



VROJTIM NË TERREN

"Identifikimi i mundësive ekzistuese për formim profesional për emigrantët që kthehen në Shqipëri: mangësi dhe rekomandime"



Ky material u realizua në kuadër të projektit "Mbështetje për zbatimin e Strategjisë Kombëtare për Migracionin në Shqipëri". Ky projekt financohet nga Bashkimi Evropian dhe Qeveria Italiane dhe zbatohet nga IOM dhe Qeveria Shqiptare.



VROJTIM NË TERREN
**“Identifikimi i mundësive ekzistuese për formim profesional
për emigrantët që kthehen në Shqipëri:
mangësi dhe rekomandime”**

Dhjetor 2008

Mendimet e shprehura në këtë botim nuk pasqyrojnë opinionin zyrtar të Bashkimit Europian, Qeverisë Italiane dhe Organizatës Ndërkombëtare për Migracionin (IOM).

IOM nuk mban asnjë përgjegjësi për çfarëdo përdorimi që mund t'i bëhet informacionit që përmban ky material.

IOM i përmbahet parimit se migracioni i organizuar dhe human i shërben migrantëve dhe shoqërisë. Si një organizatë ndërqeveritare, IOM bashkëpunon me partnerët në komunitetin ndërkombëtar për të ndihmuar në zgjidhjen e problemeve aktuale të migracionit; për të zhvilluar më tej kuptimin e çështjeve që lidhen me migracionin; për të nxitur zhvillimin ekonomik dhe social nëpërmjet migracionit; dhe për të mbrojtur dinjitetin njerëzor dhe mirëqenien e migrantëve.

Botues: Organizata Ndërkombëtare për Migracionin (IOM)

Rr. Brigada VIII, Vila Nr. 3 Tiranë, Shqipëri

Tel: +355 42 257 836/7

Fax: +355 42 257 835

Email: iomtirana@iom.int

Internet: <http://www.albania.iom.int>

© 2009 Organizata Ndërkombëtare për Migracionin, Shqipëri

Të gjitha të drejtat janë të rezervuara. Asnjë pjesë e këtij botimi nuk mund të riprodhohet, regjistrohet, kopjohet ose transmetohet në çfarëdo formë apo me çfarëdo mjeti, elektronik, mekanik, fotokopjues, regjistruar ose të tjerë, pa marrë më parë miratimin me shkrim nga botuesi.

MIRËNJOHJE

Ekipi i 2A Consortium dëshiron t'i shprehë falënderimet e tij zyrtarëve të Ministrisë së Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta që u konsultuan në kuadër të këtij studimi, për bashkëpunimin e tyre dhe ndihmesën e pakursyer. Në veçanti, falënderojmë përfaqësuesit e Drejtorisë së Politikave të Punësimit, Drejtorisë së Politikave Migratore, Kthimit dhe Reintegrimit, dhe të Shërbimit Kombëtar të Punësimit, përfshirë Qendrat Publike të Formimit Profesional dhe Zyrat Rajonale të Punësimit në të gjithë territorin e vendit për mbështetjen e tyre të vazhduar në ndërmarrjen e këtij studimi.

Ky studim u bë i mundur në sajë të mbështetjes së vazhduar të ekipit të IOM-it, i cili punon për zbatimin e projektit "Mbështetje për Zbatimin e Strategjisë Kombëtare për Migracionin në Shqipëri.

PËRMBAJTJA

SHKURTIME	7
HYRJE	8
a. Metodologjia e vrojtimit	8
b. Përzgjedhja e kampionit	8
c. Mbledhja, përpunimi i të dhënave dhe raportimi	9
1. PROFESIONET DHE KUALIFIKIMET MË TË KËRKUARA NË TREGUN E PUNËS SIPAS RAJONEVE PËRKATËS	9
1.1 Tregu i punës dhe prirjet e tij kryesore	9
1.1.1 Profesionet dhe kualifikimet më të kërkuara sipas rajoneve	10
1.2 Migrantët që kthehen në tregun shqiptar të punës: tendencat e kthimit	12
1.2.1 Si e influencojnë migrantët tregun e punës dhe shkallën e punësimit?	12
1.2.2 Si duhet ta influencojnë migrantët formimin profesional?	13
1.3 Migrantët e kthyer dhe dërgesat në para	14
2. NIVELI AKTUAL I SHËRBIMEVE TË FORMIMIT PROFESIONAL PUBLIK DHE PRIVAT TË OFRUARA NDAJ POPULLATËS NË PËRGJITHËSI DHE NDAJ MIGRANTËVE TË KTHYER	14
2.1 Politikat, baza ligjore dhe institucionale lidhur me formimin profesional në nivel kombëtar	14
2.2 Karakteristikat, ngjashmëritë dhe veçoritë e qendrave publike dhe private të formimit profesional dhe identifikimi i nevojave	17
2.3 Burimet e financimit	20
2.4 Shërbimet e formimit profesional për migrantët e kthyer	22
3. GJETJET KRYESORE TË VROJTIMIT	22
3.1 Analizë e detajuar e programeve të trajnimit të QFP private dhe publike	22
3.2 Analiza e nevojave dhe cilësia e trajnimeve	25
3.3 Marrëdhëniet midis ZRP, QFP dhe punëdhënësve	25
3.4 Gjetjet kryesore për migrantët e kthyer	30
3.4.1 Analiza e të dhënave demografike, të arsimit dhe ekonomike të migrantëve të kthyer të intervistuar	30
3.5 Analiza e situatës së migrantëve përpara emigracionit	34
3.6 Analiza e situatës së migrantëve gjatë emigracionit	35
3.7 Analiza e situatës së migrantëve të kthyer	36
3.7.1 Pjesëmarrja aktuale e migrantëve të kthyer në QFP në Shqipëri	41
3.7.2 Kualifikimi i migrantëve të kthyer	43
3.7.3 Marrëdhëniet me ZRP-të dhe me QFP-të	44
3.8 Gjetjet kryesore nga pyetësi i bizneseve	47
3.8.1 Të dhëna për punësimin në biznes	47
3.8.2 Analiza e perceptimit të bizneseve lidhur me shërbimin e formimit profesional të ofruar nga QFP publike dhe private	49
3.9 Përmbledhje e gjetjeve	55

3.10	Reflektimi i nevojave të tregut të punës në kurrikulat dhe programet e QFP-ve	56
3.10.1	Tipet dhe cilësia e Formimit Profesional kundrejt profesioneve të kërkuara në tregun e punës	56
3.10.2	Mundësitë dhe sfidat e migrantëve për punësim	57
3.10.3	Gatishmëria e komunitetit të biznesit për të punësuar migrantë me formim profesional	59
3.11	Strategjitë e bashkëpunimit midis QFP-ve, ZRP-ve dhe bizneseve: identifikimi i nevojave	59
4	REKOMANDIMET KRYESORE	60
5.	ANEKSE	63
5.1	Lista e Tabelave	63
5.2	Lista e Grafikëve	66
5.3	Bibliografia	67

SHKURTIME

ACER	Qendra Shqiptare për Kërkime Ekonomike
AFP	Arsimi dhe Formimi Profesional
AKAFP	Agjencia Kombëtare e Arsimit dhe Formimit Profesional
ASET	Forumi Shqiptar Social Ekonomik
BB	Banka Botërore
BE	Bashkimi Europian
BSH	Banka e Shqipërisë
CBA	Cilësi dhe Barazi në Arsim
ILO	Organizata Ndërkombëtare e Punës
INSTAT	Instituti Kombëtar i Statistikave
IOM	Organizata Ndërkombëtare për Migracionin
KKAFP	Këshilli Kombëtar i Arsimit dhe Formimit Profesional
KM	Këshilli i Ministrave
MASH	Ministria e Arsimit dhe Shkencës
MPÇSSHB	Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta
MSA	Marrëveshja e Stabilizim Asociimit
PBA	Programi Buxhetor Afatmesëm
PBB	Prodhimi i Brendshëm Bruto
QFP	Qendra Publike të Formimit Profesional
SHKP	Shërbimi Kombëtar i Punësimit
SIDA	Agjencia Suedeze për Asistencë dhe Zhvillim
SKZHI	Strategjia Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim
SME	Ndërmarrjet e Vogla dhe të Mesme
SPI	Sistemi i Planifikimi të Integruar
ZRP	Zyra Rajonale e Punësimit

HYRJE

Vrojtimi kombëtar mbi mundësitë për formim profesional të migrantëve të kthyer dhe analiza e problemeve të hasura në Shqipëri vjen në vazhden e aktiviteteve të zhvilluara nga Qeveria Shqiptare dhe Organizata Ndërkombëtare për Migracionin (IOM) në zbatim të Strategjisë Kombëtare për Migracionin 2005-2009¹. Ai kryhet në kuadër të projektit “Mbështetje për zbatimin e Strategjisë Kombëtare për Migracionin në Shqipëri”, projekt ky i financuar nga Komisioni Europian dhe Qeveria Italiane. Për realizimin e këtij studimi, IOM përzgjodhi 2A Consortium i përbërë nga Qendra Shqiptare për Kërkime Ekonomike (ACER) dhe Forumi Shqiptar Social Ekonomik (ASET).

Qëllimi i përgjithshëm i këtij studimi ishte identifikimi i mundësive aktuale për formim profesional për migrantët e kthyer në Shqipëri, me synim ndërmarrjen e iniciativave për përmirësimin e shërbimeve të formimit profesional në vend.

2A Consortium kreu studimin në përputhje me specifikimet e mëposhtme:

- Vlerësoi nivelin aktual të shërbimeve të formimit profesional publik dhe privat në Shqipëri që u ofrohen migrantëve, duke përfshirë identifikimin e boshllëqeve dhe nevojave në bashkëpunim me Shërbimin Kombëtar të Punësimit (SHKP);
- Kreu një analizë krahasuese të mundësive të formimit profesional me kërkesat e tregut të punës, duke përdorur indikatorët e mëposhtëm:
 - Llojet e dhëna të formimit profesional krahasuar me profesionet e kërkuara në treg;
 - Cilësia e trajnimeve të siguruara krahasuar me nivelin e aftësive profesionale të kërkuara në treg;
 - Frekuenca e rifreskimit të materialeve teorike dhe teknologjive për të dhënë trajnime krahasuar me progresin e tregut;
 - Tipologjia e shërbimeve të formimit profesional për rajon
- Vlerësoi nivelin e regjistrimit të migrantëve të kthyer në shërbimet e formimit profesional të dhënë në Shqipëri;
- Ofroi një sërë rekomandimesh për zhvillimet e ardhshme të sistemit të formimit profesional publik në Shqipëri.

a. Metodologjia e vrotimit

Projekti u zbatua duke përdorur metoda cilësore dhe sasiore që përfshinë kërkimin paraprak të literaturës përkatëse, takime në terren me ekspertë dhe institucione të ndryshme, hartimin e kampionit dhe metodologjisë së vrotimit, si dhe zbatimin e saj nëpërmjet intervistave me pyetësorë.

Vrojtimi konsistoi në intervista të drejtpërdrejta me 100 migrantë, 30 biznese, 12 Zyra Rajonale të Punësimit (ZRP) dhe Shërbimin Kombëtar të Punësimit (SHKP), 10 Qendra Publike të Formimit Profesional (QFP), dhe 12 Qendra Private të Formimit Profesional (QFPF), bazuar në tre lloje të ndryshme pyetësorësh.

b. Përzgjedhja e kampionit

Hartimi i kampionit konsistoi në një proces të ndarë në dy faza, ku në fillim u përzgjodhën shpërndarja gjeografike dhe numri i të intervistuarve dhe më pas përzgjedhja e migrantëve, bizneseve dhe institucioneve që u intervistuan.

¹Studimi parashikohet specifikisht në masën 3 të Planit Kombëtar të Veprimit për Migracionin: “Vlerësimi i mundësive konkrete që ofron Strategjia për Punësimin dhe Formimin Profesional për migrantët e kthyer.”

Gjatë përzgjedhjes së kampionit u patën parasysh kriteret e mëposhtme:

- a. Përzgjedhja e zonave ku zhvillimi ekonomik dhe punësimi është më i madh. Zona të tilla si Tirana, Shkodra, Durrësi, Vlora dhe Korça u përzgjedhën si më të përshtatshmet për t'u pilotuar vrojtimi për shkak të shpërndarjes së gjerë gjeografike, madhësisë së tregut të punës, afërsisë së kufirit me shtetet fqinjë si dhe intensitetin e migrantëve të kthyer.
- b. Në mungesë të të dhënave analitike mbi punësimin e migrantëve të kthyer, shpërndarja prej 100 migrantësh të intervistuar u bë në bazë të kriterit të numrit të tyre që janë regjistruar pranë Zyrave Rajonale të Punësimit në zonat pilot Tiranë, Durrës, Shkodër, Vlorë dhe Korçë pas datës 1 Janar 2007, si dhe numrit të migrantëve të kthyer të trajnuar në qendrat e formimit profesional.
- c. Për sa i përket bizneseve, kriteri që u ndoq ishte përzgjedhja e 30 bizneseve në bazë të numrit total dhe numrit të regjistruar në çdo zonë në 31 Dhjetor 2007 në zonat pilot Tiranë, Durrës, Shkodër, Vlorë dhe Korçë.
- d. Nëpunës të Shërbimit Kombëtar të Punësimit, së bashku me të gjitha Zyrat Rajonale të Punësimit u intervistuan. Po ashtu u intervistuan të gjitha Qendrat Publike të Formimit Profesional si dhe 1 Qendër Private e Formimit Profesional në çdo qendër prefekturë. Nga totali prej 12 Qendrave Private të Formimit Profesional 1/3 e tyre u përzgjedhën të ishin organizata jofitimprurëse (OJF).

c. Mbledhja, përpunimi i të dhënave dhe raportimi

Me qëllim hartimin e një analize sa më të qartë dhe të plotë lidhur me karakteristikat e migrantëve të kthyer dhe çështjet e zhvillimit të formimit profesional në Shqipëri, ekipi i ekspertëve hartoi tre lloje të ndryshme pyetësorësh për çdo kategori: migrantë, biznese, dhe institucione. Vrojtimi me pyetësorë u realizua nga ekspertë të statistikës të 2A Consortium. Një fazë paratestimi u zhvillua në një kampion 5% të zgjedhur rastësisht për t'u siguruar që pyetësorët janë të qartë, të kuptueshëm, për të parë reagimin e intervistuesve lidhur me kohëzgjatjen e intervistës, përgjigjet e marra si dhe nëse i shërbenin qëllimit të projektit.

Përpunimi i të dhënave u krye nëpërmjet programit të përpunimit të të dhënave statistike (SPSS) nga një ekspert statistike dhe forma të ndryshme raportimi, duke përfshirë korrelacione dhe kryqëzime (cross-tabulation), të cilat u përgatitën në mënyrë që të interpretoheshin rezultatet dhe të hartoheshin konkluzionet dhe rekomandimet e përshtatshme.

Në fund të projektit u përgatit një raport përfundimtar me gjetjet e vrojtimit të realizuar në periudhën Maj-Qershor 2008 si dhe u realizua përfshirja e rekomandimeve përkatëse të IOM.

Ky raport merr parasysh gjetjet e studimit të literaturës, duke parë nevojat e tregut të punës dhe ndikimin e migrantëve të kthyer në tregun lokal. Në vijim raporti shqyrton ofrimin e trajnimit profesional në Shqipëri dhe ndikimin tek migrantët e kthyer. Më pas raporti vijon me gjetjet e vrojtimit, duke identifikuar kërkesën dhe ofertën aktuale për formimim profesional dhe duke analizuar gjetjet. Raporti mbyllet me një sërë rekomandimesh.

1. PROFESIONET DHE KUALIFIKIMET MË TË KËRKUARA NË TREGUN E PUNËS SIPAS RAJONEVE PËRKATËSE

1.1 Tregu i punës dhe prirjet e tij kryesore

Ndryshimet strukturore që shoqëruan periudhën e tranzicionit në Shqipëri patën ndikim domethënës në tregun e punës për disa arsye kryesore:

- Procesi i tranzicionit përfshiu një rishpërndarje të burimeve ndërmjet sektorëve, pasi sektorët më pak produktivë u mbyllën dhe ato më produktivë janë zgjeruar duke bërë që gjatë këtij procesi kompani të vjetra të dilnin nga tregu dhe të zhvilloheshin biznese të reja nga sipërmarrës privatë të vegjël. Si rezultat, pengesat e shumta për të hyrë në treg dhe rritja e ndërmarrjeve të vogla e të mesme kanë çuar në një ulje të ndjeshme të kapaciteteve për të thithur në tregun e punës punëtorë të dalë nga sektorët e mbyllur, duke rritur kështu shkallën e papunësisë.
- Duke qenë se procesi i tranzicionit kërkon ristrukturime të brendshme të ndërmarrjeve gjatë dhe pas periudhës së procesit të privatizimit, në të kanë ndikuar shkurtime të kostove dhe shpenzimet për investime, investimet për teknologji të reja dhe rritja e kërkesës për aftësi brenda sipërmarrjeve.
- Investimet e huaja direkte kanë ndikuar në transferimin e teknologjive dhe teknikave të reja të prodhimit, aftësive menaxheriale në kompanitë investuese ashtu siç edhe kanë ndikuar në mënyrë të konsiderueshme në tregun e punës nëpërmjet punësimit dhe trajnimit të punëtorëve.
- Hapja e ekonomisë ndaj tregut të jashtëm është një tjetër arsye e rëndësishme e ndryshimeve strukturore duke qenë se burime të reja kërkesash stimulojnë rishpërndarjen e fuqisë punëtore dhe burimeve brenda kompanisë ashtu dhe ndërmjet sektorëve.
- Së fundmi, procesi i ristrukturimit ka edhe një dimension rajonal të rëndësishëm, duke bërë që rajone të ndryshme të kenë shkallë të ndryshme ristrukturimi. Kështu, kryeqyteti së bashku me rrethinat e tij ka një proces ristrukturimi më të avancuar sesa zonat periferike aty ku papunësia është në rritje dhe sigurimi i mundësive për trajnim dhe arsimim për të asistuar punëtorët e papunë është i vogël.

Shqipëria përbëhet kryesisht nga një ekonomi agrare, e karakterizuar nga një përqindje e madhe e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme (94%)² dhe një shkallë të lartë informaliteti. Një tjetër sfidë që vlen të përmendet është rritja drastike e sektorit të punësimit privat jobujqësor, i cili siguron edhe shumicën e vendeve të punës (rreth 56%)³. Ndërmarrja tipike shqiptare është e vogël me rreth 1/3 e punonjësve që punon në biznese familjare. Ndërsa pjesa tjetër e punësimit në sektorin privat sigurohet nga shërbimet, shëndetësia dhe edukimi, industria tekstile dhe ushqimore, energjia dhe transporti.

Të bërit biznes në Shqipëri përbën një vështirësi të konsiderueshme dhe ndërmarrjet hasin në pengesa serioze përfshirë këtu: burokracinë, konkurrencën mes sektorit formal nga atij jo formal, vështirësi të tjera administrative sidomos në regjistrimin e bizneseve, po ashtu në sistemin juridik (nevoja për një sistem efikas, regjistrimi i pasurisë, struktura e taksë-tatimeve, etj)⁴ duke vështirësuar tërheqjen e investimeve lokale dhe të huaja si dhe promovimin e sipërmarrjeve. Këto pengesa janë substanciale për Shqipërinë dhe madje më tipike se sa në vendet e tjera të rajonit të Europës Juglindore⁵. Zhvillimi i sektorëve më produktivë has vështirësi dhe pengesa gjithashtu nga dobësitë në transport, komunikacion dhe infrastrukturë.

1.1.1 Profesionet dhe kualifikimet më të kërkuara sipas rajoneve

Një tipar dallues i modelit të papunësisë në Shqipëri është variacioni i dukshëm ndërmjet rajoneve. Kështu, në vitin 2007 rajoni verior e kishte papunësinë 23.2%, ai qendror 11.7% dhe po kaq (11.7%) rajoni jugor⁶.

Aspekti më i rëndësishëm i fragmentizimit të tregut të punës përbën një varësi dalluese nga forcat

²European Training Foundation, "The Contribution of Human Resources Development to Migration Policy in Albania", 2007, Fq. 11

³Idem.

⁴Marta Muço, Peter Sanfey, "Private Sector and Labour Market Developments in Albania: Formal versus Informal", Global Development Network Southeast Europe, April 2004

⁵A. Gjipali, "A comparative analysis of labour market development during transition in CEEC, with a focus in Albania".

⁶Shërbimi Kombëtar i Punësimit, Statistikat 2008

institucionale, të identifikuara më shume si forca sesa si sjellje fitimprurëse e firmave dhe sjellje dobiprurëse e punëtorëve (Fields, 2005). Fragmentizimi i tregut të punës në Shqipëri është i lidhur relativisht me pasigurinë e madhe të tregut të punës ku dallohet shkalla e ulët e punësimit, prezenca e një ekonomie të gjerë informale dhe mbizotërimi i sektorit bujqësor në punësim.

