19.0	19.0	19.0
	Staf Teknik	14	14.0	14.0	33.0
	Punëtor të kualifikuar	34	34.0	34.0	67.0
	Punëtor të thjeshtë	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Përsa i përket kërkesës së punëdhënësve për punonjës me **shkollë fillore**, na rezulton një shpërndarje e kërkesave si në tabelën e mëposhtme të matura me shkallë likerti.

Tabela Nr.1.39: Cili është niveli i kërkesës sipas nivelit të arsimit? (shkollë fillore)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	I kërkuar	1	1.0	1.0	1.0
	Disi i kërkuar	16	16.0	16.3	17.3

TREGU LOKAL I PUNËS. RASTI I QARKUT Durrës

	Jo i kërkuar	13	13.0	13.3	30.6
	Aspak i kërkuar	68	68.0	69.4	100.0
	Total	98	98.0	100.0	
Missing	System	2	2.0		
Total		100	100.0		

Përsa i përket kërkesës së punëdhënsve për punonjës me **shkollë 8/9 vjeçare**, na rezultojnë një shpërndarje e kërkesave si në tabelën e mëposhtme të matura me shkallë likerti.

Tabela Nr.1.40: Cili është niveli i kërkesës sipas nivelit të arsimit? (shkollë 8/9 vjeçare)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	I kërkuar	6	6.0	6.1	6.1
	Disi i kërkuar	27	27.0	27.6	33.7
	Jo i kërkuar	29	29.0	29.6	63.3
	Aspak i kërkuar	36	36.0	36.7	100.0
	Total	98	98.0	100.0	
Missing	System	2	2.0		
Total		100	100.0		

Përsa i përket kërkesës së punëdhënsve për punonjës me **shkollë të mesme**, na rezultojnë një shpërndarje e kërkesave si në tabelën e mëposhtme të matura me shkallë likerti.

Tabela Nr.1.41: Cili është niveli i kërkesës sipas nivelit të arsimit? (shkollë e mesme).

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Shume i kërkuar	7	7.0	7.1	7.1
	I kërkuar	36	36.0	36.7	43.9
	Disi i kërkuar	30	30.0	30.6	74.5
	Jo i kërkuar	10	10.0	10.2	84.7
	Aspak i kërkuar	15	15.0	15.3	100.0
	Total	98	98.0	100.0	
Missing	System	2	2.0		
Total		100	100.0		

Përsa i përket kërkesës së punëdhënsve për punonjës me **shkollë profesionale**, na rezultojnë një shpërndarje e kërkesave si në tabelën e mëposhtme të matura me shkallë likerti.

Tabela Nr.1.42: Cili është niveli i kërkesës sipas nivelit të arsimit? (shkollë profesionale).

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Shumë i kërkuar	25	25.0	25.5	25.5
	I kërkuar	42	42.0	42.9	68.4
	Disi i kërkuar	17	17.0	17.3	85.7
	Jo i kërkuar	5	5.0	5.1	90.8
	Aspak i kërkuar	9	9.0	9.2	100.0
	Total	98	98.0	100.0	
Missing	System	2	2.0		
Total		100	100.0		

Përsa i përket kërkesës së punëdhënësve për punonjës me **universitet (cikli I ose master)**, na rezulton një shpërndarje e kërkesave si në tabelën e mëposhtme të matura me shkallë likerti.

Tabela Nr.1.43: Cili është niveli i kërkesës sipas nivelit të arsimit? (cikli I ose master).

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Shume i kërkuar	26	26.0	26.5	26.5
	I kërkuar	54	54.0	55.1	81.6
	Disi i kërkuar	9	9.0	9.2	90.8
	Jo i kërkuar	7	7.0	7.1	98.0
	Aspak i kërkuar	2	2.0	2.0	100.0
	Total	98	98.0	100.0	
Missing	System	2	2.0		
Total		100	100.0		

Përsa i përket kërkesës së punëdhënësve për punonjës me **doktoraturë dhe të tjera**, na rezulton një shpërndarje e kërkesave si në tabelën e mëposhtme të matura me shkallë likerti.

Tabela Nr.1.44: Cili është niveli i kërkesës sipas nivelit të arsimit? (pas-universitar (doktoraturë dhe të tjera).

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Shumë i kërkuar	16	16.0	16.3	16.3
	I kërkuar	7	7.0	7.1	23.5
	Disi i kërkuar	7	7.0	7.1	30.6
	Jo i kërkuar	28	28.0	28.6	59.2
	Aspak i kërkuar	40	40.0	40.8	100.0

	Total	98	98.0	100.0	
Missing	System	2	2.0		
Total		100	100.0		

Si i përzgjedhin punonjësit e tyre punëdhënësit duke i'u referuar mënyres së informimit; na rezulton se 55 përqind e punëdhënësve të anketuar i punësojnë punëtorët e tyre duke u bazuar në njohjet personale apo rekomandimeve dhe 27 përqind e të anketuarve i drejtohen zyrtarëve të punës për të përzgjedhur personat që kanë nevojë të punësojnë, ndërsa pjesa tjetër i drejtohet alternativave të tjera të informimit si gazeta, tv, radio, internet apo agjencive private për të punësuar stafin e kërkuar. Pra, natyra e tregut të punës në rajonin e Durrësit është e tillë që pjesa më e madhe e punëdhënësve i punësojnë punëtorët e tyre duke u bazuar tek “fjala e gjallë”, ose e thënë ndryshe niveli i besimit tek format e tjera të informimit për të punësuar punonjësit e tyre është i ulët.

Tabela Nr.1.45: Si e realizoni përzgjedhjen e personave që punësoni?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Nëpërmjet njohjeve personale / rekomandimeve	55	55.0	55.0	55.0
Nëpërmjet gazetave, TV ose Radio	3	3.0	3.0	58.0
Nëpërmjet Zyres së Punës	27	27.0	27.0	85.0
Nëpërmjet Agjencive private të punësimit	6	6.0	6.0	91.0
Nëpërmjet institucioneve arsimore (Shkolla / Universitet)	2	2.0	2.0	93.0
Nëpërmjet Internetit	7	7.0	7.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Publikimi i vendeve të lira të punës, rezulton se 53 përqind e punëdhënësve të anketuar i publikojnë vendet e tyre të punës dhe pjesa tjetër preferon të mos i publikoj vendet e lira të punës.

Tabela Nr.1.46: A i publikoni vendet vakante të punës?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Po	53	53.0	53.0	53.0
Jo	47	47.0	47.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Përsa i përket punëdhënësve që i publikojnë vendet e punës na rezulton se 49 përqind e të anketuarve i publikojnë vendet e lira të punës në internet (në faqe të specializuara punësimi ose në webfaqe-et e tyre), 35.8 përqind e tyre i publikojnë pranë zyrës së punës Durrës dhe pjesa tjetër i publikojnë në gazeta.

Tabela Nr.1.47: Nëse po, si i publikoni?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Nuk i publikon vendet vakante të punës	47	47.0	47.0	47.0
Njoftime në gazeta	8	8.0	8.0	55.0
Njoftime në Zyrat e Punës	19	19.0	19.0	74.0
Njoftime në Internet	26	26.0	26.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Vështirësia për të gjetur staf të përshtatshëm për vendet vakante të punës, na rezulton se 77 përqind e punëdhënësve të anketuar shprehen se e kanë shumë të vështirë për të gjetur staf të përshtatshëm dhe pjesa tjetër mendojnë se nuk është e vështirë për të gjetur punonjës të kualifikuar sipas kërkesave për vendet e lira të punës.

Tabela Nr.1.48: A keni të vështirë të gjeni staf të përshtatshëm për pozicionet tuaja të punës?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
(pa përgjigje)	2	2.0	2.0	2.0
Po	77	77.0	77.0	79.0
Jo	21	21.0	21.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Kërkesat e punëdhënësve për nivelin e aftësive që duhet të zotërojnë punonjësit e tyre, na rezulton se 51 përqind e punëdhënësve të anketuar kanë nevojë për punonjës që zotërojnë aftësi teknike, ndërsa pjesa tjetër shpreh interes për zotërimin e aftësive të komunikimit, punës në grup, organizative apo e të gjitha aftësive.