Mungesa e kërkesës për punë e ka detyruar popullsinë të nxisë aktivitete private fitimprurëse, të cilat shpesh janë pak të paguara, me vlerë të ulët dhe aftësi kualifikimi minimale. Kërkesa për punë në sektorin formal është mjaft e limituar dhe është kryesisht e kufizuar në sektorin publik dhe në disa aktivitete biznesesh private, siç janë bankat dhe deri diku turizmi dhe ndërtimi.

Profesionet dhe kualifikimet më të kërkuara për punësim në sektorin shtetëror (i cili mbetet më i madhi në vend) kryesohen nga specialistë të administratës publike, shëndetësi dhe arsim duke i lënë një vend më të vogël punësimit në shërbime. Në sektorin shtetëror, “75% e të punësuarve janë buxhetorë, ku pjesën më të madhe e zë administrata publike me 34% të punësimit total; arsimi me 20%; shëndetësia me 14%; shpërndarja e energjisë dhe ujit me 9%; transporti dhe telekomunikacioni me 6%”⁷. Ashtu siç është e përmendur më lart, kjo dukuri reflekton prirjen e ndryshimeve strukturore në ekonominë kombëtare. Duhet të përmendim që punësimi në sektorin shtetëror sa vjen e ulet në sajë të procesit të privatizimit në sektorë siç janë: energjitika, industria nxjerrëse e përpunuese e mineraleve, telekomunikacioni, shëndetësia e arsimi.

Profesionet dhe kualifikimet më të kërkuara në sektorin privat përbëhen nga “specialistë në sektorët e industrisë përpunuese (38 %), ndërtim (26%) dhe tregti e shërbime (24%) ku vetëm rreth 2% e të punësuarve janë migrantë të kthyer”⁸. Nëse do t’i referoheshim ndarjes territoriale të punësimit, vihet re se transferimi i aktiviteteve në zona më të mëdha dhe urbane për të qenë më konkurrues shoqërohet me një rritje të papunësisë sidomos në rrethet e vogla. Kështu, papunësia duket se është më e madhe në rajonet Dibër, Berat, Fier, dhe Kukës⁹.

Duke ju referuar ndarjes konvencionale të territorit të vendit në rajone, vihet re se në rajonin e veriut ka një numër të madh të të papunëve të cilët përfitojnë nga skema e asistencës ekonomike (24%)¹⁰. Kjo papunësi shoqërohet me një mungesë motivacioni për të rihyrë në tregun e punës. Shkak për këtë janë mbyllja e ndërmarrjeve shtetërore, investime të pakta, infrastrukturë e dobët, emigracioni, por edhe mungesa e kualifikimit të punëtorëve. Kërkesat më të mëdha për profesione janë të orientuara më shumë drejt atyre sektorëve privatë që edhe pse pak të zhvilluar janë më të orientuar siç janë: ndërtimi, shërbimet dhe tregtia. Duke ju referuar rajonit qendror, ku popullsia është më e madhe (35%)¹¹ papunësia duket se është ulur në mënyrë të pandjeshme (12,5%)¹² gjatë periudhës 2006 - 2007. Në disa qytete si Durrës, Korçë kërkesat për profesione dhe kualifikime janë më të moderuara drejt turizmit, konfeksioneve, ndërtimit apo shërbimeve të karakterit sezonal. Ndërsa, për sa i përket rajonit jugor, niveli i papunësisë (12%)¹³ ndjehet më shumë tek meshkujt, pasi kërkesat për punë janë më të mëdha në industri përpunuese p.sh në Vlorë, Fier ku pjesa më e madhe e kualifikimeve kërkohet prej grave dhe vajzave.

⁷Fondacioni “Qemal Stafa”, “Zhvillimi i Tregut të Punës, punësimi dhe papunësia”, 18 Prill 2008, Fq. 11

⁸Idem. Fq 13

⁹Idem. Fq. 20

¹⁰ SHKP, Statistikat 2007, Tiranë

¹¹Idem.

¹² Idem.

¹³ Idem.

1.2. Migrantët që kthehen në tregun shqiptar të punës: tendencat e kthimit

Nga të dhënat e MPCSSHB¹⁴ rezulton se nga Shqipëria kanë emigruar rreth 1 milion persona prej një popullsie prej 3,4 milion banorësh. Ky numër emigrantësh përbën 22-25% të popullsisë gjithsej dhe rreth 35 % të popullsisë aktive. Gjithashtu vlerësohet se 50% e emigrantëve kanë destinacion Greqinë, 25 % Italinë dhe 25 % vendet e Bashkimit Europian (Angli, Gjermani, Zvicër), ShBA-në dhe Kanadanë. Shqipëria ka një fluks emigracioni (popullsi aktive e emigruar/popullsi aktive gjithsej) 5-6 herë më të lartë se mesatarja e vendeve të zhvilluara.

Kthimi i migrantëve në Shqipëri është vullnetar ose i detyruar. Deri nga mesi i viteve '90 forma më e zakonshme e kthimit ishte detyrimi, kryesisht nga Italia dhe Greqia. Kthimi vullnetar dhe i organizuar ka qenë më i zakonshëm nga Anglia, Belgjika dhe Gjermania. Edhe në shembullin tonë të vrojtimit 67% e migrantëve janë kthyer vullnetarisht, 32% janë kthyer nga autoritetet shtetërore dhe 1% me ndihmën e programeve të kthimit. Në të njëjtën kohë, po i kushtohet më shumë vëmendje politikave të kthimit vullnetar të migrantëve të suksesshëm nëpërmjet programeve të ndryshme (Brain Gain Albania, Këshilli i Ministrave)¹⁵, i cili synon të integrojë atë pjesë të diasporës që ka studiuar dhe punuar jashtë, në pozicione drejtuese dhe menaxhuese të administratës shqiptare.

Procesi i kthimit të migrantëve është i lidhur me një sërë faktorësh të karakterit të zhvillimit ekonomik e social të vendit. Ky fenomen i shërben potencialisht rritjes ekonomike të Shqipërisë, nëpërmjet kapitalit që migrantët e kthyer sjellin, përvojës së punës që kryejnë jashtë vendit si dhe ideve të reja. Kthimi i një pjese të migrantëve, mund të balancojë kurbën në rënie të prirjes negative të dërgesave në para të emigrantëve në vitet e fundit.

1.2.1 Si e influencojnë migrantët tregun e punës dhe shkallën e punësimit?

Fuqia punëtore e brendshme e vendit përbën një nga potencialet e pashfrytëzuara të zhvillimit. Nga njëra anë, ky potencial vështirësohet nga nivele të larta të informalitetit dhe nën punësimit dhe nga ana tjetër nga aftësi të kufizuara dhe mospërshtatje të aftësive me vendin e punës. Vendi ende mbetet një eksportues i punëtorëve migrantë dhe mbështetet mjaft në dërgesat në para të emigrantëve të punës si kontribute të qëndrueshme të PBB së tij.

Duke pasur parasysh marrëdhënien midis migracionit dhe kapitalit human të vendit bazuar në çështjet e migracionit dhe zhvillimit në Shqipëri, ndërhyrjet e ardhshme duhet të marrin parasysh ndikimin që ka emigracioni në formimin e aftësive si edhe pjesëmarrjen e fuqisë punëtore në tregun kombëtar dhe ndërkombëtar. Duke kuptuar se çfarë ndikimi ka migracioni në tregun e punës, kërkohet një mirëkuptim gjithëpërfshirës i dinamikave të tregut të punës në terma afat shkurtra dhe afat-gjata, në mënyrë që të identifikohet një vlerësim i saktë i politikave të arsimimit, trajnimit dhe politikave të emigracionit.

Pa dyshim që “emigracioni redukton fuqinë punëtore vendase të disponueshme dhe si rezultat potencialet e rritjes ekonomike të vendit në një mënyrë sasiore”. Megjithëse Shqipëria ka një shkallë të lartë të rritjes së popullsisë krahasuar me vendet e tjera europiane, e për pasojë dhe numër të lartë të fuqisë punëtore, procesi intensiv i emigracionit kryesisht nga zonat veriore dhe jugore të vendit ka shkaktuar edhe një rënie të fuqisë punëtore.

Ekzistojnë disa vështirësi që influencojnë tregun shqiptar të punës. Kërkesa për punë në ekonominë formale është relativisht e ulët, zhvillimi i sektorëve më produktivë të ekonomisë është i rrezikuar

¹⁴ “Albania: Migration and Development, Exiting from Vulnerability in Global Migration System”, Dr. Kosta Barjaba, Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, Prezantim, 2007, Tiranë

¹⁵ Këshilli i Ministrave i Republikës së Shqipërisë, e disponueshme në: www.braingain.gov.al

nga transporti jo efikas, komunikimet dhe infrastruktura. Si rrjedhojë, kushtet e tilla të një tregu pune jo efikas në vend vazhdimisht nxisin emigracionin ndërkombëtar. Shqiptarët e konsiderojnë emigracionin si një strategji mbijetese për shkak të kushteve të varfra të jetesës së tyre në vend – një fakt ky i vërtetuar nga shkalla e lartë e migracionin krahasuar për numrin e përgjithshëm të popullsisë. Përafërsisht 860,000 migrantë, që përbëjnë 27.5% të popullsisë totale kanë emigruar gjatë një periudhe 15-vjeçare (1990-2005)¹⁶.

Marrëdhënia kryesore ndërmjet nivelit të aftësive, rezultateve të tregut të punës, varfërisë dhe emigracionit nga njëra anë dhe ndikimit të migracionit të lartë në tregun e punës nga ana tjetër, kërkon një kombinim të përshtatshëm ndërhyrjesh në politika duke prekur një spektër të gjerë fushash, përfshirë punësimin, arsimimin, trajnimin e të rriturve dhe migracionin.

1.2.2 Si duhet ta influencojnë migrantët formimin profesional?

Ekziston një korrelacion midis fazës tranzitore nga punësimi në emigracion me atë pas kthimit. Sipas disa studiuesve, shqiptarët kthehen dhe investojnë sërish në të njëjtin profil pune që kanë punuar gjatë emigracionit¹⁷, por duhet përmendur se vetëm një pjesë e migrantëve të kthyer përsëritën eksperiencën e tyre të punësimit jashtë vendit duke hapur të njëjta biznese edhe pas kthimit në Shqipëri, si rezultat i një niveli të lartë lëvizshmërie pas kthimit. Ndërkohë që 63.0%¹⁸ e migrantëve të kthyer janë shprehur se eksperiencia e emigracionit i ka bërë të gjejnë një punë më të mirë pas kthimit në Shqipëri, pjesa tjetër e shikon të vështirë adaptimin me tregun e punës dhe janë të papërgatitur ndaj kërkesave të tij kundrejt aftësive dhe trajnimeve profesionale që duhet të kenë. Është me rëndësi që QFP-të të jenë lehtësisht të arritshme dhe të jenë në gjendje të ofrojnë shërbimet e duhura për migrantët e kthyer dhe të mbështesin mundësinë e punësimit të tyre në tregun shqiptar të punës, i cili mund të jetë i ndryshëm nga ai i vendeve pritëse.

Migrantët e kthyer duhet t'i orientojnë qendrat e formimit profesional drejt zhvillimit të atyre profesioneve që ata nuk kane mësuar në vendet ku kanë jetuar përkohësisht si emigrantë. Ky fakt tregon se kombinimi i aftësive me intensitetin e përvetësimit të profesioneve të reja do të mund të harmonizonte kërkesën dhe ofertën e tregut të punës¹⁹. Migrantët e kthyer që nuk arrijnë të riintegrohen në kushtet e tregut të punës përbëjnë potencial për të migruar sërish. Arsyet e emigrimit të përsëritur janë të lidhura me shkallën e arsimimit, nivelin e kursimeve gjatë emigrimit të parë dhe nivelin e kualifikimit të marrë për t'iu përshtatur kushteve të kthimit në vend. Kështu që shkak për emigrim të përsëritur bëhen mos gjetja e një pune/nuk mund të gjejnë punë, apo se lloji i punës ka qenë i pakënaqshëm, mos përmirësimi i standarteve të jetesës dhe mungesa e një formimi profesional më të avancuar në përputhje me kërkesat e tregut. Gjetja e një vendi pune pas kthimit nga migracioni ndikohet mjaft nga aftësia që migrantët e kthyer zotërojnë. Kështu, sa më i lartë të jetë formimi profesional i migrantëve, aq më të vogla do të jenë shanset për të emigruar sërish.

Duke ju referuar lidhjes midis migrantëve të kthyer dhe qendrave të formimit profesional, këto të fundit duhet të nxisin dhe inkurajojnë pjesëmarrjen e migrantëve në programet e tyre të formimit dhe nga ana tjetër duhet të zhvillojnë programe të avancuara dhe të përshtatura për këtë grup. Ndërsa, ndërgjegjësimi i migrantëve për shërbimet dhe mundësitë që mund të ofrojë formimi profesional krijon lehtësira për identifikimin e tyre dhe regjistrimin sipas profileve të aftësive, në mënyrë që të ketë një menaxhim dhe ndërmjetësim më të mirë gjatë fazës së rekrutimit të tyre prej tregut të punës.

¹⁶IOM: 2007, Profilet e migracionit

¹⁷Labrianidis et al. 2005 dhe Kilic et al. 2007

¹⁸Të dhënat janë llogaritur nga vrojtimi "Realizimi i një vrojtimi kombëtar për identifikimin e mundësive ekzistuese për trajnimin profesional të migrantëve të kthyer dhe analiza e problemeve të hasura në Shqipëri", 2008

¹⁹Kjo çështje nuk është përfshirë në pyetjet e pyetësorit, por është mendim i ekspertëve të 2A Consortium.

Në këto kushte nuk rriten vetëm përfitimet personale të migrantëve të kthyer, por edhe përfitimet sociale për gjithë shoqërinë. Prurja e migrantëve në qendrat e formimit profesional do të ndihmonte në ngritjen e kapaciteteve, pasi bashkë me eksperiencën ata sjellin një edukatë pune të ndryshme.

1.3. Migrantët e kthyer dhe dërgesat në para

Shqipëria përballlet me një sërë sfidash ndërsa përpiqet të vazhdojë dhe përshpejtojë rritjen ekonomike dhe të rrisë konkurrencën si pjesë e përpjekjeve të saj drejt Integritimit European. Dërgesat në para të migrantëve mbeten një burim i rëndësishëm i financimit të jashtëm në një kohë që vendi përpiqet të reduktojë varfërinë. Në 15 vitet e fundit (që nga viti 1992) vlerësohet se në Shqipëri kanë hyrë rreth 6.6 miliardë Euro, që përbëjnë rreth 13% të PBB të vendit – duke tejkaluar ndihmën zyrtare nga jashtë vendit, transfertat financiare të migrantëve drejt Shqipërisë e bënë atë një nga vendet më të varura nga remitancat në botë²⁰. Gjithashtu është parë që dërgesat në para të emigrantëve financojnë rreth 60% të deficitit tregtar të vendit duke konkuruar edhe me investimet e huaja direkte në vend²¹. Si rezultat i këtij ndikimi, mund të themi se dërgesat në para të emigrantëve shqiptarë janë një burim i rëndësishëm investimi dhe migrantët janë një target grup i rëndësishëm për marrëveshjet tregtare dhe ekonomike.

Kështu, një sërë studimesh²² kanë evidentuar se migrantët e kthyer i përdorin kursimet e fituara gjatë emigracionit për të financuar ndërmarrje të vogla dhe blerë pajisje për të përmirësuar produktivitetin e aktiviteteve të tyre ekzistuese të biznesit. Gjithashtu, punësimi jashtë vendit duket se shërben si një mundësi e mirë e të mësuarit për migrantët në mënyrë që të përmirësojnë aftësitë e tyre, dhe pas kthimit mund të hapin të njëjtat biznese ku ata kanë punuar jashtë vendit të tyre. Një pjesë e dërgesave në para të migrantëve investohet në aktivitete prodhuese dhe besohet gjerësisht se pjesa më e madhe e tyre shkon për konsum. Ato mund të përdoren për financim shtëpish, projekte të vogla, infrastrukturë, privatizim asetesh të vogla, por edhe për krijim të vendeve të punës. Zhvillimi i bizneseve ekzistuese dhe krijimi i bizneseve të reja kërkon fuqi punëtore të kualifikuar në përshtatje me kërkesat aktuale të tregut të punës. Në këtë mënyrë, mbarëvajtja e biznesit është e lidhur ndër të tjera dhe me formimin profesional të punonjësve të tyre.

Megjithatë, ndikimi që dërgesat në para të emigrantëve kanë në ekonominë e vendit është i pakontrolluar për sa kohë që një pjesë e konsiderueshme e tyre hyjnë në vend nëpërmjet tregut informal të qarkullimit të parasë duke e bërë të vështirë matjen e sasisë dhe influencës së tyre direkte.

2. NIVELI AKTUAL I SHËRBIMEVE TË FORMIMIT PROFESIONAL PUBLIK DHE PRIVAT TË OFRUARA NDAJ POPULLATËS NË PËRGJITHËSI DHE NDAJ MIGRANTËVE TË KTHYER

2.1 Politikat, baza ligjore dhe institucionale lidhur me formimin profesional në nivel kombëtar

Në bazë të angazhimeve që Shqipëria ka për t'u integruar në NATO dhe BE si dhe ecjes përpara drejt përmbushjes së Objektivave të Zhvillimit të Mijëvjeçarit 2015, Qeveria Shqiptare miratoi në nëntor të vitit 2005, një Sistem Planifikimi të Integruar (SPI), i cili përfshin dy procese thelbësore:

- procesin afatmesëm dhe afatgjatë të planifikimit strategjik, që është Strategjia Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (SKZHI), e cila vendos prioritete dhe qëllimet strategjike; si dhe

²⁰TOM Info

²¹Idem.

²²Nicholson, 2001 dhe 2002; Labrianidis dhe Hatziprokopiu, 2005

- procesin e Programit Buxhetor Afatmesëm (PBA), i cili kërkon që nga ana e çdo ministrie të hartohet një plan trevjeçar për realizimin e objektivave dhe synimeve të programeve buxhetore, në përputhje me nivelet tavan të shpenzimeve të përcaktuara në tabelat fiskale.

Gjatë vitit 2007, Qeveria e Republikës së Shqipërisë, punoi intensivisht për të hartuar dokumentin e SKZHI, i cili konsiston në 24 strategji sektoriale dhe tetë strategji ndërsektoriale, ku bëjnë pjesë dhe arsimimi dhe formimi profesional²³.

Qeveria e Shqipërisë miratoi në fund të vitit 2007 Strategjinë e re Sektoriale të Punësimit dhe Formimit Profesional 2007–2013 që përfshin dhe planin e veprimit, të hartuar gjatë 2006–2007 nga Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta (MPCSSH). Kjo strategji ka për qëllim të vendosë bazat për përmirësimin e sistemit të shërbimeve të punësimit dhe formimit profesional, dhe zbatimit të programeve aktive dhe pasive të punësimit²⁴. Strategjia në politikat për migrantët e kthyer përcakton ndër të tjera si hap të domosdoshëm hartimin e një raporti vlerësues mbi mundësitë e formimit profesional që ofrohen aktualisht për migrantët e kthyer, një nevojë kjo e shprehur edhe nga Plani Kombëtar i Veprimit për Migracionin²⁵.

Me konkretisht në strategji parashikohet përmirësimi i sistemit të shërbimeve të punësimit dhe formimit profesional që synohet të realizohet nëpërmjet:

- (i) krijimit të një sistemi modern dhe unik të shërbimeve të punësimit në të gjithë vendin;
- (ii) ndërtimit dhe zhvillimit të marrëdhënieve të partneritetit me aktorë të tjerë në tregun e punës;
- (iii) zhvillimit të teknologjisë së informacionit (TI) në shërbimet e punësimit si një faktor kyç për përmirësimin e cilësisë së shërbimeve;
- (iv) përmirësimin të kontakteve me ndërmarrjet;
- (v) zhvillimit të burimeve njerëzore;
- (vi) përmirësimin të bashkëpunimit me shërbimet private të punësimit;
- (vii) krijimit të një sistemi unik dhe cilësor të arsimit dhe formimit profesional (AFP), i aftë për të kontribuar në zhvillimin e vazhdueshëm të aftësive profesionale dhe qytetarisë aktive të të rinjve dhe të rriturve;
- (viii) ofrimit të kualifikimeve profesionale në përputhje me kërkesat e zhvillimit ekonomik dhe shoqëror të vendit, në kuadrin e integrimit rajonal dhe Europian.

Qëllimi kryesor i Strategjisë Sektoriale të Punësimit dhe Formimit Profesional është ulja e nivelit të papunësisë në nivelin e papunësisë të vendeve të BE-së gradualisht deri në vitin 2013 nëpërmjet zbatimit të politikave të punësimit që do të synojnë punësimin e plotë, përmirësimin e cilësisë dhe produktivitetit në punë dhe forcimin e kohezionit social. Në kuadër të kësaj strategjisë del nevoja për t'u dhënë mundësi për formim profesional migrantëve të kthyer për të përballuar problemet ekonomike dhe sociale. Masa të tilla janë thelbësore lidhur me njohjen e nevojave për të trajtuar shkaqet bazë të migracionit.