Tabela Nr.1.49: Cfarë aftësish do të dëshironit të kishin më tepër punonjësit tuaj?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Aftësi teknike	51	51.0	51.0	51.0
Aftësi komunikimi	3	3.0	3.0	54.0
Aftësi pune në grup	4	4.0	4.0	58.0
Aftësi organizative	4	4.0	4.0	62.0
Aftësi manaxheriale	1	1.0	1.0	63.0
Të gjitha	37	37.0	37.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

ⁱ Tabela 1.1: Analiza përshkruese e kërkesës për punë.

		Frekuenca	Përqindja	Përqindja e akumuluar
Gjinia e të intervistuarit	Mashkull	71	71.0	71.0
	Femër	29	29.0	100.0
Tipi organizatës	Biznes	83	83.0	83.0
	Institucion publik	12	12.0	95.0
	OJF	5	5.0	100.0
Cila është zona e vendodhjes së organizatës tuaj?	Zonë rurale	34	34.0	34.0
	Zonë urbane	66	66.0	100.0
Në cilin sektor ushtroni aktivitetin?	Prodhim	22	22.0	22.0
	Ndërtim	4	4.0	26.0
	Tregti me pakicë/shumicë	28	28.0	54.0
	Transport	9	9.0	63.0
	Shërbime	37	37.0	100.0
Sa është numri i punonjësve në organizatën tuaj?	1 - 5 punonjës	32	32.0	32.0
	6 - 15 punonjës	24	24.0	56.0
	16 - 30 punonjës	16	16.0	72.0
	Mbi 30 punonjës	28	28.0	100.0
Në organizatën tuaj, ka më tepër punonjës të punësuar:	Me kohë të plotë	82	82.0	82.0
	Me kohë të pjesshme	11	11.0	93.0
	Punë sezonale	7	7.0	100.0
A do të pranoni rritjen e pagës për punëtorët tuaj nëse punëtorët janë të gatshëm të rrisnin orët e tyre të punës?	Po	67	67.0	67.0
	Jo	33	33.0	100.0
Cila është kategoria e pozicioneve më të kërkuara të punës në organizatën tuaj?	Staf Administrativ	19	19.0	19.0
	Staf Teknik	14	14.0	33.0
	Punëtor të kualifikuar	34	34.0	67.0
	Punëtor të thjeshtë	33	33.0	100.0
Cili është niveli i kërkesës sipas nivelit të arsimit (Shkollë Filllore)	I kërkuar	1	1.0	1.0
	Disi i kërkuar	17	17.0	18.2
	Jo i kërkuar	13	13.0	31.3
	Aspak i kërkuar	68	68.0	100.0
	Total	99	99.0	
Missing	System	1	1.0	
Cili është niveli i kërkesës sipas nivelit të arsimit (Shkollë 8/9 vjeçare)	I kërkuar	6	6.0	6.1
	Disi i kërkuar	28	28.0	34.3
	Jo i kërkuar	29	29.0	63.6

TREGU LOKAL I PUNËS. RASTI I QARKUT Durrës

	Aspak i kërkuar	36	36.0	100.0
	Total	99	99.0	
Missing	System	1	1.0	
Cili është niveli i kërkesës sipas nivelit të arsimit (Shkollë e mesme)	Shumë i kërkuar	7	7.0	7.1
	I kërkuar	37	37.0	44.4
	Disi i kërkuar	30	30.0	74.7
	Jo i kërkuar	10	10.0	84.8
	Aspak i kërkuar	15	15.0	100.0
	Total	99	99.0	
Missing	System	1	1.0	
Cili është niveli i kërkesës sipas nivelit të arsimit (Shkollë profesionale)	Shumë i kërkuar	25	25.0	25.3
	I kërkuar	43	43.0	68.7
	Disi i kërkuar	17	17.0	85.9
	Jo i kërkuar	5	5.0	90.9
	Aspak i kërkuar	9	9.0	100.0
	Total	99	99.0	
Missing	System	1	1.0	
Cili është niveli i kërkesës sipas nivelit të arsimit (Universitet (Cikli I ose master))	Shumë i kërkuar	26	26.0	26.3
	I kërkuar	54	54.0	80.8
	Disi i kërkuar	10	10.0	90.9
	Jo i kërkuar	7	7.0	98.0
	Aspak i kërkuar	2	2.0	100.0
	Total	99	99.0	
Missing	System	1	1.0	
Cili është niveli i kërkesës sipas nivelit të arsimit (Pas-Universitar (Doktoraturë dhe të tjera))	Shumë i kërkuar	16	16.0	16.2
	I kërkuar	7	7.0	23.2
	Disi i kërkuar	7	7.0	30.3
	Jo i kërkuar	28	28.0	58.6
	Aspak i kërkuar	41	41.0	100.0
	Total	99	99.0	
Missing	System	1	1.0	
Si e realizoni përzgjedhjen e personave që punësoni?	Nëpërmjet njohjeve personale / rekomandimeve	55	55.0	55.0
	Nëpërmjet gazetave, TV ose Radio	3	3.0	58.0
	Nëpërmjet Zyres së Punës	27	27.0	85.0

	Nëpërmjet Agjencie private të punësimit	6	6.0	91.0
	Nëpërmjet institucioneve arsimore (Shkolla / Universitet)	2	2.0	93.0
	Nëpërmjet Internetit	7	7.0	100.0
A i publikoni vendet vakante të punës?	Po	53	53.0	53.0
	Jo	47	47.0	100.0
Nëse Po, si i publikoni?	Nuk i publikon vendet vakante te punes	47	47.0	47.0
	Njoftime në gazeta	8	8.0	55.0
	Njoftime në Zyrat e Punës	19	19.0	74.0
	Njoftime ne Internet	26	26.0	100.0
A keni të veshtirë të gjeni staf të përshtatshëm për pozicionet tuaja të punës?	(pa përgjigje)	2	2.0	2.0
	Po	77	77.0	79.0
	Jo	21	21.0	100.0
Çfarë aftësish do të deshironit të kishin më tepër punonjësit tuaj?	Aftësi teknike	51	51.0	51.0
	Aftësi komunikimi	3	3.0	54.0
	Aftësi pune në grup	4	4.0	58.0
	Aftësi organizative	4	4.0	62.0
	Aftësi manaxheriale	1	1.0	63.0
	Të gjitha	37	37.0	100.0
	Total	100	100.0	

ii Pyetsori i Ofertes për punë.

Data, më ____/02/2016

PYETSOR PËR KERKIM SHKENCOR

Përshendetje! Në kuader të një studimi doktorature, do t'ju luteshim të na kushtoniit pak minuta

nga koha juaj për plotësimin e këtij pyetsori.

Pyetsori nuk kerkon identifikimin tuaj. Të gjitha të dhënat që do të jepni do të përdoren vetëm

për qellime studimi të doktoratures.

Ju falenderojmë paraprakisht.

Ju lutem jepni përgjigje pyetjeve të mëposhtëme, duke vendosur (+ ose X) në kuadratin përbri pyetjes.

Seksioni I: Të dhëna të përgjithshme

1- Gjinia:	M	F
2- Cilës moshë i përkisni:	16 -19 vjeç	1
	20- 34 vjeç	2
	35 vjeç e lartë	3
3- Cili është vendbanimi juaj:		
Zonë rurale,		1
Zonë urbane,		2
4- Cili është arsimimi juaj?		
Shkollë fillore		1
Shkollë 8/9 vjeçare		2
Shkollë e mesme		3
Shkollë profesionale		4
Universitet (cikli I ose master)		5
Pas-Universitar (doktorature dhe të tjera)		6
5- Cila është gjendja juaj familjare?		
Beqar/e,		1
Bashkejetesë,		2
I/E Martuar,		3
I/E Divorcuar, I/E Ve,		4
6- Cili është statusi juaj e punës?		