Qeveria Shqiptare miratoi gjithashtu një Strategji Kombëtare për Arsimin Parauniversitar 2004-15²⁶ duke u fokusuar në pesë shtylla kryesore: përmirësimi i qeverisjes, përmirësimi i cilësisë së mësimdhënies dhe mësimnxënies, përmirësimi i financimit të edukimit parauniversitar, ndërtimi i kapaciteteve dhe zhvillimi i burimeve njerëzore, si dhe zhvillimi i arsimit dhe formimit profesional në kuadër të edukimit parauniversitar. Objektivi i vendosur për arsimin dhe formimin profesional është rritja e pjesëmarrjes nga 17% në 40% të të regjistruarve gjithsej dhe përqindja e Prodhimit

²³Këshilli i Ministrave i Republikës së Shqipërisë (www.km.gov.al)

²⁴Strategjia Sektoriale e Punësimit 2007 – 2013 (Faqe 3) (<http://www.mpcs.gov.al/strategji-standarte>)

²⁵Plani Kombëtar i Veprimit të Migracionit - A.1 Lufta kundër shkaqeve të emigracionit - Masa 3 Vlerësimi i mundësive konkrete që ofron Strategjia për Punësimin dhe Formimin Profesional për emigrantet e kthyer. Aktiviteti 1 Kryerja e një raporti vlerësues mbi mundësitë e formimit profesional që ofrohen aktualisht për emigrantet e kthyer dhe mbi nevojat dhe mangësitë ekzistuese. (Fq.3)

²⁶Këshilli i Ministrave i Republikës së Shqipërisë (www.km.gov.al)

të Brendshëm Bruto (PBB) e dhënë për arsimin është parashikuar të rritet nga 3.7% në 5%. Qeveria e Shqipërisë miratoi në 29 Mars 2002 Ligjin Nr. 8872, “Për Arsimin dhe Formimin Profesional në Republikën e Shqipërisë”, që përfaqëson ligjin kryesor i cili rregullon veprimtarinë aktuale të shërbimeve të formimit profesional në Shqipëri.

Në përputhje me objektivat e Shqipërisë në kuadër të Marrëveshjes së Stabilizim Asociimit (MSA) për të përmbushur standartet e arsimit dhe formimit profesional me ato të BE-së, filloi të operojë në vitin 2007 Agjencia Kombëtare e Arsimit dhe Formimit Profesional (AKAFP) e cila ka për synim:

- Zhvillimin e AFP në lidhje me nevojat e teknologjisë moderne, tregun e punës dhe zhvillimin social të vendit. Sigurimin e partneritetit social në të gjitha nivelet dhe në të gjitha fazat e planifikimit, zhvillimin dhe zbatimin e programeve të AFP.
- Integrimin e arsimit, formimit dhe punës në këndvështrimin e të mësuarit gjatë gjithë jetës.
- Zhvillimin e dimensionit europian të AFP, duke siguruar një transparencë të kualifikimeve dhe përafrimit të kompetencave me tregun e përbashkët Europian.

AKAFP është nën varësinë e Ministrisë së Arsimit dhe Shkencës (MASH), por bashkëpunon dhe me MPCSSHB. Raport progresi i BE-së 2007 për Shqipërinë²⁷ në seksionin e politikave të punësimit dhe ato sociale shprehet se është arritur progres në fushën e punësimit. Megjithatë, masat aktive të tregut të punës dhe cilësia e vendeve të punës mbetet e dobët. Vështirësi hasen në zbatimin e politikës në fushën e përmirësimit të politikës aktive të punësimit, po ashtu dhe dhënien e fondeve të përshtatshme për masat konkrete që duhen të ndërmerren për grupet në nevojë. Nevojitet të zbatohet një trajtim më gjithëpërfshirës, që parashikon një kombinim më të mirë të masave aktive në tregun e punës, formimin profesional dhe shpërndarjen e fondeve të përshtatshme²⁸.

Spektori i arsimit dhe formimit profesional në Shqipëri është i përbërë nga dy nënsektore kryesorë: (i) AFP fillestare (arsimi profesional), i cili është përgjegjësi e MASH; dhe (ii) AFP në vazhdim (formimi profesional), i cili është përgjegjësi e MPCSSHB. MPCSSHB është përgjegjëse për të gjitha aspektet e lidhura me punësimin dhe formimin profesional që vihet në zbatimin nga institucionet vartëse të MPCSSHB siç janë: Shërbimi Kombëtar i Punësimit (SHKP)²⁹, Zyrat Rajonale të Punësimit (ZRP) dhe Qendrat Publike të Formimit Profesional (QFP).

²⁷“EU Progress Report 2007 for Albania”, Faqe 32-33 (http://www.delalb.ec.europa.eu/files/albania_2007_progress_reports_en.pdf)

²⁸Në kuadër të Planit të Integruar për vitin 2008 të MPCSSHB janë në proces ose parashikohen të miratohen brenda 2008 projektvendimet e mëposhtme si dhe ti paraqiten Qeverisë Shqiptare projektligjet e mëposhtme:

- Për disa “shtesa dhe ndryshime në Ligjin Nr.8872, datë 29.03.2002, “Për arsimin dhe formimin profesional në Republikën e Shqipërisë”
- “Për Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve”
- “Për disa shtesa dhe ndryshime në vendimin Nr. 42, datë 17.01.1998 të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e statutit të Shërbimit Kombëtar të Punësimit”, të ndryshuar.
- “Për mënyrën e organizimit dhe të funksionimit të Këshillit Kombëtar të AFP-së ”
- “Për modalitetet e kryerjes së praktikave profesionale në ndërmarrje nga nxënësit dhe kursantët e institucioneve të arsimit dhe formimit profesional dhe teknik, si edhe llojet e mbështetjes shtetërore“
- “Për përcaktimin e procedurave të konkurimit të institucioneve publike apo private, ofruar të formimit profesional, që financohen nga zyrat e punësimit”
- “Për përcaktimin e masave dhe strukturat përkatëse për nxitjen dhe mbështetjen e riintegrimit të migrantëve në jetën ekonomike, sociale dhe politike të vendit, nëpërmjet krijimit të lehtësive fiskale dhe zbatimit të programeve të zhvillimit të biznesit, të punësimit dhe të formimit profesional nëpërmjet punës”. (Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta - Plani i Integruar 2008 (<http://www.km.gov.al/skedaret/1215508767-Plani%20i%20Integruar%20MPCSSHB%20-%202008.pdf>))

²⁹Shërbimi Kombëtar i Punësimit është një shërbim publik autonom, që ofron shërbime dhe zbaton politikat e punësimit në tregun e punës më anë të një rrjeti prej 36 Zyrash Punësimi që përfshijnë 12 Zyra Rajonale dhe 24 Zyra Lokale. Shërbimet e ofruara nga SHKP përfshijnë aktivitetet si: (i) regjistrimin e punëkërkuarve të papunë; (ii) ndërmjetësim për punë (përputhjen e kërkesës më ofertën për punë); (iii) orientim dhe këshillim për punëkërkuarët e papunë; (iv) përgatitjen e dokumentacionit të përfitimeve të papunësisë; (v) orientim dhe vendosje në kurset e formimit profesional; (vi) mbledhjen e informacionit mbi tregun e punës; (vii) zbatimin e programeve për nxitjen e punësimit.

Drejtoria e Formimit Profesional në bashkëpunim me Zyrat Rajonale të Punësimit dhe Qendrat Publike të Formimit Profesional si dhe aktorë të ndryshëm brenda dhe jashtë këtyre institucioneve mundësojnë zhvillimin e aktivitetit të formimit profesional. Aktualisht janë në funksionim 10 qendra publike të formimit profesional në qytetet më të mëdha të vendit si Tirane 1, Tirane 4, Vlore, Durrës, Elbasan, Korçe, Shkodër, Gjirokastrë, Fier dhe një Qendër lëvizëse që është qendra lëvizëse verilindore. Gjithashtu operojnë rreth 120 subjekte private, nga të cilat 14 janë OJF që ushtrojnë aktivitet të formimit profesional në të gjithë territorin e Shqipërisë.

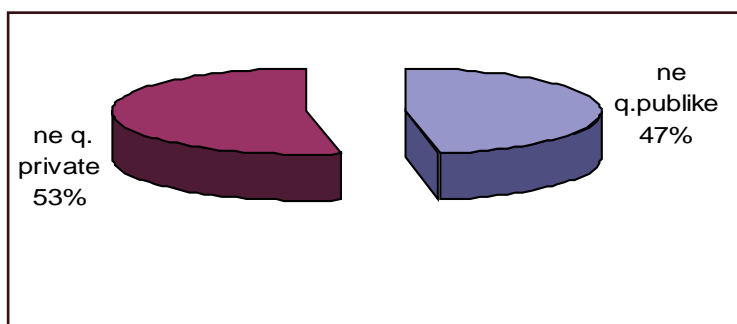
SHKP është përgjegjës për koordinimin e punës për zbatimin e politikave të Qeverisë në drejtim të formimit dhe riformimit profesional të punëkërkuësve të papunë me qëllim integrimin e tyre në tregun e punës. SHKP është përgjegjëse për monitorimin e veprimtarisë së qendrave publike të formimit profesional, për pranimin dhe shqyrtimin e dokumentacionit për liçensim të subjekteve private, organizatave jofitimprurëse dhe institucioneve shtetërore që dëshirojnë të ofrojnë aktivitet të formimit profesional, për kontrollin e subjekteve private, organizatave jofitimprurëse dhe institucioneve shtetërore të liçensuara nga MPÇSSHB, për zhvillimin e kurrikulave (përfshirë tekstet) modulare për t’iu përgjigjur sa më shpejt dhe më mirë tregut të punës.

2.2 Karakteristikat, ngjashmëritë dhe veçoritë e qendrave publike dhe private të formimit profesional dhe identifikimi i nevojave

Në qendrat e formimit profesional organizohen kurse afatshkurtra (nga 6-7 javë deri në 4 muaj në qendrat publike, dhe 1 javë deri në 2 vjet në qendrat private). Ato ofrojnë specialitete të ndryshme si mësim gjuhësh të huaja, njohuri kompjuterike, sekretari, autoservis, kozmetikë e parukeri, rrobaqepësi, riparim pajisjesh elektroshtëpiake, hidraulike, elektrike, riparim radio-televizorësh, metalpunues, saldaturë etj. Padyshim, më të kërkuarat janë ato kurse që mundësojnë një punësim të shpejtë dhe të kërkuar në tregun e punës, kryesisht kozmetikë e parukeri, rrobaqepësi, autoservis, kompjuter e hidraulikë.

Nga të dhënat e vitit 2007³⁰, rezulton se janë trajnuar gjithsej 15,708 persona nga të cilët 53% e tyre janë në qendrat private dhe pjesa tjetër prej 47% në qendrat publike. Vetëm në qendrat publike janë regjistruar 7,400 persona, nga të cilët 55% janë femra dhe 45% meshkuj³¹. Nga 7,400 personat e trajnuar në QFP publike 7,028 e tyre janë të certifikuar.

Grafiku 1. Të trajnuarit sipas llojit të qendrës

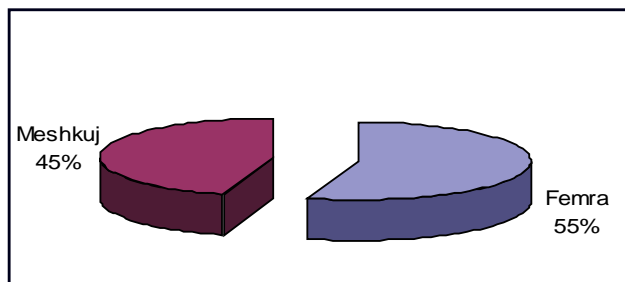


Burimi: MPÇSSHB – Statistikat 2007

³⁰MPÇSSHB – Statistikat 2007

³¹Lidhur me qendrat private mungon informacioni mbi ndarjen e të trajnuarve sipas gjinisë.

Grafiku 2. Formimi profesional në qendrat publike sipas gjinisë

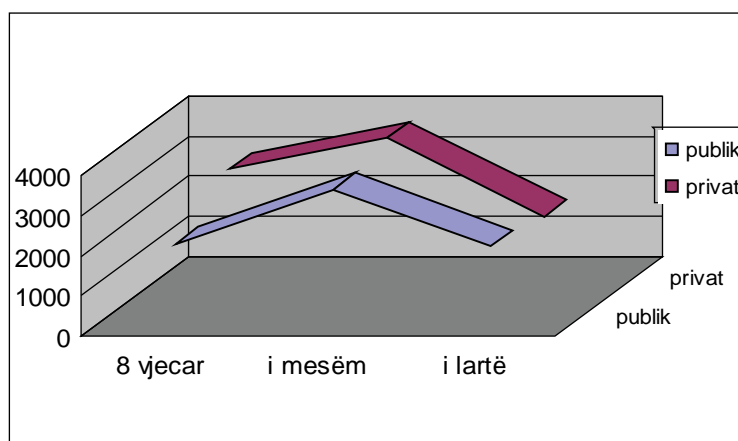


Burimi: MPCSSH B – Statistikat 2007

Kurset e formimit profesional në QFP publike frekuentohen më shumë nga personat deri në moshën 34 vjeç (87%), kryesisht midis moshës 21-34 vjeç janë 51% e pjesëmarrësve dhe 73.4% e tyre kanë mbaruar arsimin e mesëm dhe profesional. Në QFP private regjistrohen më shumë personat që kanë një arsim të mesëm 44.2%, 35.1% kanë arsim tetëvjeçar dhe vetëm 20.7% kanë arsim të lartë. Për sa i përket moshës së pjesëmarrësve në QFP private, pjesa më e madhe është në moshën deri në 21 vjeç 45.5%, ndërsa pjesëmarrësit midis 21-34 vjeç zënë 41.2% të totalit, duke pasur dhe një përqindje të vogël prej 13.3% të të regjistruarve që janë mbi 34 vjeç.

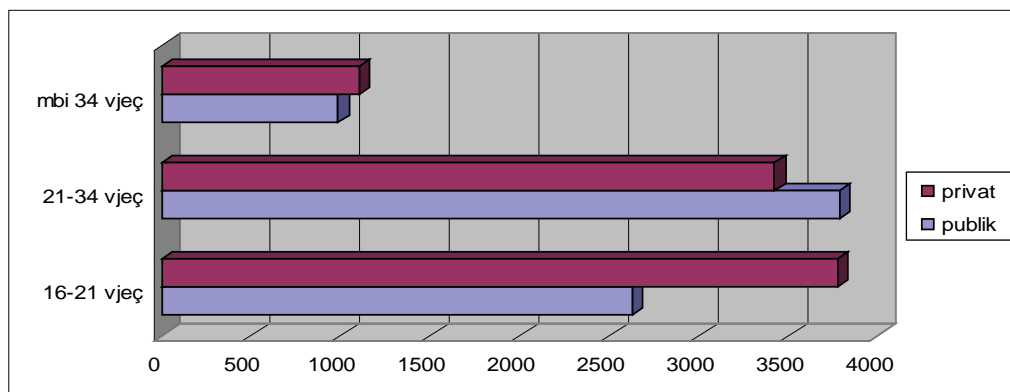
Rreth 53.7% e pjesëmarrësve të regjistruar në QFP publike janë të papunë, nga të cilët 8.6% e tyre kanë arritur të gjejnë punë pas trajnimeve (kjo shifër ndryshon sipas llojit të kurseve dhe sipas rretheve).

Grafiku 3. Trajnimi sipas arsimimit në QFP publike dhe private



Burimi: MPCSSH B – Statistikat 2007

Grafiku 4. Të trajnuar në qendra publike dhe private sipas moshës



Burimi: MPCSSH B – Statistikat 2007

Durrësi përfaqëson prefekturën me numrin më të madh të të trajnuarve, 20.9% të totalit, i ndjekur nga Tirana me 18.5% (Tabela 2). Për sa i përket formimit profesional sipas gjinisë, nga 4,004 femra të trajnuara, Durrësi dhe Vlora renditen të parat me 808 femra të trajnuara për secilin. Për sa i përket 3,296 meshkuj të trajnuar, në vend të parë renditet Tirana me 728 e ndjekur nga Elbasani me 528. Vlora renditet e para për numrin më të madh të përqindjes së femrave të trajnuara krahasuar me totalin e të trajnuarve sipas prefekturave, 80.3% nga 1,005 të trajnuar, e ndjekur nga Gjirokastra me 60% nga 453 të trajnuar gjithsej, kurse Fieri renditet i pari për sa i përket përqindjes më të madhe të meshkujve (67%) të trajnuar nga 413 që ka gjithsej, krahasuar me prefekturat e tjera.

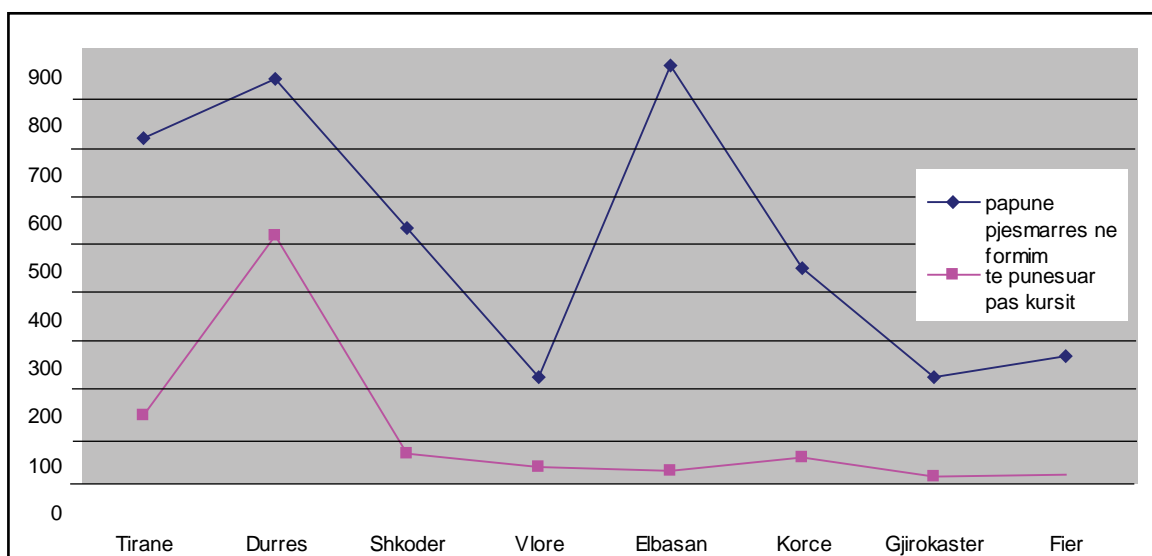
Elbasani renditet në vendin e parë me 850 persona për sa i përket numrit të të papunëve krahasuar me të gjitha zonat e tjera. Duke analizuar përqindjen e të papunëve pjesëmarrës në formimin profesional sipas secilës prefekturë, del se Shkodra ka regjistruar përqindjen më të madhe të të papunëve (84%) nga 608 total persona të trajnuar.

Tirana ka përqindjen më të madhe të të çertifikuarve gjithsej, ndërsa Durrësi ka përqindjen më të madhe të të punësuarve pas mbarimit të kursit.