I/E punësuar në Sektorin Publik,	1
I/E punësuar në Biznes,	2
I/E vetëpunësuar,	3
Shtëpiak/e	4
Student/nxënës	5
I/E papunë,	6
(të intervistuarit e papunë, shtëpiak/e, vazhdo në pyetjet e seksionit II)	
7- Cili është pozicioni juaj i punësimit?	
Punonjës i thjeshtë	1
Specialist	2
Drejtues sektori	3
Manaxher	4
Drejtor / pronar	5
8- Jeni i/e punësuar:	
Me kohë të plotë	1
Me kohë të pjesshme	2
Punë sezonale	3
9- Sa orë në javë punoni?	
Më pak se 20 orë	1
20 - 29 orë	2
30 - 45 orë	3
Mbi 45 orë	4
10- Sa ditë në javë jeni të angazhuar në punë?	
3 ditë	1
4 ditë	2
5 ditë	3
6 ditë	4
7 ditë	5
11- Në punën aktuale që ju beni, preferoni?	
Rritje Page	1
Më pak orë pune	2
Tjetër (specifiko)	3
12- A do të pranoni rritjen e kohës së punës nëse ofrohet një pagë më e lartë?	

	Po	1
	Jo	2
13-	A jeni të gatshëm që të punoni larg vendbanimit tuaj, nëse ju kërkohet?	
	Po	1
	Jo	2
14-	Sa orë largë vendbanimit tuaj do të pranoni të punoni?	
	Më pak se një orë	1
	1 - 2 orë	2
	Më shumë se 2 orë	3
15-	A jeni në kërkim të një pune të re ndërkohë që jeni të punësuar?	
	Po	1
	Jo	2
16-	Cila është forma e pages që ju paguheni aktualisht?	
	Pagë fikse	1
	Pagë orare	2
	Tjetër (specifiko)	3
17-	Cili është intervali i pageses tuaj?	
	Pagë Orare	1
	Pagë Ditore	2
	Pagë Javore	3
	Pagë Mujore	4
	Pagë Vjetore	5
18-	Aktualisht ndiqni ndonjë trajnim profesional? Brenda ose jashtë organizates tuaj të punës.	
	Po	1
	Jo	2
19-	Si u informuat per kete vend pune?	
	Nëpërmjet njohjeve personale (miq/të afërm)	1
	Nëpërmjet gazetave, TV ose Radio	2
	Nëpërmjet Zyres së Punës	3
	Nëpërmjet Agjencive private të punësimit	4
	Nëpërmjet institucioneve arsimore (Shkolla / Universitet)	5
	Nëpërmjet Internetit	6
	Tjetër (Specifiko) _____	

20- Pas sa kohësh nga perfundimi i shkollës filluat punën?	
Sapo u diplomova	1
Pas 1 - 3 muaj	2
Pas 4 - 12 muaj	3
Pas një viti	4
Seksioni II: Të dhëna të lidhura me punësimin	
1- Në cilin prej sektorëve të mëposhtëm preferoni të punoni?	
Sektor publik	1
Sektor privat jo-bujqësor	2
Sektor privat bujqësor	3
Tjetër (Specifiko) _____	
2- Cilat janë arsyejet e kësaj preference? (mund të listohen më shumë se një arsyeje)	
Paga më e lartë	1
Mundësia për karriere	2
Orari fleksibel	3
Stabiliteti në punë	4
Kontrata e rregullt e punës	5
Hapsire më e madhe punësimi në varësi të kualifikimit	6
Siguria në punë	7
Tjetër (specifiko) _____	
3- Cilen prej kategorive të mëposhtme të punës e vlerësoni më të përshtatshme për ju?	
Staf Drejtues	1
Staf Administrativ	2
Punëtor i kualifikuar	3
Punëtor i thjeshtë	4
4- Mendoni se i zotëroni aftësitë dhe njohuritë e duhura për të punuar në një nga pozicionet e kategorisë që keni zgjedhur?	
Po	1
Jo	2
Nuk e di	3
5- Për çfare aftësishe mendoni se keni më shumë nevojë për t'u zhvilluar?	
<i>(Mund të zgjidhet më shumë se një alternative)</i>	