TABELA 1. FORMIMI PROFESIONAL NË QENDRAT PUBLIKE

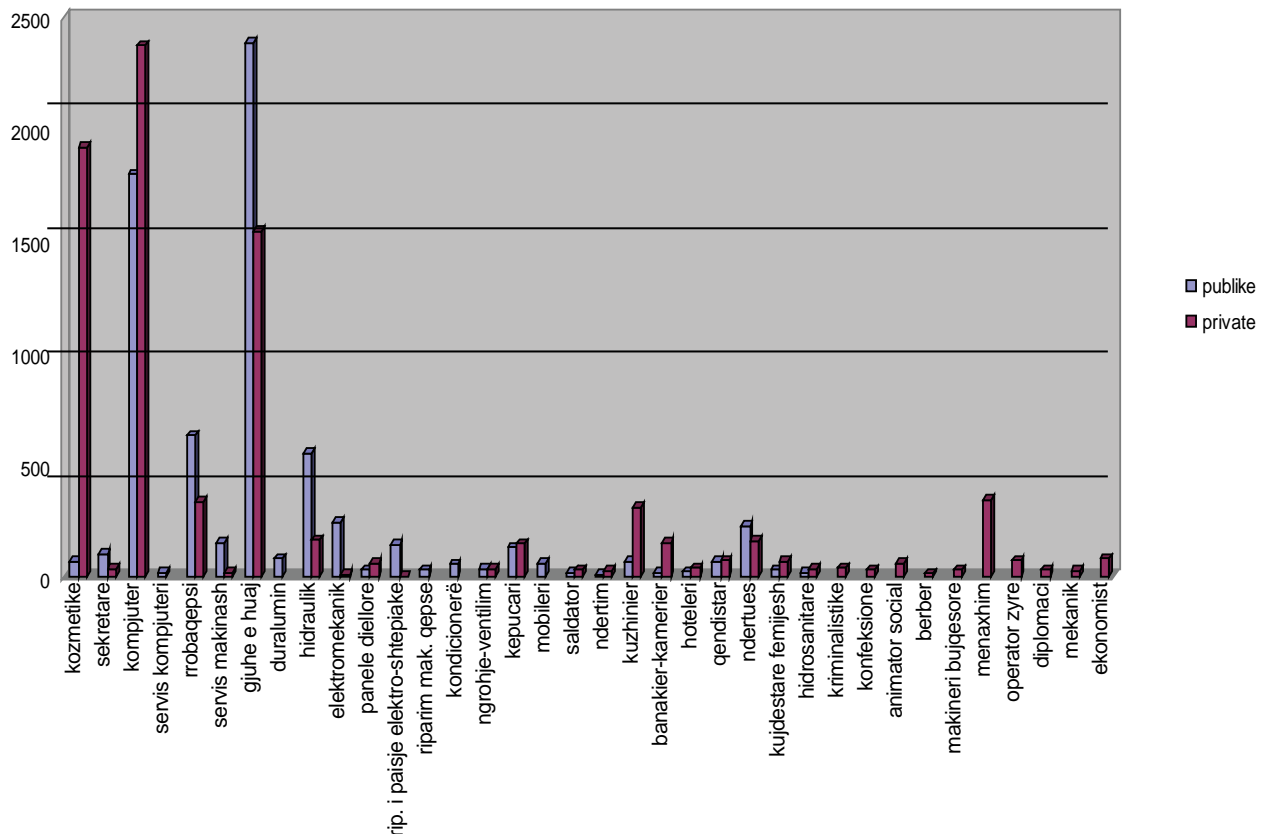
Rrethet	Gjithsej të regjistruar	Nga këto		Të papunë pjesëmarrës në formim	% e të papunëve pjesëmarrës	Të çertifikuar gjithsej	Të punësuar pas mbarimit të kursit
		Femra	Meshkuj				
Tiranë	1376	648	728	700	51	1284	127
Durrës	1549	808	741	822	53	1442	496
Shkodër	608	341	267	513	84	604	47
Vlorë	1005	808	197	207	21	972	18
Elbasan	1076	564	512	850	79	1066	13
Korçë	920	525	395	429	47	907	38
Gjirokastrë	453	274	179	206	45	422	0
Fier	413	136	277	250	61	331	3
Gjithsej	7400	4104	3296	3977	54	7028	742

Grafiku 5. Të papunë pjesëmarrës në kurset e formimit profesional të Qendrave Publike dhe të punësuarit pas mbarimit të kursit



Burimi: MPÇSSH – Statistikat 2007

Grafiku 6. Të trajnuar sipas profesioneve në qendrat publike dhe private



Kurset më të kërkuara në QFP publike janë ato të gjuhës së huaj me 34% dhe ato të kompjuterit me 25.6%. Në grupin e dytë të kurseve më të kërkuara është ai i rrobaqepsisë me 9%, hidraulik 7.9%, elektromekanik 3.5% dhe elektrik 3%. Kurset e tjera zënë një peshë më të vogël se 2%. Në QFP private pjesëmarrësit preferojnë të trajnohen në kurset e kompjuterit me 28.7%, kurset e kozmetikës me 23.1% dhe kurset e gjuhëve të huaja 18.6%. Në grupin e dytë të kurseve më të kërkuara është menaxhimi me 4.2%, rrobaqepësia me 4% dhe kuzhinier me 3.7%.

2.3 Burimet e financimit

Sipas statusit të institucioneve publike të formimit profesional (2003), ato mund të financohen nga fondet e buxhetit të shtetit, të ardhurat e gjeneruara nga shitja e shërbimeve dhe produkteve, donacionet dhe nga kontributet e tjera.

a) *Financimet nga shteti.*

Kontributi i shtetit llogaritet në bazë të kapaciteteve të trajnimit të çdo institucioni duke u bazuar në koston totale për çdo të trajnuar. Një pjesë e rëndësishme e buxhetit të qendrave publike të formimit profesional vjen nga tarifat e paguara nga të trajnuarit. Një urdhër i MPCSSHB³² i përcakton tarifat për të trajnuarit e papunë dhe ata të punësuar në qendrat e formimit profesional sipas kualifikimeve të ndryshme profesionale. Për disa kategori të papunësuarish dhe në nevojë, siç janë: përfaqësuesit e komunitetit rom, vajzat dhe gratë e trafikuar; personat që kanë vuajtur dënim me burgim; jetimët (sipas statusit) dhe personat me aftësi të kufizuar nuk zbatohen tarifa.

Megjithëse gati të gjitha qeveritë në fuqi gjatë viteve të fundit kanë deklaruar se arsimi dhe formimi profesional janë një prioritet, deklaratat dhe strategjitë nuk janë shoqëruar me veprime dhe ndërhyrje në mbështetje të zhvillimit të këtij sektori. Shpenzimet publike mbi edukimin dhe trajnimin kanë pësuar rënie drastike nga 5% e PBB (shumë afër me mesataren e vendeve të OECD) në më pak se

³²Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, Urdhër Nr. 782, 4 Prill 2006

3% të PBB-së – dhe e njëjta gjë ka ndodhur me shpenzimet publike për arsimin si një përqindje të shpenzimeve publike totale. Lidhur me këtë, gjatë pesë viteve të fundit, indikatorët e shpenzimeve publike në arsim nuk kanë ndryshuar konsiderueshëm dhe mbeten të ulët.

b) Projektet e financuara nga BE

Asistenca teknike e BE-së mbështet qeverinë shqiptare në reformimin e AFP duke dhënë 149.9 milion euro për Shqipërinë gjatë periudhës 2002-04 nëpërmjet programit CARDS, nga të cilat 42.4 milion euro ishin caktuar për zhvillimin ekonomik dhe social. Në vitin 2008 do të zhvillohet programi i CARDS 2006 i BE-së në fushën e AFP me titull “Mbështetja ndaj veprimtarisë së përmirësuar të shkollave pilot të formimit profesional dhe Qendrave të Trajnimit Profesional” në Shqipëri me një vlerë 1.3 milion euro. Në vitin 2008 MPCSSH do të përfitojë gjithashtu nga fondet e CARDS 2006 nëpërmjet programit: “Struktura të përmirësuara të tregut të punës në inspektime dhe shërbime punësimi”.

Me një buxhet total prej 26.16 milion euro (nga të cilat 9.3 milion euro gjatë periudhës 2000-06), Tempus ka qenë një nga instrumentet kyçe për mbështetjen e reformave të arsimit të lartë në Shqipëri që prej vitit 1992. Fondacioni European i Trajnimit (ETF), si agjenci e Bashkimit European, ka mbështetur iniciativa për të përmbushur objektivat e BE-së për Edukimin dhe Trajnimin 2010 duke punuar në kualifikimet, sigurimin e cilësisë dhe këshillimeve për karrierën dhe mbështetjen e zbatimit të iniciativave të zhvillimit të burimeve njerëzore që lindin nga Karta Europiane e Ndërmarrjeve të Vogla.

c) Projektet e financuar nga donatorë të tjerë

MASH është në vitin e dytë të zbatimit të programit “Cilësi dhe Barazi në Arsim (CBA)³³” që mbështet reformën e edukimit në Shqipëri dhe planifikon të zgjasë për një periudhë katërvjeçare (2006-10) me një buxhet prej 75 milion USD. Donatorë të tjerë në fushën e AFP janë Swisscontact, Kultur Kontakt, dhe IIZ/DVV me programin e tyre Edukimi për të Rriturit në Shqipëri – Projekti PARSH. Qeveria Zvicerane financon një program në mbështetje të pesë shkollave profesionale në Shqipëri (shkolla profesionale Beqir Çela në Durrës, shkolla mekanike dhe bujqësore në Lushnjë, shkolla profesionale Stiliano Bandilli në Berat, shkollat profesionale Ali Myftiu dhe Sali Ceka në Elbasan).

Në mesin e vitit 2007, GTZ filloi një program të ri që do të funksionojë deri në vitin 2013, me qëllim mbështetjen e qeverisë shqiptare në reformimin e AFP duke krijuar programe universitare të arsimit dhe formimit profesional të krahasuara me ato që ofrohen nga kolegjet profesionale në Gjermani. UNICEF ka financuar projekte që mbulojnë arsimin e parakohshëm dhe të detyrueshëm, ndërhyrjet kombëtare në formën e forcimit të institucioneve dhe ndërhyrjet lokale në formën e bashkëpunimit të shkollave me komunitetin.

Në shtator të vitit 2006 Shqipëria firmosi Programin e Punës së Përshtatshme (Decent Work Country Programme) me Organizatën Ndërkombëtare të Punës (ILO). Qëllimi kryesor i programit është promovimi i mundësive për gratë dhe burrat në mënyrë që të arrihen kryerja e punës në mënyrë të përshtatshme dhe produktive në kushtet e lirisë, barazisë, sigurisë dhe dinjitetit njerëzor.

Agjencia Suedeze për Asistencë dhe Zhvillim (SIDA) ka mbështetur SHKP në përdorimin e teknologjisë moderne. Projekti, i filluar në mesin e vitit 2004, ka dhënë 1.4 milion euro për trajnimin e personelit po ashtu dhe kompjuterizimin. Një projekt tjetër që zhvillohet gjatë vitit 2008 është mbështetur nga Qeveria Italiane “Asistencë për forcimin e sistemit të punësimit dhe formimit profesional në SHKP” me një vlerë prej 600.000 Euro. Qeveria e Irlandës ka bërë të mundur financimin prej 700.000 eurosh për realizimin e projektit “Mundësi punësimi dhe formimi profesional dhe masa politikash migruese për parandalimin dhe reduktimin e trafikimit të grave në Shqipëri, Moldavi dhe Ukrainë ILO/Migrant (Faza e dytë)” gjatë vitit 2008.

³³Ligj Nr. 9603, datë 28.7.2006 për ratifikimin e “Marrëveshjes Financiare ndërmjet Republikës së Shqipërisë dhe Shoqatës Ndërkombëtare për Zhvillim (IDA) për projektin “Cilësi dhe Barazi në Arsim”

Një iniciativë pozitive e nisur në korrik 2008 nga MPCSSHB ka qenë nënshkrimi i marrëveshjes me Qeverinë e Konfederatës Zvicerane për zbatimin e Programit Mbështetës të Arsimit dhe Formimit Profesional Shqiptar. Marrëveshja konsiston në ngritjen dhe funksionimin e qendrës së Formimit Profesional të Lëvizshëm për zonën verilindore, që ofron formim profesional për të papunët e gjashtë rretheve. Qeveria Zvicerane, me anë të kësaj marrëveshje bie dakord për të akorduar një grant/ndihmë financiare deri në 4.435.000 CHF (rreth 3 milionë euro) për programin gjatë kohës së implementimit të fazës së parë (1) nga 1 Janari 2007 deri në 31 Dhjetor 2008.

Projekti “AlbVET” do të mbështesë reformën e nisur në fushën e arsimit dhe formimit profesional dhe është propozuar që komponentë të këtij projekti të jenë:

- Mbështetja e ofruesve lokale të shkollave profesionale dhe qendrave publike të formimit profesional;
- Rinovimi dhe përmirësimi i ambienteve të shkollave profesionale dhe qendrave të formimit profesional publik;
- Mbështetje për bazën materiale;
- Financimi i qendrës së lëvizshme të formimit profesional për zonën verilindore.

Aktualisht është krijuar qendra e lëvizshme e formimit profesional për zonën verilindore, dhe ka filluar ofrimin e kurseve të gjuhëve të huaja dhe kompjuterit në qytetet e Pukës, Kukësit dhe Tropojës. Së shpejti, do të instalohen edhe pajisjet e kurseve të para të profesioneve si rrobaqepësi, parukeri, elektrikist, etj., duke synuar trajnimin e të rinjve dhe personave punëkërkues të papunë të regjistruar në zyrat e punësimit duke u krijuar atyre mundësinë për t’u integruar dhe riintegruar në tregun e punës.

2.4 Shërbimet e formimit profesional për migrantët e kthyer

Shumë nga aspektet që lidhen me formimin profesional dhe punësimin e migrantëve të mundshëm dhe atyre të kthyer trajtohen nga Strategjia Kombëtare për Migracionin, një nga dokumentat politike më adekuate dhe në përputhje me standardet europiane në lidhje me menaxhimin e emigracionit.

Sipas kësaj strategjie, e cila është hartuar nga Qeveria Shqiptare në bashkëpunim me Organizatën Ndërkombëtare për Migracionin, është parë i domosdoshëm hartimi i këtij raporti lidhur me vlerësimin e mundësive të formimit profesional që ofrohen aktualisht për migrantët e kthyer dhe mbi nevojat dhe mangësitë ekzistuese. Zgjerimi i shërbimeve riintegruese³⁴ në mënyrë që të garantohet kthimi i qëndrueshëm nëpërmjet; (i) hartimit dhe zbatimit të programeve të përbashkëta të punësimit me bizneset private; (ii) ofrimi i shërbimit të këshillimit për karrierën, hyrjen në punë, dhe formimin profesional. Nga vrojtimi rezulton se politika e kthimit dhe riintegrit të migrantëve ndikon në 50% të QFP publike dhe në rreth 30% të QFP private. Asnjë QFP publike nuk disponon të dhëna për migrantët e kthyer ndërsa vetëm 90.6% e QFP private deklarojnë se nuk disponon të dhëna për migrantët e kthyer. Pjesa më e madhe e migrantëve nuk kanë marrë asnjëherë trajnime profesionale (72%) Ka pak lidhje dëshira për të marrë pjesë në trajnim me moshën. Prirje e lehtë pozitive e moshave më të reja për të marrë pjesë në trajnim. Tendanca për të qenë të patrajnuar është më e madhe në fshat se në qytet.

3. GJETJET KRYESORE TË VROJTIMIT

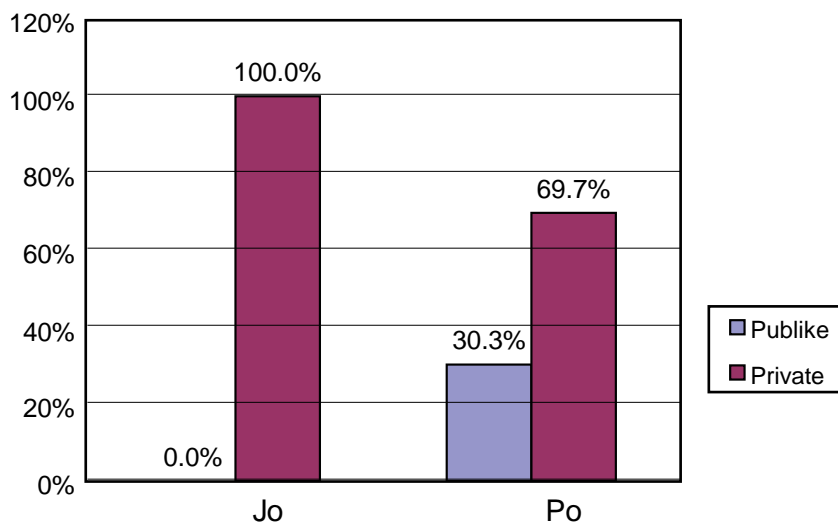
3.1 Analizë e detajuar e programeve të trajnimit të QFP private dhe publike

Në këtë vërtetim 23.8% e QFP të vrojtuarra janë publike dhe 76.2% e tyre janë private. Për të bërë një krahasim më të mirë analiza në vijim do të bazohet në krahasimin e përgjigjeve të marra nga QFP publike ndaj QFP private.

³⁴Strategjia Sektoriale e Punësimit 2007 – 2012

Kështu, me qëllim marrjen e mendimit lidhur me fleksibilitetin ose jo të programeve që përdorin QFP-të në pyetësor u ndërtua pyetja “A janë programet tuaja standarte dhe tipe?”. Përgjigjet e pyetjes tregojnë se QFP publike punojnë me programe standarte dhe tipe e po ashtu edhe pjesa më e madhe e QFP private (23/33=69.7%) punojnë me programe të tilla. Fleksibiliteti në programe pranohet vetëm nga një pjesë e vogël e QFP private (30.3%). Programet kanë nivelin e tyre të standartizimit, por brenda këtij niveli standartizimi kërkohet një fleksibilitet më i madh me qëllim që të reagohet drejt ndaj kërkesave të tregut, të bizneseve dhe të vetë migrantëve.

Grafiku 7. Standartizimi dhe tipizimi i programeve sipas llojit të qendrave



Me qëllim marrjen e informacionit lidhur me mënyrën e përgatitjes dhe cilësinë e moduleve u ndërtua pyetja **nga kush përgatiten modulet e trajnimit**. Qendrat publike përgjigjen se këto module përgatiten sipas rastit nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit, me ndihmën e bizneseve dhe nga vetë specialistët e qendrës. Ndërkohë që për QFP-të private modulet e trajnimit përgatiten sipas rastit nga vetë stafi specialist i qendrës, nga pedagogë dhe specialistë të huaj dhe nga specialistët e fushës përkatëse.

Po në vijimin të marrjes së një informacioni më të gjerë për cilësinë e moduleve dhe të stafit që i zbaton ato (edhe për stafin tjetër ndihmës) u hartua pyetja lidhur me **kriteret që ndiqen në përcaktimin e punonjësve profesionalë** (instruktorët dhe punonjës të tjerë të nevojshëm në QFP). Nga përgjigjet vihet re se QFP-të private vendosin si kriter kryesor profesionalizmin, eksperiencën në punë, CV, rekomandimet, metodën e punës etj, ndërsa QFP-të publike kanë si kriter kryesor konkurimin dhe aftësitë profesionale, përvojën, arsimin dhe eksperiencën në punë, kualifikimet dhe testimin.

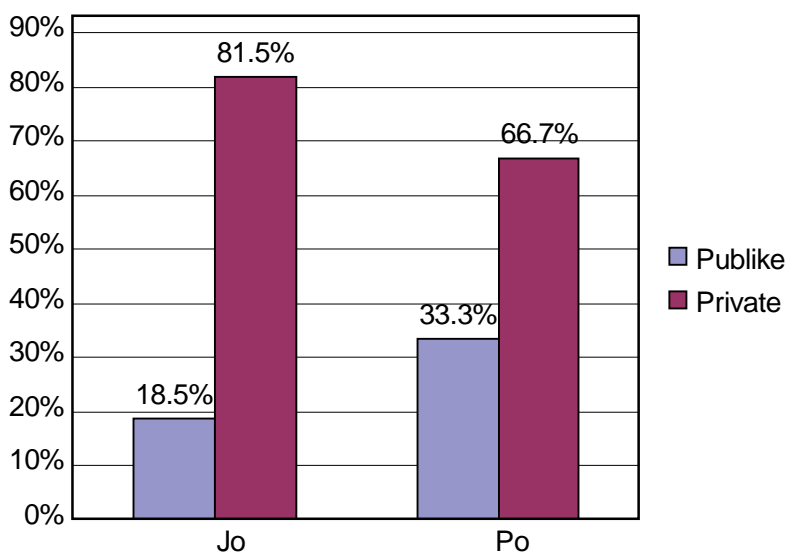
Lidhja mes politikave të riintegrit të migrantëve me programet e trajnimit u realizua përmes pyetjes **“A ndikon politika e kthimit dhe riintegrit të migrantëve në llojet e programeve të trajnimit të ofruara nga ju?”**. Nga përgjigjet e marra vëmë re se 50% e QFP publike dhe 68.8% e QFP private pranojnë se ndikohen nga këto politika në llojet e programeve të trajnimit që ofrojnë (Tabela 1). Nëse do t’i krahasojmë këto përgjigje me përgjigjet e marra nga bizneset dhe vetë migrantët (shiko analizat përkatëse në vijim) është evident fakti se QFP duhet të reagojnë më me shpejtësi ndaj politikave riintegruese dhe nevojave të tregut.

TABELA 2. NDIKIMI I POLITIKAVE TË KTHIMIT DHE RIINTEGRIMIT NË LLOJET E PROGRAMEVE TË OFRUARA

A ndikojne politikat e kthimit te emigrantëve ne llojet e programet e trajnimit te ofruara nga ju ?				
Qendra	Jo	Po	Gjithsej	
Publike	5	5	10	
Private	22	10	32	
Gjithsej	27	15	42	

Analiza e krahasuar e përgjigjeve të qendrave private dhe publike lidhur me politikat e kthimit të migrantëve tregon se politika e kthimit dhe riintegrimit të migrantëve ndikon më shumë në llojet e programeve të qendrave private (66.6%) se sa në ato publike (33.3%).

Grafiku 8. Ndikimi i politikave të kthimit të migrantëve në llojet e trajnimeve të ofruara



Pyetja “A keni tregues të programuar për numrin e kurseve, numrin e të trajnuarve dhe rezultatet e tyre?” u ndërtua për t’u fokusuar në punën e tyre nga ana sasiore dhe cilësore. Kësaj pyetjeje iu përgjigjën pozitivisht gati të gjitha QFP publike (9 nga 10 të tilla). Por njëkohësisht edhe pjesa më e madhe e QFP private dhanë një përgjigje pozitive (75%) duke treguar se edhe këto qendra bëjnë planifikime dhe analiza për punën e tyre, gjë që duhet vlerësuar si një fakt pozitiv dhe i rëndësishëm për të bërë analizat e punës dhe reagimin ndaj nevojave të tregut.

TABELA 3. TREGUES TË PROGRAMUAR PËR NUMRIN E KURSEVE, TË TRAJNUARVE DHE REZULTATET E TYRE

A keni tregues të programuar për nr. e kurseve, nr. e të trajnuarve dhe rezultatet e tyre?			
Qendra	Jo	Po	Gjithsej
Publike	1	9	10
Private	8	24	32
Gjithsej	9	33	42

Ndërkohë që në logjikën e mësipërme u hartua pyetja “Nga kush monitoroheni për cilësinë e dhënies së programeve të trajnimit profesional?”. Lidhur me strukturën monitoruese QFP publike u përgjigjën se monitorohen nga: “kontrolli i brendshëm dhe institucionet eprore, SHKP, organizatat që mbështesin kurset, MPCSSHB dhe nga vetë qendra”. Ndërsa përgjigja e kësaj pyetjeje nga ana e QFP private (“nga bordi ekzekutiv i shoqatës me seli në Tiranë dhe nga MPCSSHB, SHKP, donatorët, nga drejtuesi i qendrës”) tregon se ata vetë monitorohen, por njëkohësisht monitorohen edhe nga institucionet përkatëse shtetërore. Gjithsesi edhe këtu roli i monitoruesve të jashtëm është inekzistent. Tre QFP private theksojnë se nuk monitorohen.

TABELA 4. A MONITOROHEN DHE NGA KUSH MONITOROHEN QFP-TË

Nga kush monitoroheni ?		
Qendra	Nuk monitorohen	Të tjerat monitorohen nga
Publike	0	Kontrolli i brendshëm dhe institucionet eprore, SHKP, Organizatat që mbështesin kurset, Ministria e Punës dhe vetë qendra
Private	3	Nga bordi ekzekutiv i shoqatës me seli në Tiranë dhe nga Ministria e Punës, SHKP, donatorët, Drejtoria e Përgjithëshme, nga drejtuesi i qendrës, Drejtoria rajonale.

Njèkohësisht nga përgjigjet vihet re se monitorimi në QFP private është mesatarisht 4.8 herë në vit dhe për QFP publike është 3.4 herë në vit. Shpërndarja e përgjigjeve lidhur me monitorimet jepet në tabelën në vijim.

TABELA 5. NUMRI I MONITORIMEVE GJATË VITIT 2007

Nëse Po sa herë jeni monitoruar gjatë vitit 2007?												
	0 herë	1	2	3	4	5	6	8	12	20	Disa herë	Gjithsej
Private	1	6	4	5	1	1	1	1	2	2	1	25
Publike	1	2		1					1		1	6
Gjithsej	2	8	4	6	1	1	1	1	3	2	2	31

3.2 Analiza e nevojave dhe cilësia e trajnimeve

Pyetja “**A mendoni se stafi juaj ka nevojë të trajnohet për rritje të profesionalizmit?**” u ndërtua për të analizuar nevojën e mundshme për një staf më cilësor. Kësaj pyetjeje i janë përgjigjur pozitivisht 87.5% e QFP dhe respektivisht 100% e QFP publike dhe 81.3% e QFP private gjë që tregon se puna e bërë deri tani ka nevojë të përmirësohet.

Kjo gjë bazohet jo vetëm në eksperiencën e fituar në punë por mbi të gjitha lidhet me të kuptuarit drejt të tregut dhe të kërkesave në standarde gjithnjë e më të larta të nevojave të këtij tregu. Po të shtojmë këtu edhe faktin e nevojës për të reaguar më shpejt dhe më me cilësi ndaj nevojave të tregut atëherë vihet re se nevojat për trajnimin e stafeve janë më evidente dhe më emergjente.

TABELA 6. NEVOJA PËR TRAJNIM TË STAFIT NË QFP

Qendra	Jo	Po	Gjithsej
Publike	0	10	10
Private	6	26	32
Gjithsej	6	36	42

Ndërkohë që pyetja për të **bërë vetëvlerësimin dhe vlerësimin prej të tjerëve** mori përgjigje më të larta për vetëvlerësimin në raport me vlerësimin e të tjerëve. Kështu vlerësimi i QFP publike për vetë qendrat publike ishte 7.7 ndaj 10 dhe për trajnimin në Shqipëri 7.3 ndaj 10. Ndërsa vlerësimi përkatës prej QFP private për vetveten ishte 8.3 ndaj 10 dhe për trajnimin profesional në Shqipëri ishte 6.7 ndaj 10. Gjithashtu duhet vërejtur se variacioni i përgjigjeve në QFP publike është shumë më i ulët (lëviz nga 6 në 9) ndërkohë që variacioni i përgjigjeve në QFP private është më i gjerë (lëviz nga 4 në 10).

TABELA 7. VETËVLERËSIMI DHE VLERËSIMI PËR QFP E TJERA

Qendra	vlerësimi mesatar për secilin nga trajnimet	
	Nga ana juaj	Niveli i trajnimit në Shqipëri
Publike	6(1),7(2),8(6),9(1)	6(2),7(3),8(5)
Private	4(1),5(1),6(2),7(5),8(7),9(6), 10(10)	4(1),5(7),6(5),7(9),8(9),9(1)

3.3 Marrëdhëniet midis ZRP, QFP dhe punëdhënësve

Për të analizuar nivelin e lidhjeve të QFP me bizneset dhe të interesuarit për trajnime si dhe për publikimin e programeve për të interesuarit u ndërtuan disa pyetje. Kështu pyetjes: “**A konsultoheni me bizneset private për programet?**” i janë përgjigjur pozitivisht të gjitha QFP publike dhe 84.4% e QFP private. Por situata nuk paraqitet e njëjtë në deklaratimet e bëra nga bizneset e intervistuarat. Nga ana e tyre bizneset e intervistuarat deklarojnë se kanë bashkëpunim në nivel të ulët me QFP-të.

Një konkluzion i njëjtë mund të nxirret edhe nga përgjigjet e pyetjes: “**A merrni mendim nga personat që kanë nevojë për trajnime?**”, ku vihet re se gati të gjitha QFP publike (90%) dhe ato private (96.9%) deklarojnë se e tërheqin mendimin e personave të interesuar për trajnime.

TABELA 8. NIVELI I KONSULTIMIT ME BIZNESET PRIVATE PËR PROGRAMET

Qendra	Jo	Po	Gjithsej
Publike	0	10	10
Private	5	27	32
Gjithsej	5	37	42

TABELA 8.1. NIVELI I KONSULTIMIT ME PERSONAT QË KANË NEVOJË PËR TRAJNIME

Qendra	Jo	Po	Gjithsej
Publike	1	9	10
Private	1	31	32
Gjithsej	2	40	42

Pyetja në vijim: “A bëhen publike programet e trajnimit?” kërkon të japë informacion lidhur me aksesin e publikut të interesuar për trajnime profesionale. Natyrshëm që këto informacione janë publike sepse janë pjesë e marketingut të QFP-ve, por pyetja shtrohet sa efikase janë këto informacione dhe sa arrijnë ato tek personat e interesuar (në rastin tonë në fokus janë migrantët e kthyer). Vetë fakti se një numër i madh migrantësh të kthyer nuk kanë interes ose nuk dinë asgjë për këto qendra (nga analiza në seksionin përkatës 9% e migrantëve të intervistuar nuk e dinë se ekzistojnë ZRP-të dhe 77% e tyre nuk kanë besim tek ZRP-të) vë në pikëpyetje efikasitetin e publikimit të programeve të trajnimit.

Sugjerohet që në politikat e ndjekura nga MPÇSSHB dhe strukturat në varësi të saj në këtë fushë të ketë segmentime të caktuara, ku publikimet të jenë më të larmishme dhe me fokus grupe të caktuara sociale. Është e natyrshme që kjo gjë varet para së gjithash nga buxheti që vihet në dispozicion. Në përgjithësi, me gjithë vështirësitë buxhetore problemi duhet parë edhe tek raporti i vajtjes së QFP-ve pranë atyre që kanë nevojë për trajnime dhe ardhjes së atyre që kanë nevojë për trajnime vetë tek QFP-të.

Ndërkohë që **mënyrat që bëhen publike** këto programe trajnimi janë të formave të ndryshme, më kryesoret janë me fletëpalosje dhe në media vizive, me anë të reklamave, përmes takimeve, me ndihmën e broshurave, posterave dhe internetit si dhe përmes klientëve dhe me ndihmën e ZRP-ve.

TABELA 9. NIVELI I BËRJES PUBLIKE TË PROGRAMEVE TË TRAJNIMIT

A bëhen publike programet e trajnimit ?			
Qendra	Jo	Po	Gjithsej
Publike	0	10	10
Private	0	32	32
Gjithsej	0	42	42

Gjithashtu, u kërkua informacion edhe për raportin e **migrantëve të trajnuar ndaj numrit të të trajnuarve gjithsej**. Ky informacion u kërkua si për QFP publike dhe për ato private. Duke qenë se ky raport është në shifrat 0.06% për QFP publike dhe 7.82% për QFP private, atëherë kjo gjë ndodh ose sepse QFP-të nuk marrin informacion nëse klienti ka qenë në emigracion ose jo ose QFP-të nuk kanë ndonjë fokusim më të veçantë në trajnimin e migrantëve të kthyer.

TABELA 10. RAPORTI I MIGRANTËVE TË TRAJNUAR NDAJ TOTALIT

Migrantë të trajnuar në qendra private / të trajnuar gjithsej në qendra private	317/4052=7.82%
Migrantë të trajnuar në qendra publike/ të trajnuar gjithsej në qendrat publike	5/8250=0.06%

Një vëmendje e veçantë iu kushtua marrëdhënieve të QFP-ve me bizneset për punësimin e të trajnuarve dhe për tërheqjen e mendimeve për kurset e ardhshme si dhe marrëdhënieve të QFP-ve me të trajnuarit.

Pyetja në vijim: **“A keni lidhje me bizneset e rajonit për punësimin e të trajnuarve?”** kërkon të jap informacion lidhur me marrëdhëniet QFP - biznese lidhur me përkrahjen dhe “marketingun” për personat e trajnuar me qëllim që të rritet mundësia e punësimit të tyre pas përfundimit të trajnimit. Nga përgjigjet vihet re se 30% e QFP publike dhe 43.8% e QFP private nuk kanë marrëdhënie me bizneset lidhur me promovimin për punësim të të trajnuarve të tyre.

TABELA 11. LIDHJA ME BIZNESET PRIVATE PËR PUNËSIMIN E TË TRAJNUARVE

Nëse Po sa herë jeni monitoruar gjatë vitit 2007?												
	0 herë	1	2	3	4	5	6	8	12	20	Disa herë	Gjithsej
Private	1	6	4	5	1	1	1	1	2	2	1	25
Publike	1	2		1				1			1	6
Gjithsej	2	8	4	6	1	1	1	1	3	2	2	31

Pyetja: **“A merrni mendimet nga bizneset për llojet dhe nevojat e ardhshme për trajnime?”** ka marrë një përgjigje mjaft pozitive, por ashtu si në përgjigjet e pyetjes: **“A konsultoheni me bizneset private për programet?”** edhe këtu duhet të theksojmë se paraqitja është tepër optimiste nëse e krahasojmë me përgjigjet që japin bizneset dhe migrantët lidhur me njohjen dhe marrëdhëniet e tyre me QFP-të.

TABELA 12. MARRJA E MENDIMEVE NGA BIZNESET PËR TRAJNIMET E ARDHSHME

I merrni parasysh mendimet e biznesit për llojet dhe nevojat për trajnime?			
Qendrat	Jo	Po	Gjithsej
Publike	0	10	10
Private	9	23	32
Gjithsej	9	33	42

Po kështu tërheqja e **mendimeve të të trajnuarve për trajnimet e ardhshme** vihet re se është në fokus të një numri të madh QFP-sh dhe përkatësisht në 90.5% të tyre me një shpërndarje gati të njëjtë në strukturë si të QFP-ve publike dhe private.

TABELA 13. MARRJA E MENDIMEVE NGA TË TRAJNUARIT PËR TRAJNIMET E ARDHSHME

A merrni mendime nga të trajnuarit lidhur me llojet dhe nevojat e ardhshme për trajnime?			
Qendra	Jo	Po	Gjithsej
Publike	1	9	10
Private	3	29	32
Gjithsej	4	38	42

Dy tabelat në vijim japin një pasqyrë të problemit të ritrajnimeve. Kështu nga përgjigjet e pyetjes **“A ka kërkesa për ritrajnime për përditësimin e njohurive nga ana e personave që janë trajnuar përpara disa vjetësh?”** vihet re se në 64.3% të rasteve ka kërkesa për ritrajnime (në QFP publike në 20% të rasteve dhe në QFP private në 78.1% të rasteve). Ndërkohë që oferta për ritrajnime është më e madhe dhe pikërisht në 81% të rasteve (me një shpërndarje gati të barabartë përkatësisht me 80% të QFP publike dhe 81.3% e QFP private).

Në këto kushte kur oferta është më e madhe se kërkesa duhet punuar më tepër për lidhje me bizneset dhe për të informuar të trajnuarit për kurset e përditësuar dhe për kurset e reja. Kjo sepse edhe vetë përgjigjet e QFP-ve lidhur me llojin e kurseve të ritrajnimit që ofrojnë janë të një game të gjerë ku përfshihen: njohuri të përditësuar, njohuri shtesë, programe specifike, kurse të niveleve më të larta dhe kurse sipas kërkesave të të interesuarve.

TABELA 14. KËRKESAT PËR RITRAJNIME DHE PËRDITËSIM NJOHURISH

A ka kërkesa për ritrajnime për përditësimin e njohurive nga ana e personave që janë trajnuar përpara disa vjetësh?			
Qendra	Jo	Po	Gjithsej
Private	7	25	32
Publike	8	2	10
Gjithsej	15	27	42

TABELA 14.1. OFERTA PËR RITRAJNIME DHE PËRDITËSIM NJOHURISH

A ofroni ju ritrajnime për përditësimin e njohurive të personave që janë trajnuar përpara disa vitesh nga ana juaj?			
Qendra	Jo	Po	Gjithsej
Publike	2	8	10
Private	6	26	32
Gjithsej	8	34	42

Pyetja në vijim: “**A dispononi të dhëna për migrantët e kthyer?**” ka një fokus më të veçantë lidhur me migrantët e kthyer. Këtu bëhet fjalë për fokusin që QFP-të kanë për të trajnuar një kategori të caktuar njerëzish që kanë nevojë për trajnime. Nga vetë përgjigjet vihet re se asnjë QFP publike dhe vetëm 9.4% e QFP private kanë të dhëna për migrantët e kthyer. Pra, këto përgjigje të lënë të kuptosh se personat e interesuar shkojnë vetë tek QFP-të dhe shumë pak QFP-të u drejtohen grupeve të caktuara të personave që kanë nevojë për trajnime për t’u shpjeguar dhe për t’u ofruar programet e tyre të trajnimit. Është e natyrshme që këtu kemi një faktor objektiv që duhet të merret parasysh, faktin se në kushtet konkrete është e vështirë të identifikohet grupi i migrantëve të kthyer si një segment më vete.

TABELA 15. A KANË TË DHËNA QFP-TË PËR MIGRANTËT E KTHYER

A dispononi të dhëna për migrantët e kthyer?			
Qendra	Jo	Po	Gjithsej
Publike	10	0	10
Private	29	3	32
Gjithsej	39	3	42

Është pozitiv fakti që QFP -të kanë **bashkëpunim** ndërmjet tyre. Ky bashkëpunim shtrihet jo vetëm në QFP publike të cilat bashkëpunimin e kanë shpesh edhe në kuadër të ministrisë së linjës që i mbulon por edhe në faktin se shumica e QFP-ve private të intervistuar (21/32=65.6% e tyre) kanë lidhje dhe bashkëpunim me QFP të tjera.

TABELA 16. BASHKËPUNIMI ME QFP TË TJERA

A keni bashkëpunim me qendra të tjera të formimit profesional?			
Qendra	Jo	Po	Gjithsej
Publike	0	10	10
Private	11	21	32
Gjithsej	11	31	42

Duhet theksuar se qendrat që përgjigjen pozitivisht lidhur me **bashkëpunimin me QFP** të tjera shprehen për forma të tilla bashkëpunimi si takime të ndryshme për shkëmbim përvoja, organizim seminaresh brenda dhe jashtë vendit, konsultime të vazhdueshme, shkëmbime modulesh etj.

Ndërkohë që të pyetur për **format e bashkëpunimit me bizneset**, QFP-të paraqesin forma të tilla bashkëpunimi si: ndërmjetësim sipas kërkesave që kanë bizneset, kontakte të vazhdueshme, rekomandime reciproke, shkëmbim informacioni nëpërmjet praktikave, njohje shoqërore etj.

Dy tabelat në vijim japin informacion lidhur me faktin nëse QFP-të marrin **vlerësime nga ana e të**

trajnuarve me anë të pyetësorëve ose në ndonjë formë tjetër. Rezultatet pretendojnë një nivel të lartë të tërheqjes së vlerësimeve nga ana e të trajnuarve. Kështu, nga përgjigjet vihet re se 78.6% e QFP-ve marrin vlerësime lidhur me punën e tyre nga të trajnuarit dhe këtë e bëjnë përmes pyetësorëve (përkatesisht 70% e QFP-ve publike dhe 81.3% e QFP-ve private).

Ndërsa forma të tjera vlerësimi (përveç pyetësorëve) përdoren nga një numër më i madh QFP dhe përkatesisht nga 90.5% e QFP-ve të intervistuar (në një përqindje gati të barabartë dhe përkatesisht nga 90% e QFP-ve publike dhe 90.6% e QFP-ve private).

TABELA 17. VLERËSIMI PËRMES PYETËSORËVE PËR CILËSINË E TRAJNIMEVE

A merrni vlerësime në formë pyetësorësh nga të trajnuarit lidhur me cilësinë e trajnimeve që jepni?			
Qendra	Jo	Po	Gjithsej
Publike	3	7	10
Private	6	26	32
Gjithsej	9	33	42

TABELA 17.1. VLERËSIMI NË FORMA TË TJERA PËR CILËSINË E TRAJNIMEVE

A merrni vlerësime në ndonjë formë tjetër nga të trajnuarit lidhur me cilësinë e trajnimeve që jepni?			
Qendra	Jo	Po	Gjithsej
Publike	1	9	10
Private	3	29	32
Gjithsej	4	38	42

Sugjerime për rritjen e **tarifave për kurset e trajnimit** vihen re në 40% të QFP-ve publike dhe në 62.5% të QFP-ve private (në total në 51.4% të rasteve), gjë që tregon se rritja e tarifave të kurseve është një problem që duhet të merret në konsideratë me mjaft rezerva jo vetëm sepse ka mjaft raste kur ajo nuk gjykohet si e nevojshme, por gjithashtu duhet patur parasysh se klientët e QFP janë punëkërkuar dhe që logjikisht vijnë nga familje me të ardhura të ulëta.

TABELA 18. RRRITJA E NIVELIT TË TARIFËS PËR TË RRRITUR CILËSINË E KURSEVE

A mendoni se duhet të ketë pagesa më të larta të tarifës së kursit të trajnimit për rritjen e cilësisë së kurseve të formimit profesional?			
Qendra	Jo	Po	Gjithsej
Publike	6	4	10
Private	12	20	32
Gjithsej	18	24	42

Pyetja në vijim kërkon informacion lidhur me nivelin e transparencës në punë prej QFP-ve. QFP-të pretendojnë për një nivel të lartë **transparence** në punën e tyre. Kështu 90% e QFP -ve publike dhe 71.9% e QFP -ve private (në total 76.2% e QFP -ve) pretendojnë se ka transparencë në punën e tyre. Gjithashtu raportet e punës deklarohen se bëhen 1 herë në vit ose në 6 muaj deri në raporte mujore.

TABELA 19. NIVELI I TRANSPARENCËS NË PUNËN E QFP-VE

A ka transparencë për punën e kryer nga qendrat e formimit profesional?			
Qendra	Jo	Po	Gjithsej
Publike	1	9	10
Private	9	23	32
Gjithsej	10	32	42

Gjithashtu, QFP-të që theksojnë se nuk ka transparencë në punën e tyre, në përgjigjet e pyetjes nëse duhet të jenë **të detyrueshme raportet e transparencës** përgjigjen pozitivisht në 80% të tyre dhe vetëm 20% theksojnë se këto raporte transparence nuk duhet të jenë të detyrueshme.