Aftësi teknike	1
Aftësi komunikimi	2
Aftësi pune në grup	3
Aftësi organizative	4
Aftësi manaxheriale	5
Tjetër (specifiko) _____	
6- A është / ka qenë e vështirë për ju të gjeni një vend pune?	
Po	1
Jo	2
<i>(nëse përgjigja juaj është Po vazhdo me pyetjen numer 7, nëse Jo, kalo tek pyetja numer 8)</i>	
7- Nëse po, cilat janë arsyejet (mund të zgjidhni më shumë se një arsyeje)	
Mosha	1
Gjinia	2
Arsimi i përshtatshëm për vendet punës që kërkon tregu i punës	3
Mungesa e eksperiences	4
Mungesa e kualifikimit të duhur për vendet e punës që kërkon tregu	5
Jam i/e mbi kualifikuar për vendet e punës që kërkon tregu.	6
Vendet e lira të punës janë large vendbanimit tim aktual	7
Niveli i pagave nuk përshtatet me kërkesat e mia	8
Nuk kam informacion për mundësitë e punësimit që ekzistojnë	9
Tjetër (specifiko) _____	
8- Keni marrë ndonjëherë informacion për një vend të lirë pune?	
Po	1
Jo	2
<i>(nëse përgjigja juaj është Po, vazhdo me pyetjen numer 9, nëse Jo, kalo tek pyetja numer 10)</i>	
9- Nëse Po, si e keni marrë këtë informacion?	
Nëpërmjet njohjeve personale (miq/të aferm)	1
Nëpërmjet gazetave, TV ose Radio	2
Nëpërmjet Zyres së punës	3
Nëpërmjet Agjencie private të punësimit	4
Nëpërmjet institucioneve arsimore (Shkolla / Universitet)	5
Nëpërmjet Internetit	6
Tjetër (Specifiko) _____	

10-	Jeni në dijeni të ndonjë institucioni i cili ofron informacion dhe keshillim për punësim?	
	Po	1
	Jo	2
	<i>(nëse përgjigja juaj është Po, vazhdohet me pyetjet e mëposhtme, nëse Jo, intervista përfundon këtu)</i>	
11-	Nëse Po, cili është ky institucion?	

12-	Keni marrë ndonjëherë informacion dhe/ose keshillim nga ky institucion?	
	Po	1
	Jo	2
	<i>(nëse përgjigja juaj është Po, vazhdo me pyetjen numer 13, nëse jo kalo të pyetja numer 14)</i>	
13-	Nëse po, çfarë lloj informacioni dhe/ose keshillimi keni marrë?	
	(mund të zgjidhni më shumë se një alternative)	
	Informacion për vendet e lira të punës	1
	Këshillim për dokumentet e nevojshme që duhen plotësuar për aplikim	2
	Kurse dhe trajnime profesionale	3
	Rregjistrim si i/e papunë	4
	Informacion se ku mund të kërkoj punë	5
	Informacion për kurse dhe trajnime profesionale	6
	Të gjitha të mësipërmet	7
	Tjetër (specifiko) _____	
14-	Nëse Jo, për çfarë arsyejesh? (mund të zgjidhni më shumë se një alternative)	
	Sepse nuk e kam konsideruar të nevojshme	1
	Jam interesuar por stafi i institucionit nuk është treguar i gatshëm për të më ofruar informacion apo keshillim	2
	Institucioni ndodhet larg vendbanimit tim	3
	Nuk besoj se do përfitoj nga informacioni apo keshillat që do më japin	3
	Të gjitha të mësipërmet	5
	Tjetër (specifiko) _____	
15-	Sipas mendimit tuaj, cila është pengesa kryesore për të gjetur një punë të mirë?	

Arsimimi / nivel i papërshtatshëm	1
Kërkesat e punës më të larta sesa niveli arsimit / formimit profesional	2
Mungesa e eksperiencës në punë	3
Mungesa e vendeve të mjaftueshme të punës	4
Rroga të ulta në vendet në dispozicion	5
Kushte të këqija pune për vendet në dispozicion	6
Të tjera (Specifiko)	
FALEMINDERIT PËR BASHKËPUNIMIN!	

iii Pyetsori i Kërkesës për punë

		Data, më ____/02/2016
<u>PYETSOR PËR KËRKIM SHKENCOR</u>		
Përshendetje! Në kuader të një studimi doktore, do t'ju luteshim të na kushtoni pak minuta nga koha juaj për plotësimin e këtij pyetsori.		
Pyetsori nuk kërkon identifikimin tuaj. Të gjitha të dhënat që do të jepni do të përdoren vetëm për qëllime studimi të doktoratës.		
<u>Ju falenderojmë paraprakisht.</u>		
Ju lutem jepni përgjigje pyetjeve të mëposhtme, duke vendosur (+ ose X) në kuadratin përmbri pyetjes.		
Seksioni I: Të dhëna të përgjithshme		
1-	Gjinia e të intervistuarit:	M F
2-	Organizata juaj është:	Biznes 1 Institucion publik 2 OJF 3
3-	Cila është zona e vendodhjes së organizatës tuaj:	Zonë rurale, 1 Zonë urbane, 2