Në fokus të vërtetimit ishte edhe **përmbushja e kërkesave për trajnime dhe kurse (kërkesa) si dhe nevoja për rritje të kapaciteteve për të përmbushur këto kërkesa (oferta)**. Nga dy tabelat në vijim vihet re se vetëm 23.8% e QFP-ve nuk i përmbushin kërkesat për trajnime dhe kurse (përkatesisht 18.8% e QFP-ve private dhe 40% e QFP-ve publike), ndërkohë që nevoja për rritje të kapaciteteve vihet re në 85.7% të QFP-ve (përkatesisht 100% e QFP-ve publike dhe 81.3% e QFP-ve private).

TABELA 20. NIVELI I PLOTËSIMIT TË KËRKESAVE NGA QFP-TË

A i përmbushni të gjitha kërkesat për trajnime/kurse që ju keni?			
Qendra	Jo	Po	Gjithsej
Private	6	26	32
Publike	4	6	10
Gjithsej	10	32	42

TABELA 21. NEVOJA PËR RITJE KAPACITETESH DHE FONDESH PËR TË REALIZUAR MË SHUMË TRAJNIME

A mendoni se keni nevojë për rritje kapacitetesh dhe fondesh për të realizuar më shumë trajnime/kurse?			
Qendra	Jo	Po	Gjithsej
Publike	0	10	10
Private	6	26	32
Gjithsej	6	36	42

Ndërkohë që të pyetur lidhur me kërkesat që kanë, vihet re se QFP-të private paraqesin **kërkesa të tilla si**: shtim të ambienteve dhe klasave, kurse të reja, fonde për të specializuar trajnuesit, bazë materiale dhe logjistike, zgjerim ambientesh, shtim laboratorësh për kabinete të reja, nevoja për bibliotekë, palestra, për rritjen e bazës didaktike. Ndërsa për QFP-të publike kemi nevoja të tilla si zgjerim të llojeve të kurseve në fushën e ndërtimit dhe konfeksioneve, plotësimi i kabineteve me bazë materiale, ngritja e kabineteve të reja dhe trajnim i stafit, fonde për pagesë më të mirë të instruktorëve dhe marrjen e ambienteve me qera, fonde për investime në bazë materiale si dhe fonde për shpenzime operative për zhvillim e kurseve.

Ndërsa në përgjigje të pyetjes lidhur me **nevojën për kurse të reja** kemi përgjigjet nga QFP-të private lidhur me rritje kapacitetesh dhe programesh të reja, trajnime më të përditësuara në fushat ku operojnë, stafi të trajnohet herë pas here, seminare dhe kurse kualifikimi, trajnim nga ekspertët me nivel më të lartë kualifikimi etj. Ndërsa QFP-të publike kanë prioritete të tilla si: trajnime didaktike, trajnimin e instruktorëve, shkëmbim eksperience me qendrat brenda dhe jashtë vendit etj.

3.4 Gjetjet kryesore për migrantët e kthyer

3.4.1 Analiza e të dhënave demografike, të arsimimit dhe ekonomike të migrantëve të kthyer të intervistuar

Bazuar në përpunimin e të dhënave të vërtetimit rezulton se variablat demografikë, të arsimimit dhe të gjendjes ekonomike të migrantëve të intervistuar janë si në vijim:

1. Numri total i migrantëve të kthyer të intervistuar është 100
2. Struktura sipas gjinisë është 24% femra dhe 76% meshkuj
3. Niveli i punësimit dhe i papunësisë është 22% të papunë, 26% të vetëpunësuar, 7% të punësuar në shtet dhe 45% të punësuar në biznese private të tjerëve
4. Niveli i shkollimit është: 3% me arsim fillor, 24% me arsim tetëvjeçar, 1% me arsim 2 vjeçar teknik, 19% me arsim të mesëm teknik, 35% me arsim të mesëm të përgjithshëm dhe 18% me arsim universitar.
5. Struktura sipas moshës paraqitet: 7% të moshës 18-24 vjeç, 45% të moshës 25-34 vjeç, 34% të moshës 35-44 vjeç, 13% të moshës 45-54 vjeç dhe 1% të moshës mbi 54 vjeç.
6. Struktura e migrantëve të intervistuar sipas vendbanimit është: qytet 86% dhe fshat 14%.

Tabelat në vijim japin një paraqitje të lidhjes midis variablave të gjinisë, moshës, statusit të gjendjes civile dhe vendbanimit përkatësisht me **statusin e punësimit dhe nivelin arsimor** të migrantëve të intervistuar.

TABELA 22. MIGRANTËT SIPAS GJINISË DHE STATUSIT TË PUNËSIMIT

Statusi i punësimit						
Gjinia	Pa punë	I vetëpunësuar	Punësuar në shtet	Punësuar në biznes privat	Tjetër	Gjithsej
Femër	6	5	4	9	0	24
Mashkull	16	21	3	36	0	76
Gjithsej	22	26	7	45	0	100

TABELA 23. MIGRANTËT SIPAS GJINISË DHE NIVELIT ARSIMOR

Niveli arsimor									
Gjinia	Pa shkollë	Fillor	8 vjecar	2 vj.teknik	E mesme tek.	E mesme e përgjith.	Universitar	Pasuniversitar	Gjithsej
Femër	0	1	7	0	3	10	3	0	24
Mashkull	0	2	17	1	16	25	14	1	76
Gjithsej	0	3	24	1	19	35	17	1	100

TABELA 24. MIGRANTËT SIPAS MOSHËS DHE STATUSIT TË PUNËSIMIT

Statusi i punësimit						
Mosha	Pa punë	I vetëpunësuar	Punësuar në shtet	Punësuar në biznes privat	Tjetër	Gjithsej
18-24		3	1	0	3	7
25-34		8	9	3	25	45
35-44		6	14	2	12	34
45-54		5	1	2	5	13
mbi 54		0	1			1
Gjithsej		22	26	7	45	100

TABELA 25. MIGRANTËT SIPAS MOSHËS DHE NIVELIT ARSIMOR

Niveli Arsimor									
Mosha	Pa shkollë	Fillor	8 vjecar	2 vj teknik	E mesme teknike	E mesme e përgjith.	Universitar	Pasuniversitar	Gjithsej
18-24	0	1	3	0	0	3			7
25-34			10	0	7	19	8	1	45
35-44		2	7	1	8	12	4		34
45-54			4	0	4	1	4		13
mbi 54							1		1
Gjithsej	0	3	24	1	19	35	17	1	100

TABELA 26. MIGRANTËT SIPAS STATUSIT TË GJENDJES CIVILE DHE STATUSIT TË PUNËSIMIT

Statusi i Punësimit						
Statusi i Gj. Civile	Pa punë	I vetëpunësuar	I punësuar në shtet	I punësuar në biznes privat	Tjetër	Gjithsej
Beqar	7	10	1	12	0	30
I martuar	15	16	6	30		67
I ndarë				2	0	2
I divorcuar				1		1
I ve						0
Gjithsej	22	26	7	45	0	100

TABELA 27. MIGRANTËT SIPAS STATUSIT TË GJENDJES CIVILE DHE NIVELI ARSIMOR

Niveli Arsimor									
Gj. Civile	pa shkollë	fillor	8 vjeçar	2 vj teknik	mesme teknike	mesme e përgjith.	universitar	pasuniversitar	Gjithsej
Beqar	0	0	7	0	6	13	4	0	30
I martuar		3	17	1	12	21	12	1	67
I ndarë						1	1		2
I divorcuar					1				1
I ve									0
Gjithsej	0	3	24	1	19	35	17	1	100

TABELA 28. MIGRANTËT SIPAS VENDBANIMIT DHE STATUSIT TË PUNËSIMIT

Statusi i Punësimit						
Vendbanimi	Pa punë	I vetëpunësuar	I punësuar në shtet	Në biznes privat	Tjetër	Gjithsej
Fshat	4	7	0	3	0	14
Qytet	18	19	7	42	0	86
Gjithsej	22	26	7	45	0	100

TABELA 29. MIGRANTËT SIPAS VENDBANIMIT DHE NIVELIT ARSIMOR

Niveli Arsimor									
Vendbanimi	pa shkollë	fillor	8 vjeçar	2 vj teknik	mesme teknike	mesme e përgjith.	universitar	pasuniversitar	Gjithsej
Fshat	0	1	8		3	2			14
Qytet		2	16	1	16	33	17	1	86
Gjithsej	0	3	24	1	19	35	17	1	100

Tabela në vijim është ndërtuar për të paraqitur informacionin e kërkuar lidhur me shpërndarjen e migrantëve të intervistuar sipas **profesioneve të tyre** dhe sipas shpërndarjes moshë dhe vendbanim. Nga tabela vihet re një shpërndarje e gjerë e migrantëve të intervistuar sipas profesioneve duke e bërë të vështirë grupimin e tyre në disa profesione më të gjera.

TABELA 30. MIGRANTËT SIPAS MOSHËS, VENDBANIMIT DHE LLOJEVE TË PROFESIONEVE

Profesioni	Moshë					Vendbanimi		
	18-24 vjeç	25-34 vjeç	35-44 vjeç	45-54 vjeç	Mbi 55 vjeç	Fshat	Qytet	Gjithsej
punëtor	1	13	7	4	0	6	19	25
punëtor ndertimi	3	3	4	1	0	1	10	11
elektracist	0	1	2	1	0	1	3	4
hidraulik	0	3	1		0	0	4	4
kamarier/banakier	1	3			0	0	4	4
kasap	0	1			0		1	1
parukiere	0	3	3		0		6	6
mesuese	0	2	1	1	0		4	4
rrobagepëse	1	2			0		3	3
marangoz	0	1	2	1	0	1	3	4
tregtar	0	0	4		0	1	3	4
manaxher	0	1	1		0		2	2
mekanik	0	1	1		0	2		2
ushtarak	0	1	1		1	0	3	3
agronom	0	0	1	2	0	0	3	3
guzhinier	0	1	1		0	0	2	2
jurist	0	1			0	0	1	1
inxhinjer	0	1			0	0	1	1
sanitare	0	0	1	1	0	1	1	2
student	0	2	1		0	0	3	3
infermiere	0	1			0	0	1	1
ekonomist	0	3	2		0	0	5	5
bujk	1				0	0	1	1
këpucar	0	1			0	0	1	1
teknik	0	0	1	2	0	1	2	3
Gjithsej	7	45	34	13	1	14	86	100

Informacioni i kërkuar lidhur me periudhën e kthimit të migrantëve paraqitet në tabelën në vijim ku vihet re se pjesa më e madhe e migrantëve **kthehen** në periudhën Mars – Gusht (pranverë dhe verë) dhe me fillimin e periudhës së vjeshtës dhe dimrit ritmi i kthimit bie.

TABELA 31. MIGRANTËT SIPAS MOSHËS, GJINISË, VENDBANIMIT DHE PERIUDHËS SË KTHIMIT SIPAS MUAJVE

Emërtimi	Kur jeni kthyer në Shqipëri												Shuma
	Janar	Shkurt	Mars	Prill	Maj	Qershor	Korrik	Gusht	Shtator	Tetor	Nëntor	Dhjetor	
18-24 vjeç	0	1	1	0	2	0	1	0	0	2	0	0	7
25-34 vjeç	1	3	6	4	2	4	8	7	3	3	3	1	45
35-44 vjeç	1	1	4	1	7	4	4	2	4	2	0	4	34
45-54 vjeç	0	3	1	2	0	3	0	0	1	1	2	0	13
Mbi 55				1									1
Gjithsej	2	8	12	8	11	11	13	9	8	8	5	5	100
Femër	2	2	0	2	2	5	4	3	2	1	1	0	24
Mashkull	0	6	12	6	9	6	9	6	6	7	4	5	76
Gjithsej	2	8	12	8	11	11	13	9	8	8	5	5	100
Fshat	0	0	1	0	3	2	2	1	0	1	1	3	14
Qytet	2	8	11	8	8	9	11	8	8	7	4	2	86
Gjithsej	2	8	12	8	11	11	13	9	8	8	5	5	100

3.5 Analiza e situatës së migrantëve përpara emigracionit

Tabela e mëposhtme është një tabelë komplekse e cila paraqet situatën e familjeve të migrantëve të vrojtuar **përpara se ata të emigronin**. Në këtë tabelë vlerësimi për nivelin e të ardhurave të familjes si dhe për kushtet e jetesës së familjes përpara emigracionit janë të dhëna të kombinuara me variabla të tillë si moshë, gjinia dhe vendbanimi.

TABELA 32. MIGRANTËT SIPAS MOSHËS, GJINISË, VENDBANIMIT DHE TË ARDHURAVE E KUSHTEVE TË FAMILJES

Emërtimi	Të ardhurat e familjes							Kushtet e familjes para emigrimit					
	Janë rritur shumë	Janë rritur	Nuk kanë ndryshuar	Janë pakësuar	Janë pakësuar shumë	Refuzoj të përgjigjem	Shuma	Shumë të këqija	Të këqija	Mesatare	Të mira	Shumë të mira	Shuma
18-24 vjeç	0	1	2	2	1	1	7	1	0	6			7
25-34 vjeç	0	5	18	19	2	1	45	4	11	24	6		45
35-44 vjeç	1	3	13	12	4	1	34	3	11	18	2		34
45-54 vjeç	0	0	6	4	2	1	13	3	7	3			13
Mbi 55	0	0	1				1			1			1
Gjithsej	1	9	40	37	9	4	100	11	29	52	8	0	100
Femër	0	2	10	10	2	0	24	1	9	14			24
Mashkull	1	7	30	27	7	4	76	10	20	38	8		76
Gjithsej	1	9	40	37	9	4	100	11	29	52	8	0	100
Fshat	0	0	6	5	3	0	14	2	6	6			14
Qytet	1	9	34	32	6	4	86	9	23	46	8		86
Gjithsej	1	9	40	37	9	4	100	11	29	52	8	0	100

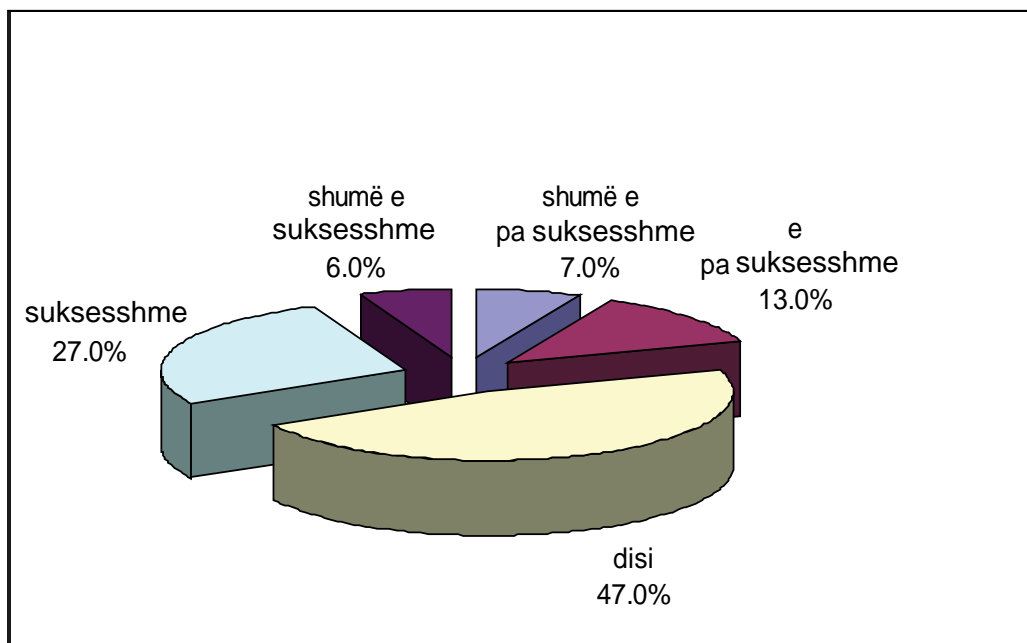
Nga tabela vihet re se vlerësimi për të ardhurat e familjeve ka prirjen të paraqitet në kushte më të këqija nga migrantët me moshë të madhe krahasuar me migrantët me moshë më të re, ka një vlerësim që nuk varet nga gjinia e migrantëve të intervistuar dhe gjithashtu një vlerësim më negativ nga migrantët e intervistuar me banim në fshat krahasuar me migrantët me banim në qytet.

Ndërsa vlerësimi për kushtet e jetesës së familjes përpara emigracionit tentojnë të kenë një vlerësim më negativ nga migrantet femra krahasuar me meshkujt dhe nga migrantët me banim në fshat në krahasim me migrantët me banim në qytet. Këto fenomene mendojmë se shpjegohen lehtësisht me situatën ekonomike dhe kushtet e përgjithshme të jetesës së familjeve shqiptare.

3.6 Analiza e situatës së migrantëve gjatë emigracionit

Vlerësimi i migrantëve për suksesin gjatë periudhës që kanë qenë në emigracion tregon një vlerësim pozitiv të tyre për periudhën e emigracionit. Kështu, 20% e tyre e vlerësojnë si të pasuksesshme, 47% as të pasuksesshme dhe as të suksesshme dhe 33% si të suksesshme.

Grafiku 9. Vlerësimi i suksesit gjatë emigracionit



Pyetja bazë për vlerësimin e situatës së migrantëve gjatë periudhës që ata ishin në emigracion është paraqitur në tabelën në vijim e kombinuar me variablat demografik të gjinisë, moshës dhe vendbanimit. Ka një vlerësim të balancuar midis femrave dhe meshkujve lidhur me suksesin e periudhës së emigracionit (nuk vihet re lidhje mes gjinisë dhe suksesit në emigracion). Gjithashtu ka një prirje shumë të lehtë të lidhjes së moshës me suksesin e periudhës së emigracionit, ku moshat më të mëdha tentojnë të jenë më të kënaqur nga ajo çka kanë arritur gjatë periudhës së emigracionit.

Gjithashtu, vihet re se ka një prirje që migrantët me vendbanim në fshat ta vlerësojnë periudhën e emigracionit si më të suksesshme krahasuar me migrantët me banim në qytet. Ka një prirje të lehtë që migrantët e martuar ta vlerësojnë si më të suksesshme periudhën e emigracionit në krahasim me migrantët beqarë.

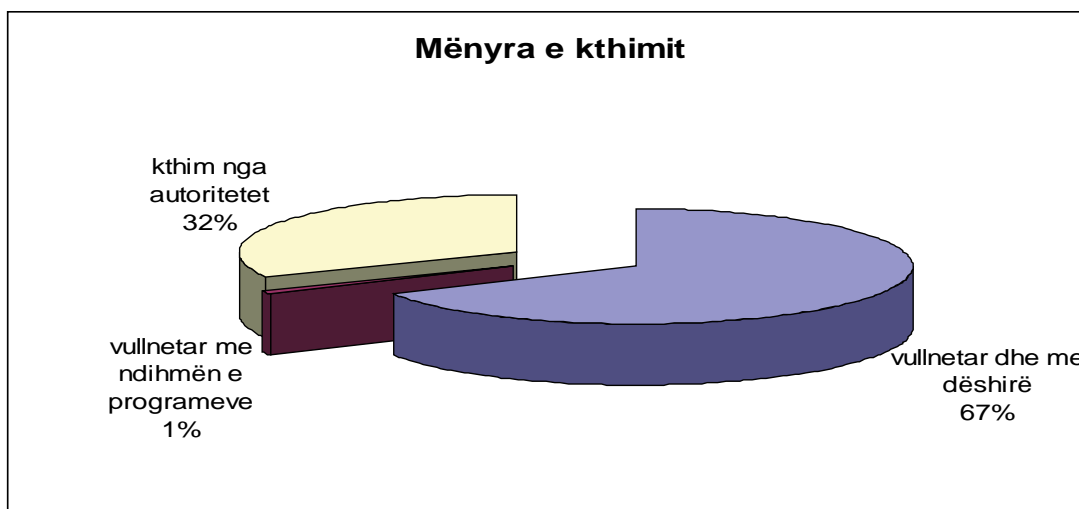
TABELA 33. MIGRANTËT SIPAS GJINISË, MOSHËS, VENDBANIMIT, STATUSIT DHE VLERËSIMIT TË PERIUDHËS SË EMIGRACIONIT

Vlerësoni periudhën që ishit në emigracion	Gjinia		Moshë					Statusi i gjendjes civile				Vendbanimi		
	Femër	Mashkull	18-24	25-34	35-44	45-54	mbi 54	Beqar	I martuar	I ndarë	I divorcuar	I ve	Fshat	Qytet
	Shumë e pasuksesshme	1	6	2	3	1	1	0	3	4	0	0	0	0
E pasuksesshme	3	10	2	2	4	5	0	4	9	0	0	0	2	11
Disi	12	35	2	21	18	5	1	13	32	1	1	0	5	42
E suksesshme	8	19	1	15	10	1	0	7	20	0	0	0	6	21
Shumë e suksesshme	0	6	0	4	1	1	0	3	2	1	0	0	1	5
Gjithsej	24	76	7	45	34	13	1	30	67	2	1	0	14	86

3.7 Analiza e situatës së migrantëve të kthyer

Për të parë raportet mes mënyrave të ndryshme të kthimit u ndërtua pyetja lidhur me **mënyrën e kthimit në Shqipëri**. Kësaj pyetjeje i janë përgjigjur se janë kthyer vullnetarisht dhe me dëshirë 67% e të intervistuarve, të kthyer nga autoritetet 32% dhe vetëm 1% i kthyer në kuadrin e programeve të kthimit vullnetar.

Grafiku 10. Mënyra e kthimit në atdhe të migrantëve



Nga përgjigjet për mënyrat e kthimit në Shqipëri të lidhura me variablat demografikë duhet theksuar se:

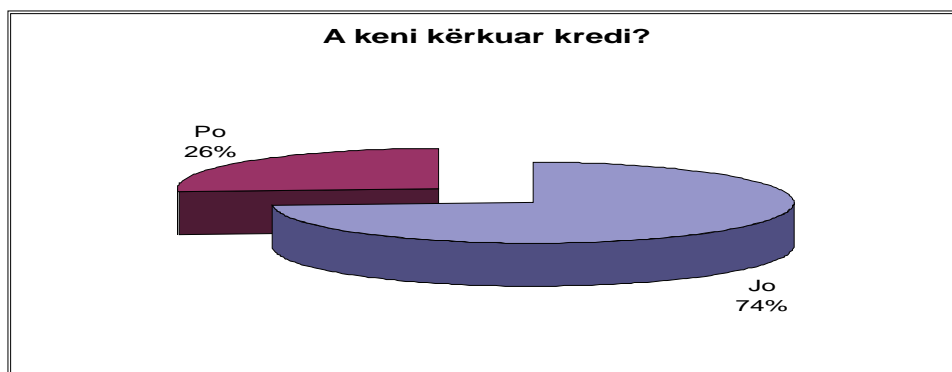
- Kthimi më i madh nga autoritetet është për meshkujt krahasuar me femrat
- Kthimi nga autoritetet është më i madh për moshat e reja krahasuar me moshat më të vjetra që priren drejt kthimit vullnetar
- Mënyra e kthimit në përgjithësi nuk varet nga statusi i gjendjes civile
- Mënyra e kthimit në përgjithësi nuk varet nga vendbanimi (qytet – fshat)

TABELA 34. MIGRANTËT SIPAS GJINISË, MOSHËS, STATUSIT, VENDBANIMIT DHE MËNYRËS SË KTHIMIT

Kthimi në Shqipëri ishte vullnetar?	Gjinia		Moshë					Statusi i gjendjes civile					Vendbanimi	
	Femër	Mashkull	18-24	25-34	35-44	45-54	mbi 54	Bëqar	I martuar	I ndarë	I divorcuar	I ve	Fshat	Qytet
Vullnetar me dëshirë	23	44	3	26	27	10	1	23	42	1	1	0	10	57
Vullnetar me ndihmë nga programet e migrimit	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Më kthyen autoritetet	1	31	4	19	6	3	0	6	25	1	0	0	4	28
Gjithsej	24	76	7	45	34	13	1	30	67	2	1	0	14	86

Duke qenë se kreditimi është një mënyrë mjaft e përhapur për fillimin e bizneseve të reja (jo e vetmja) u kërkua informacion lidhur me kërkesat e migrantëve të kthyer për kredi. Nga grafiku në vijim vihet re se gati $\frac{3}{4}$ e migrantëve të kthyer nuk kanë kërkuar kredi për çfarëdo arsyeje qoftë. Mendojmë se duhet të zbatohet një politikë më nxitëse dhe mbështetëse për kreditimin me qëllim që aftësitë, edukata e punës dhe kualifikimi i migrantëve të kthyer të vihet në përdorim për të gjeneruar ndërmarrje të vogla ose të mesme (kujtojmë këtu se 22% e migrantëve të intervistuar ishin të papunë).

Grafiku 11. Shpërndarja e migrantëve sipas kërkesës për kredi



Nga përgjigjet lidhur me **kërkesën për kredi dhe variablat demografik** do të vëmë re se:

- Ka një tendencë që më tepër kredi të kërkojnë meshkujt, por kjo tendencë nuk është shumë e fuqishme
- Më shumë kredi kërkojnë grupmoshat 25-44 vjeç në raport me moshat e tjera më të reja dhe më të vjetra
- Me një prirje të lehtë më shumë kredi kërkojnë beqarët në raport me të martuarit
- Më shumë kredi kërkojnë migrantët e kthyer që banojnë në qytet ndaj atyre që banojnë në fshat

TABELA 35. MIGRANTËT SIPAS GJINISË, MOSHËS, STATUSIT, VENDBANIMIT DHE KËRKESËS PËR KREDI

Pasi u kthyet a keni kërkuar kredi?														
	Gjinia		Moshë					Statusi i gjendjes civile					Vendbanimi	
	Femër	Mashkull	18-24	25-34	35-44	45-54	mbi 54	Beqar	I martuar	I ndarë	I divorcuar	I ve	Fshat	Qytet
Jo	19	55	7	30	26	11	0	20	52	1	1	0	10	64
Po	5	21	0	15	8	2	1	10	15	1	0	0	4	22
Totali	24	76	7	45	34	13	1	30	67	2	1	0	14	86

Reagimi i migrantëve lidhur me parapëlqimin e tyre për vendbanim u pa përmes pyetjes **për zgjedhjen e vendbanimit sipas dëshirës së tyre**. Migrantët e kthyer i janë përgjigjur se do të banonin kryesisht në Tiranë (42%) dhe në qytete të mëdha (28%) të ndjekur në vijim nga ata që dëshirojnë një banim jashtë shtetit (15%) dhe në një qytet të vogël (12%). Vetëm 3% e migrantëve të kthyer të intervistuar prirën të shfaqin dëshirën që të jetojnë në fshat.

Njëkohësisht theksojmë se tendencën për të dëshiruar që të jetojnë në fshat e kanë më tepër migrantët e intervistuar që janë në moshë të mëdha krahasuar me më të rinjtë që preferojnë Tiranën dhe qytetet e mëdha.

TABELA 36. MIGRANTËT SIPAS MOSHËS DHE PËRZGJEDHJES SË VENDBANIMIT

Nëse do të zgjidhnit ku do të banonit?						
mosha	në një fshat	në një qytet të vogël	në një qytet të madh	në Tiranë	në një shtet tjetër	Gjithsej
18-24	0	1	1	4	1	7
25-34	0	8	10	17	10	45
35-44	1	1	17	12	3	34
45-54	2	2	0	8	1	13
mbi 54				1		1
Gjithsej	3	12	28	42	15	100

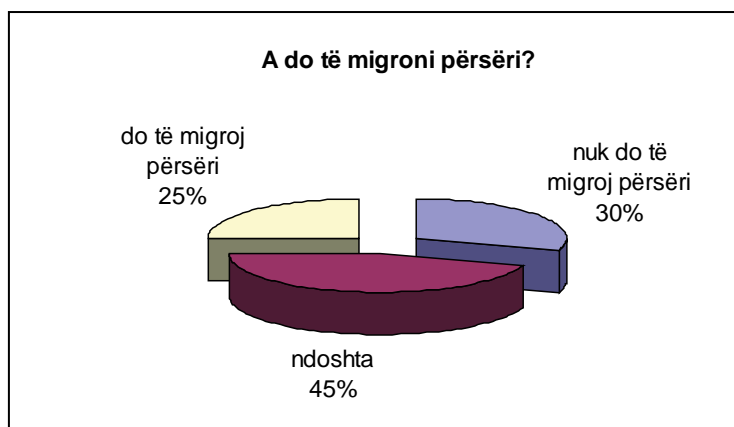
Nga përgjigjet e pyetjes lidhur me **këndvështrimin e tyre për të vlerësuar kthimin në Shqipëri** vëmë re se 40% e migrantëve të intervistuar e shikojnë këtë si një hap natyral dhe 14% si një hap pozitiv (të dy grupet së bashku përbëjnë 54% të migrantëve të kthyer). Ndërkohë që 30% e tyre kanë qëndrim indiferent dhe vetëm 12% e shikojnë këtë kthim si një dështim personal. Ndërkohë që theksojmë se moshat më të mëdha priren ta shikojnë kthimin e tyre si një hap pozitiv dhe natyral në raport me moshat më të reja që e trajtojnë si një dështim personal dhe deri diku edhe qëndrim indiferent.

TABELA 37. MIGRANTËT SIPAS MOSHËS DHE VLERËSIMIT PËR KTHIMIN E TYRE NË SHQIPËRI

Vlerësoni kthimin tuaj në Shqipëri						
Mosha	Hap pozitiv	Hap natyral	Qëndrim indiferent	Dështim personal	Tjetër	Gjithsej
18-24	0	1	2	3	1	7
25-34	8	13	16	6	2	45
35-44	4	18	10	1	1	34
45-54	1	8	2	2		13
mbi 54	1					1
Gjithsej	14	40	30	12	4	100

Në një fokusim në këndvështrim tjetër me pyetjen e mësipërme u ndërtua pyetja lidhur me **dëshirën për të emigruar përsëri**. Nga përgjigjet e marra vihet re një qëndrim më i balancuar ku 45% e shikojnë këtë alternativë si të mundshme por jo të sigurt, ndërsa 25% si një alternativë që do ta realizojnë me siguri, ndërsa 30% e konsiderojnë kthimin në Shqipëri si të qëndrueshëm.

Grafiku 12. Shpërndarja e migrantëve sipas dëshirës për të emigruar



Nga përgjigjet e të intervistuarve lidhur me **dëshirën për të emigruar përsëri në varësi të variablave demografikë** do të theksojmë se:

- Moshat më të reja kanë një tendencë më të madhe krahasuar me moshat më të vjetra për të marrë vendimin që të emigrojnë përsëri
- Nuk vihet re ndonjë ndikim i dukshëm i statusit të gjendjes civile në tendencën për të emigruar përsëri
- Gjithashtu nuk vihet re ndonjë lidhje e vendbanimit (qytet – fshat) në tendencën për të marrë vendimin e një mundësie për emigrim në periudhën e ardhshme

Tabela në vijim tregon se **dëshira për riemigrim** nuk ka ndonjë lidhje të dukshme me **gjininë dhe me vendbanimin** ndërkohë që ka një lidhje më të fortë me moshën. Moshat më të reja priren të kenë një dëshirë më të madhe për të emigruar sërish në krahasim me moshat më të mëdha. Pra vihet re se dëshira më e madhe për të riemigruar (disi shumë dhe shumë) vihet re të shfaqet më tepër tek migrantët e grupmoshës 18-24 vjeç ($5/7=71.4\%$) dhe tek grupmosha 25-34 vjeç ($17/45=37.8\%$) duke vazhduar rënien edhe më të theksuar në grupmoshat e tjera.

TABELA 38. MIGRANTËT SIPAS GJINISË, VENDBANIMIT, MOSHËS DHE NIVELIT TË DËSHIRËS PËR TË EMIGRUAR PËRSËRI

Të emigrojnë për të emigruar përsëri	Gjinia		Vendbanimi		Gjithsej	Moshë					Gjithsej
	F	M	Fshat	Qytet		18-24 vjeç	25-34 vjeç	35-44 vjeç	45-54 vjeç	Mbi 55 vjeç	
nuk dëshiroj	4	24	5	23	28	1	11	8	7	1	28
shumë pak	1	9	3	7	10	1	2	5	2		10
pak	2	6	0	8	8	0	5	3	0		8
mesatarisht	10	14	1	23	24	0	10	10	4		24
disi shumë	5	8	3	10	13	2	6	5	0		13
shumë	2	15	2	15	17	3	11	3	0		17
Gjithsej	24	76	14	86	100	7	45	34	13	1	100

Pyetja lidhur me dëshirën për të gjetur një vend më të mirë pune ka një përgjigje pozitive nga pjesa më e madhe e migrantëve të kthyer. Kështu, këtë dëshirë e shfaqin 72% e migrantëve të kthyer. Gjithashtu të dhënat tregojnë se femrat e shfaqin më shumë këtë dëshirë në raport me meshkujt dhe banorët në qytet më tepër se ata në fshat.

Të dhënat tregojnë se nuk ka ndonjë lidhje ndërmjet dëshirës për të gjetur një punë më të mirë me moshën. Prirja është e madhe tek të gjitha moshat.

TABELA 39. MIGRANTËT SIPAS GJINISË, VENDBANIMIT, MOSHËS DHE DËSHIRËS PËR TË HAPUR NJË BIZNES PRIVAT

Të hap biznes privat	Gjinia		Vendbanimi		Gjithsej	Moshë					Gjithsej
	Femër	Mashkull	Fshat	Qytet		18-24 vjeç	25-34 vjeç	35-44 vjeç	45-54 vjeç	Mbi 55 vjeç	
nuk dëshiroj	2	3	2	3	5	0	1	3	1		5
shumë pak	1	3	0	4	4	0	0	3	1		4
pak	1	6	2	5	7	1	3	2	1		7
mesatarisht	4	17	2	19	21	1	10	5	4	1	21
disi shumë	2	10	2	10	12	0	5	5	2		12
shumë	14	37	6	45	51	5	26	16	4		51
Gjithsej	24	76	14	86	100	7	45	34	13	1	100

TABELA 40. MIGRANTËT SIPAS GJINISË, VENDBANIMIT, MOSHËS DHE NIVELIT TË DËSHIRËS PËR TË GJETUR NJË VEND PUNE

Të gjej një vend pune më të mirë	Gjinia		Vendbanimi		Gjithsej	Moshë					Gjithsej
	F	M	Fshat	Qytet		18-24 vjeç	25-34 vjeç	35-44 vjeç	45-54 vjeç	Mbi 55 vjeç	
nuk dëshiroj	1	10	2	9	11	1	4	6	0		11
shumë pak	1	4	2	3	5	0	2	3	0		5
pak	1	2	0	3	3	0	3	0	0		3
mesatarisht	1	8	3	6	9	0	4	3	1	1	9
disi shumë	9	9	1	17	18	1	10	2	5		18
shumë	11	43	6	48	54	5	22	20	7		54
Gjithsej	24	76	14	86	100	7	45	34	13	1	100

Tabela në vijim tregon se pjesa më e madhe e migrantëve të kthyer nuk dëshirojnë të vazhdojnë më studimet por e shikojnë të ardhmen e tyre nëpërmjet punësimit. Kështu, përgjigje negative dhe me dëshirë të vogël për të studiuar japin 71% e migrantëve të intervistuar ndërkohë që vetëm 19% e tyre japin një përgjigje pozitive. Gjithashtu, të dhënat tregojnë se **dëshira më e madhe për të studiuar është tek femrat** në raport me meshkujt dhe tek banorët e qytetit në krahasim me banorët e fshatit. Moshat më të reja piren më shumë drejt dëshirës për të studiuar në krahasim me moshat më të mëdha.

TABELA 41. MIGRANTËT SIPAS GJINISË, VENDBANIMIT, MOSHËS DHE NIVELIT TË DËSHIRËS PËR TË STUDIUAR

Të vazhdoj studimet	Gjinia		Vendbanimi		Gjithsej	Moshë					Gjithsej
	F	M	Fshat	Qytet		18-24 vjeç	25-34 vjeç	35-44 vjeç	45-54 vjeç	Mbi 55 vjeç	
nuk dëshiroj	12	38	11	39	50	2	16	21	10	1	50
shumë pak	1	10	2	9	11	0	4	5	2		11
pak	2	8	1	9	10	1	6	2	1		10
mesatarisht	1	9		10	10	2	6	2	0		10
disi shumë	3	4		7	7	0	5	2	0		7
shumë	5	7		12	12	2	8	2	0		12
Gjithsej	24	76	14	86	100	7	45	34	13	1	100

Përgjigjet e pyetjes në vijim tregojnë se migrantët e kthyer kanë marrë shumë pak ndihmë dhe mbështetje me kthimin e tyre nga emigracioni. Për këtë ndihmë ka një vlerësim më pozitiv tek moshat e mesme, tek meshkujt dhe tek banorët e qytetit krahasuar me kategoritë e tjera përkatëse.

TABELA 42. MIGRANTËT SIPAS GJINISË, VENDBANIMIT, MOSHËS DHE VLERËSIMIT TË NDIHMËS SË MARRË NË MOMENTIN E KTHIMIT NGA EMIGRACIONI

Ndhma që u mor në kthimin nga migracioni													
Emërtimi	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Gjithsej	
18-24 vjeç	6		1										7
25-34 vjeç	27	3	3	4	2	1		1	3		1		45
35-44 vjeç	21	3	5	2	1		1	1					34
45-54 vjeç	10	1		2									13
Mbi 55 vjeç			1										1
Gjithsej	64	7	10	8	3	1	1	2	3	0	1		100
Femër	15	2	2	1	1				3				24
Mashkull	49	5	8	7	2	1	1	2			1		76
Gjithsej	64	7	10	8	3	1	1	2	3	0	1		100
Fshat	8	3	1	1				1					14
Qytet	56	4	9	7	3	1	1	1	3		1		86
Gjithsej	64	7	10	8	3	1	1	2	3	0	1		100

Përgjigjet e pyetjes së ndërtuar me qëllim për të marrë informacion lidhur me trajnimet që migrantët kishin marrë gjatë periudhës së qëndrimit në emigracion treguan se 34% e migrantëve të vrojtuar (rreth 1/3) e tyre ishin trajnuar gjatë periudhës së qëndrimit në emigracion dhe 66% e tyre nuk ishin trajnuar gjatë asaj periudhe. Përgjigjet e kësaj pyetjeje në tabelën në vijim janë të hartuara në kombinim me variablat demografikë. Nga tabela vihet re se gjatë periudhës së qëndrimit në emigracion:

1. Meshkujt janë trajnuar 38.2%, gati dy herë më shumë se femrat (20.8%).
2. Nuk vihet re ndonjë lidhje midis moshës dhe trajnimit të marrë në emigracion.
3. Beqarët (40%) janë trajnuar më shumë se të martuarit (29.9%).
4. Nuk vihet re ndonjë lidhje midis vendbanimit (qytet, fshat) dhe trajnimit të marrë në emigracion.

TABELA 43. MIGRANTËT SIPAS GJINISË, MOSHËS, STATUSIT, VENDBANIMIT DHE TRAJNIMIT NË EMIGRACION

A u trajnuat nëpër kurse apo trajnime në punë për ndonjë profesion që mësuar në emigracion?														
	Gjinia		Moshë					Statusi i gjendjes civile					Vendbanimi	
	Femër	Mashkull	18-24	25-34	35-44	45-54	mbi 54	Beqar	I martuar	I ndarë	I divorcuar	I ve	Fshat	Qytet
Jo	19	47	5	29	23	9	0	18	47	1	0	0	9	57
Po	5	29	2	16	11	4	1	12	20	1	1	0	5	29
Totali	24	76	7	45	34	13	1	30	67	2	1	0	14	86

Gjithashtu pyetëtori përmbante edhe pyetjen lidhur me vlefshmërinë në Shqipëri të certifikatës së trajnimit të marrë gjatë periudhës së qëndrimit në emigracion. Nga përgjigjet vihet re se 73.5% (gati ¾) e migrantëve të trajnuar jashtë vendit nuk kanë marrë certifikatë trajnimi.

TABELA 44. MIGRANTËT SIPAS GJINISË, MOSHËS, STATUSIT, VENDBANIMIT DHE VLEFSHMËRISË SË ÇERTIFIKATËS SË TRAJNIMIT TË FITUAR NË EMIGRACION

A mund të thoni se sa e vlefshme dhe e njohur ishte certifikata e marrë në trainimet jashtë për tregun e punës në Shqipëri?														
	Gjinia		Moshë					Statusi i gjendjes civile					Vendbanimi	
	Femër	Mashkull	18-24	25-34	35-44	45-54	mbi 54	begar	I martuar	I ndare	I divorcuar	I ve	Fshat	Qytet
U trajnova por nuk mora certifikatë	2	23	1	9	10	4	1	9	14	1	1	0	4	21
Nuk e vlerësuan dhe nuk e njohu askush	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E vlerësuan dhe e njohën në shumë pak raste	1	2	1	2	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3
E vlerësuan dhe e njohën në pak raste	1	1	0	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
Njohje dhe vlerësim mesatar	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0
E njohën dhe e vlerësuan shumë	1	1	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
E njohën dhe e vlerësuan jashtë mase	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Totali	5	29	2	16	11	4	1	12	20	1	1	0	5	29

Ndërsa nëse analizojmë numrin e atyre që kanë marrë një certifikatë trajnimi duhet të theksojmë se ky numër është mjaft i vogël (vetëm 9 nga 34 migrantët e trajnuar ose 26.5% e tyre) dhe rrallësia e përgjigjeve pozitive (vetëm 9 persona që kanë marrë certifikatë) të shpie në konkluzione jo shumë të sigurta. Megjithatë, nga tabela vihet re se përgjigjet e tyre janë të shpërndara në nivelin nga e njohën shumë pak deri në njohje dhe vlerësim jashtë mase.