	Zonë gjysëm-urbane,	3
4-	Në cilin sektor ushtroni aktivitetin?	
	Prodhim	1
	Ndërtim	2
	Tregti me pakicë / shumicë	3
	Transport	4
	Sherbime (Specifiko)	5
Seksioni II: Të dhëna lidhur me punësimin		
1-	Sa është numri i punonjësve në organizaten tuaj?	
	1 - 5 punonjës	1
	6 - 15 punonjës	2
	16 - 30 punonjës	3
	Mbi 30 punonjës	4
2-	Në organizaten tuaj, ka më tepër punonjës të punësuar:	
	Me kohë të plotë	1
	Me kohë të pjesshme	2
	Punë sezonale	3
	Pa përgjigje	4
3-	A do të pranoni rritjen e pagës për punëtorët tuaj nëse punëtorët janë të gatshëm të rrisnin orët e tyre të punës?	
	Po	1
	Jo	2
4-	Cila është kategoria e pozicioneve më të kërkuara të punës në organizaten tuaj? (duhet të zgjidhet vetëm një nga kategoritë e mëposhtme)	
	Staf Drejtues	1
	Staf Administrativ	2
	Staf Teknik	3
	Punëtor të kualifikuar	4
	Punëtor të thjeshtë	5
5-	Në një shkallë nga 1 në 5, ku 1= shumë i kërkuar dhe 5 = Aspak i kërkuar, ju lutëm vlerësoni si është niveli i kërkesës nga ana juaj për secilin nivel arsimimi) (rrethoni një numër në çdo rrjesht)	

	Shumë i kërkuar	I kërkuar	Disi i kërkuar	Jo i kërkuar	Aspak i kërkuar
	1	2	3	4	5
Shkollë fillore	1	2	3	4	5
Shkollë 8/9 vjeçare	1	2	3	4	5
Shkollë e mesme	1	2	3	4	5
Shkollë profesionale	1	2	3	4	5
Universitet (cikli I ose master)	1	2	3	4	5
Pas-Universitar (doktorature dhe të tjera)	1	2	3	4	5
6- Si e realizoni përzgjedhjen e personave që punësoni?					
<i>(mund të zgjidhni më shumë se një alternative)</i>					
Nëpërmjet njohjeve personale / rekomandimeve					1
Nëpërmjet gazetave, TV ose Radio					2
Nëpërmjet Zyres së Punës					3
Nëpërmjet Agjencive private të punësimit					4
Nëpërmjet institucioneve arsimore (Shkolla / Universitet)					5
Nëpërmjet Internetit					6
Tjetër (Specifiko) _____					
7- A i publikoni vendet vakante të punës?					
Po					1
Jo					2
(nëse përgjigja është po, vazhdo me pyetjen 8, nëse është jo, kalo tek pyetja 9)					
8- Nëse Po, si i publikoni? (mund të zgjidhet më shumë se një alternative)					
Njoftime në gazeta					1
Njoftime në Zyrat e Punës					2
Njoftime në Institucionet Arsimore / Formimi Profesional					3
Njoftime ne Internet					4

Tjetër (specifiko)_____	
9-	A keni të veshtirë të gjeni staf të përshtatshëm për pozicionet tuaja të punës?
Po	1
Jo	2
10-	Çfarë aftësish do të dëshironit të kishin më tepër punonjësit tuaj?
<i>(Mund të zgjidhet më shumë se një alternative)</i>	
Aftësi teknike	1
Aftësi komunikimi	2
Aftësi pune në grup	3
Aftësi organizative	4
Aftësi manaxheriale	5
Të gjitha	6
Asnjëra prej tyre	7
<i>FALEMINDERIT PËR BASHKËPUNIMIN!</i>	