Bazuar në kodimin e këtyre përgjigjeve me numra nga 1 = E vlerësuan dhe e njohën në shumë pak raste deri në 5 = E njohën dhe e vlerësuan jashtë mase atëherë vëmë re se niveli mesatar i përgjigjeve është 2.56, pra një vlerësim i lehtë nën nivelin mesatar (3 = Njohje dhe vlerësim mesatar).

TABELA 45. LLOGARITJA E PESHAVE SPECIFIKE TË VLERËSIMIT TË TRAJNIMIT DHE TË ÇERTIFIKATAVE NDAJ TË TRAJNUARVE DHE ATYRE QË KANË MARRË ÇERTIFIKATË

	U trajnova po s'mora certifikatë	S'e vlerësuan e s'e njohu askush	E vlerësuan e njohën në shumë pak raste	E vlerësuan dhe njohën në pak raste	Njohje e vlerësim mesatar	E njohën e vlerësuan shumë	E njohën e vlerësuan jashtë mase	Gjithsej
Gjithsej	25	0	3	2	1	2	1	34
Pesha specifike ndaj të trajnuarve	73.5%	0.0%	8.8%	5.9%	2.9%	5.9%	2.9%	100.0%
Pesha specifike ndaj atyre që kanë marrë certifikatë	NA	0.0%	33.3%	22.2%	11.1%	22.2%	11.1%	100.0%
	NA	NA	1	2	3	4	5	
	NA	NA	0.33	0.44	0.33	0.89	0.56	2.56

3.7.1 Pjesëmarrja aktuale e migrantëve të kthyer në QFP në Shqipëri

Në 11 nga 12 ZRP të marra në vrojtimit rezultojnë se raportet e tyre me QFP janë institucionale dhe në zbatim të legjislacionit në fuqi që rregullon këto marrëdhënie bashkëpunimi dhe njëkohësisht monitorimi nga ZRP.

Sipas vrojtimit rezultojnë se përgjithësisht kurrikulat e trajnimit në QFP-të publike janë të miratuara nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit dhe ripunohen në përshtatje me ndryshimet e tregut të punës, se ato

janë bashkëkohore etj, por pohohet gjithashtu se jo të gjitha kurset që zhvillohen në Qendrat e Formimit Profesional janë kurse që kërkon aktualisht tregu i punës. Kjo gjë vihet në dukje edhe në raportin e Shërbimit Kombëtar të Punësimit ku evidentohet që marrëdhënia midis Zyrës së Punësimit dhe Qendrës Publike të Formimit Profesional, megjithëse ka përmirësime, nuk është në nivelet që duhet të jetë³⁵.

Po ashtu rezulton se Qendrat Private të Formimit Profesional janë më fleksibël lidhur me kërkesat dhe nevojat e tregut të punës si dhe kanë programe më të larmishme, afatshkurtër por të pa miratuara, deklarohet nga Qendrat Publike të Formimit Profesional për Qendrat Private.

Ndihma që japin ZRP për QFP është e ndryshme por përgjithësisht janë: kontaktet, fletëpalosjet, panairët e punës, vizitat në subjekte, publikimi i kurseve, rekomandimi për hapjen e kurseve të reja, ndërmjetësimi me subjektet private etj.

Tërheqja e mendimeve nga personat që kanë nevojë për trajnime nga ZRP bëhet kryesisht duke marrë mendimin e punëkërkuësve të papunë gjatë regjistrimit në ZRP si dhe nëpërmjet pyetësorëve (Vlora) për të studiuar situatën në tregun e punës. Nga analiza e përgjigjeve të dhëna nuk rezulton se QFP marrin informacion nga Shërbimi Kombëtar i punësimit në lidhje me studimin e tregut të punës që bëhet nga ato në bashkëpunim me ZRP.

Lidhur me një lloj fokusimi të veçantë për nevojat për trajnime për migrantët e kthyer, ZRP nuk paraqesin ndonjë lloj veçorie, ata përfshihen në grupin e punëkërkuësve të papunë që trajtohen prej tyre. Kjo duket normale edhe nga fakti që ZRP nuk është se disponojnë të dhëna të veçanta për këtë kategori të popullsisë, pasi migrantët e kthyer identifikohen nga ana e ZRP vetëm nëse ata vetëdeklarohen kur regjistrohen si të papunë. Në fakt, nga përgjigjet e migrantëve të vrojtuar rezulton se janë regjistruar vetëm 2% në ZRP, pasi 10 % nuk e dinë se ekzistojnë zyra të tilla dhe 19% nuk kanë besim se mund të gjejnë zgjidhje kërkesat e tyre në këto institucione.

Interesant është fakti se kur u pyetën ZRP a ndikojnë në shkëmbimin e eksperiencës ndërmjet QFP përgjigja është negative pasi sipas ZRP, ato e shohin veten në konkurrencë njëra me tjetrën. Ndërkohë që kur pyetën Qendrat e Formimit Profesional për shkëmbimin e eksperiencës midis tyre, vetëm 26 % e tyre pohojnë se nuk këmbëjnë mendime dhe përvoja mes tyre ndërsa 74% pohojnë se bëjnë shkëmbim përvoja. Ky ballafaqim treguesish tregon se ZRP duhet të jenë më të vëmendshme ndaj QFP me synim institucionalizimin jo vetëm të monitorimit të tyre por edhe këmbimit të eksperiencës në funksion të përmirësimit të cilësisë së formimit profesional në përshtatje me kushtet e reja të tregut të punës.

Pothuajse të gjitha Zyrat Rajonale të Punësimit të marra në vrojtimit shprehen se lidhjet e nevojshme me biznesin në rajon për punësimin e migrantëve të kthyer bëhen gjatë vizitave në subjekte, dhe në rastin e njohjes së migrantëve të kthyer rekomandimin e tyre për punësim, duke i konsideruar me një nivel më të lartë kualifikimi se punëkërkuësit e tjerë. Megjithëse ZRP nuk bëjnë vlerësim të aftësive dhe përvojës në momentin e intervistimit të punëkërkuësve të papunë, duke marrë informacion për regjistrim, arrijnë në një lloj gjykimi.

Përgjigja e ZRP lidhur me ndikimin e politikës së kthimit dhe riintegrimin të migrantëve të kthyer në llojet e programeve të trajnimit është se ato nuk ndikohen fare. 35% e QFP shprehen se marrin në konsideratë politikën e kthimit dhe riintegrimin të migrantëve të kthyer. Pavarësisht faktit për t'u marrë me rezerva një gjë e tillë pasi 28% e QFP publike dhe private pohojnë se programet e tyre nuk janë tipe dhe standarde. Në mënyrë të përmbledhur ZRP shprehen se politika e kthimit të migrantëve nuk influencon llojet e programeve të trajnimit në një kohë që pak më shumë se 1/3 e QFP marrin në konsideratë këto politika, pasi edhe programet e tyre nuk janë tipe dhe standarte.

³⁵ Shërbimi Kombëtar i Punësimit, "Studimi i Tregut të Punës për periudhën janar – prill 2007 dhe parashikimi i tij për periudhën maj – dhjetor 2007", fq.39

Megjithë përgjigjet dashamirëse të ZRP lidhur me transparencën e QFP është një drejtim që kërkon institucionalizim të kësaj marrëdhënieje, që të mos mbetet në kuadrin e informacioneve por duke rritur kredibilitetin e tyre pikërisht nëpërmjet transparencës.

ZRP kanë të dhëna për numrin e kurseve dhe të trajnuarve, por mungojnë rezultatet e këtyre trajnimeve në punësimin e personave të trajnuar. Kjo për mjaft faktorë edhe të karakterit objektiv si mungesa e deklarimit të personit të trajnuar, informaliteti i tregut të punës, niveli i zhvillimit në përgjithësi etj., por ndërkohë duhet edhe të forcohet bashkëpunimi ZRP-QFP.

Pavarësisht luhatjeve që ekzistojnë në ZRP për vlerësimin e nivelit të trajnimeve, nota që u jepet si QFP publike ashtu edhe atyre private është pothuajse e njëjtë (8.2 dhe 8.3) dhe e përafërt me vetëvlerësimin e QFP (8.16), por gjithsesi më e lartë se vlerësimi i këtyre të fundit për cilësinë në shkallë vendi të trajnimeve (6.8).

Edhe në Strategjinë Sektoriale të Punësimit 2007-2013 është përcaktuar ngritja e kapaciteteve të Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe Zyrave Rajonale dhe Vendore të Punësimit dhe hartimi i programeve specifike për formimin profesional lidhur me asistencën për të kthyerit.

3.7.2 Kualifikimi i migrantëve të kthyer

Nga niveli i aftësive të migrantëve të kthyer parë në drejtim të nivelit të shkollimit të migrantëve të kthyer të marrë në vërtetim rezulton se 54 % e migrantëve të kthyer janë me arsim të mesëm dhe 18 % me universitet dhe studime pasuniversitare. Në këtë kontekst nuk është e pakët të thuhet se mbi 2/3 e migrantëve kanë nivel të mesëm dhe të lartë edukimi shkollor, që për ekonominë tonë duhet konsideruar si humbje largimi i tyre jashtë vendit.

Nga ana e tjetër, niveli i aftësisë së migrantëve të kthyer lidhur me shkollimin duhet parë i lidhur ngushtë me largimin e intelektualëve dhe përgjithësisht moskthimin e studentëve që vazhdojnë studimet jashtë Shqipërisë. Sipas vërtetimeve të organizatave të ndryshme del se rreth 50 %, e lektorëve, intelektualëve dhe punonjësve kërkimorë shkencorë, shumë prej tyre të trajnuar jashtë, kanë lënë Shqipërinë që nga viti 1990. Afër 66 % e atyre që shkuan në Europën Perëndimore dhe SHBA për të marrë tituj dhe grada shkencore që nga vitit 1990 kanë emigruar nga Shqipëria ose nuk janë kthyer më³⁶. Ky lloj emigrimi vazhdon edhe në ditët e sotme, me një grup të rëndësishëm studentësh të suksesshëm të cilët qëndrojnë jashtë pas përfundimit të studimeve.

Por jo gjithmonë niveli i arsimimit është përcaktues për nivelin e aftësive. Gjithsesi, është një premisë pozitive për të garantuar përfshirjen e shpejtë në tregun e punës, pasi emigracioni përgjithësisht është karakteristikë e moshave të reja (mosha mesatare e migrantëve të intervistuar është 34,8 vjeç) dhe moshat e reja vijnë gjithnjë e më të arsimuara në krahasim me periudhat e mëparshme.

Nga ana e tjetër niveli i lartë i aftësive arrihet edhe nëpërmjet kurseve të formimit profesional. Duket e çuditshme se 56 % e migrantëve të intervistuar nuk kanë dëshirë të kryejnë kurse të formimit profesional, kjo më e theksuar tek meshkujt, në masën 63 % të tyre. Kjo bëhet akoma më shqetësuese kur vëren se vetëm 28 % e tyre kanë kryer kurse të formimit profesional në vendet e emigrimit.

Dallimi për kryerjen e kurseve të formimit profesional duket qartë kur migrantët e kthyer të vërtetuar analizohen sipas zonave: 85% e migrantëve në zonat rurale e konsiderojnë të panevojshëm trajnimin, pasi ata mund të mendojnë se tregu nuk kërkon kualifikime shumë të larta dhe ata mund të integrohen lehtë. I njëjti fenomen vërehet edhe kur pyeten për dëshirën për t'u trajnuar: 78 % e zonave rurale nuk kanë dëshirë të trajnohen.

³⁶UNDP, "From Brain Drain to Brain Gain: Mobilising Albania's Skilled Diaspora, a policy paper for the Government of Albania", Tiranë, Prill 2006

Kjo përforcohet akoma më shumë kur migrantët e marrë në vrojtim pyeten në se ku do të dëshironin për të jetuar. Vetëm 3% pranojnë me dëshirë për të jetuar në fshat, 40% në qytet, 42% në Tiranë dhe 15% në një shtet tjetër.

Ndërsa femrat duket se e ndjejnë peshën e “izolimit” shtëpiak pasi 66.6% e tyre dëshirojnë të trajnohen. Dëshira e tyre për trajnim ndjehet edhe për shkakun se është një numër i konsiderueshëm i tyre (37.5%) nuk ka marrë trajnime në emigracion, kundrejt 25% të meshkujve.

3.7.3 Marrëdhëniet me ZRP-të dhe me QFP-të

Për të analizuar dëshirën e migrantëve të kthyer për të marrë pjesë në kurse trajnimi u ndërtua pyetja përkatëse. Analiza e këtij informacioni jepet e lidhur me variablat demografikë. Së pari duhet theksuar se sipas vrotimit 56% e migrantëve të kthyer të intervistuar nuk dëshirojnë të marrin pjesë në kurse trajnimi. Gjithashtu të dhënat tregojnë se:

- Me rritjen e moshës dëshira për të marrë pjesë në kurse trajnimi është më e vogël
- Dëshira për të marrë pjesë në kurse trajnimi është më e madhe tek femrat në raport me meshkujt
- Dëshira për të marrë pjesë në kurse trajnimi nuk ndikohet nga statusi i gjendjes civile të migrantëve të intervistuar
- Dëshira për të marrë pjesë në kurse trajnimi është më e madhe për migrantët që banojnë në qytet në krahasim me ata që banojnë në fshat

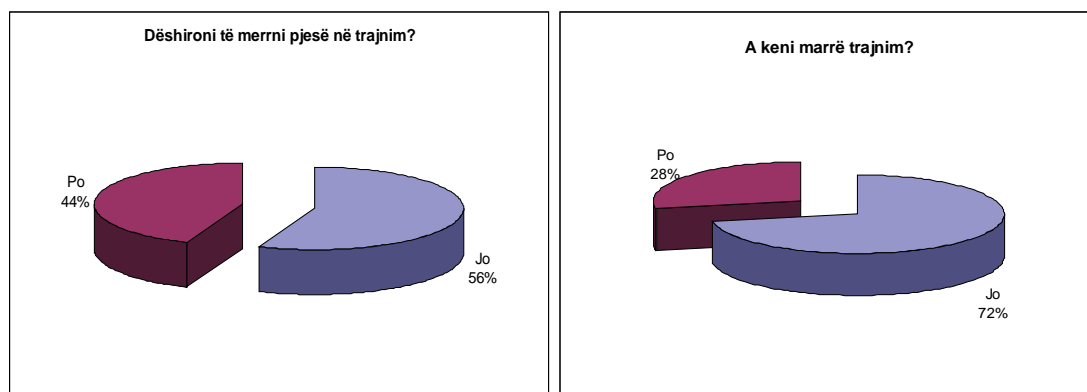
TABELA 46. MIGRANTËT SIPAS MOSHËS, GJINISË, STATUSIT, VENDBANIMIT DHE DËSHIRËS PËR TË MARRË PJESË NË TRAJNIME

A dëshironi të merrni pjesë në kurse trajnimi?														
	Gjinia		Moshë					Statusi i gjendjes civile				Vendbanimi		
	Femër	Mashkull	18-24	25-34	35-44	45-54	mbi 54	Beqar	I martuar	I ndarë	I divorcuar	I ve	Fshat	Qytet
Jo	8	48	4	22	19	10	1	17	37	1	1	0	11	45
Po	16	28	3	23	15	3	3	13	30	1	0	0	3	41
Totali	24	76	7	45	34	13	4	30	67	2	1	0	14	86

Dëshira për të marrë pjesë në kurse trajnimi u analizua në lidhje me faktin nëse ata kishin marrë trajnime. Në vijim pjesëmarrja në trajnime u lidh me variablat demografikë dhe u analizuan shkaqet se pse një pjesë e tyre nuk kishin marrë pjesë në trajnime.

Duke krahasuar 2 grafikët në vijim vëmë re se ndërsa vetëm 28% e migrantëve të pyetur kanë marrë pjesë në kurse trajnimi, dëshirën për të marrë pjesë në kurse trajnimi e shfaq një numër më i madh prej tyre dhe pikërisht 44% e migrantëve të pyetur. Këto të dhëna të bëjnë të besosh se tek migrantët e kthyer dëshira për trajnime është shumë më e madhe se sa trajnimet e realizuara.

Grafiku 13. Krahasimi i shpërndarjes së migrantëve të kthyer për dëshirën e tyre për trajnime me faktin nëse kanë marrë pjesë në trajnime



Gjithashtu theksojmë se femrat kanë marrë pjesë në trajnime profesionale më shumë se meshkujt dhe moshat 25-44 vjeç kanë marrë pjesë në trajnime më shumë se moshat e tjera.

Gjithashtu beqarët kanë marrë pjesë më shumë në trajnime krahasuar me të martuarit dhe migrantët që jetojnë në qytet kanë marrë pjesë më shumë në kurse trajnimi krahasuar me ata që banojnë në fshat.

TABELA 47. MIGRANTËT SIPAS GJINISË, MOSHËS, STATUSIT, VENDBANIMIT DHE PJESËMARRJES NË TRAJNIME

A keni marrë trajnime në ndonjë profesion?														
	Gjinia		Moshë					Statusi i gjendjes civile					Vendbanimi	
	Femër	Mashkull	18-24	25-34	35-44	45-54	mbi 54	beqar	I martuar	I ndarë	I divorcuar	I ve	Fshat	Qytet
Jo	15	57	7	30	13	11	1	18	52	1	1	0	12	60
Po	9	19	0	15	11	2	0	12	15	1	0	0	2	26
Totali	24	76	7	45	24	13	1	30	67	2	1	0	14	86

Po të analizojmë përgjigjet e pyetjes se **pse nuk kanë marrë pjesë në kurse trajnimi** vëmë re se 35% e të intervistuarve (1/3) as që nuk e dinë se ka kurse të tilla, ndërkohë që 39% të tjerë nuk janë në gjendje të japin përgjigje.

TABELA 48. MIGRANTËT SIPAS MOSHËS DHE ARSYES PSE NUK KANË MARRË PJESË NË TRAJNIME

Emërtimi	Arsyeja pse nuk keni marrë pjesë në kurse trajnimi							
	s'kam dëgjuar se ekzistojnë kurse trajnimi	janë shumë të gjata	jane shumë të shkurtra	janë shumë të shtrenjta	janë në kohë të papërshtatshme	nuk ofrohej kursi i kërkuar nga ana ime	pa përgjigje	Shuma
18-24 vjeç	1					1	5	7
25-34 vjeç	16			4	5	5	15	45
35-44 vjeç	9		1	4	2	2	16	34
45-54 vjeç	8					2	3	13
Mbi 55	1							1
Gjithsej	35	0	1	8	7	10	39	100
Femër	7	0	1	1	2	3	10	24
Mashkull	28			7	5	7	29	76
Gjithsej	35	0	1	8	7	10	39	100
Fshat	6			2	1	1	4	14
Qytet	29		1	6	6	9	35	86
Gjithsej	35	0	1	8	7	10	39	100

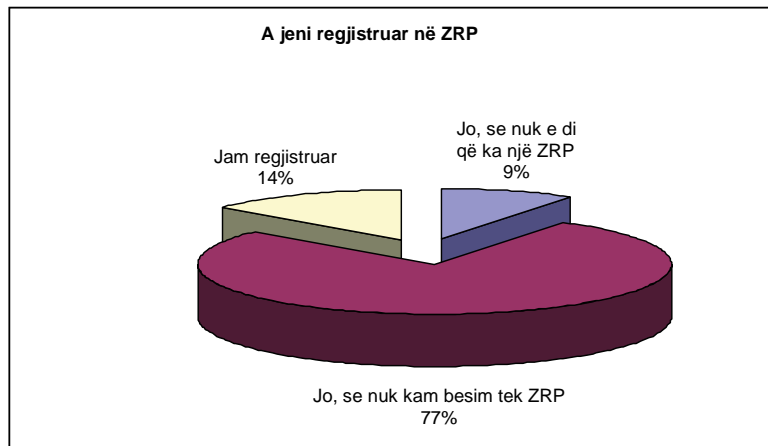
Ndërsa ankesat kryesore në drejtim të kurseve janë për faktin se nuk ofrohen kurset e kërkuara, janë në kohë të papërshtatshme dhe janë shumë të shtrenjta.

Nëse do të analizonim vetëm migrantët e intervistuar që kanë dhënë përgjigje (61 nga 100 të intervistuar) do të vinim re se:

- 57.4% e të intervistuarve nuk kanë dëgjuar për ekzistencën e kurseve të trajnimit
- 16.4% e tyre ankohen se nuk ofrohen kurset e kërkuara nga ana e tyre
- 13.1% e tyre ankohen se kurset janë të shtrenjta
- 11.5% e tyre ankohen se kurset janë në kohë të papërshtatshme dhe
- 1% e tyre ankohen se kurset janë me kohë të shkurtër

Përgjigjet e pyetjes lidhur me **regjistrimin e të papunëve në ZRP** shprehin një mungesë të theksuar besimi tek ZRP sepse 77% e të intervistuarve të papunë shprehen për mungesë besimi dhe 9% të tjerë nuk e dinë se ekzistojnë zyra të tilla. Vetëm 14% e të intervistuarve shprehen se janë regjistruar në ZRP.

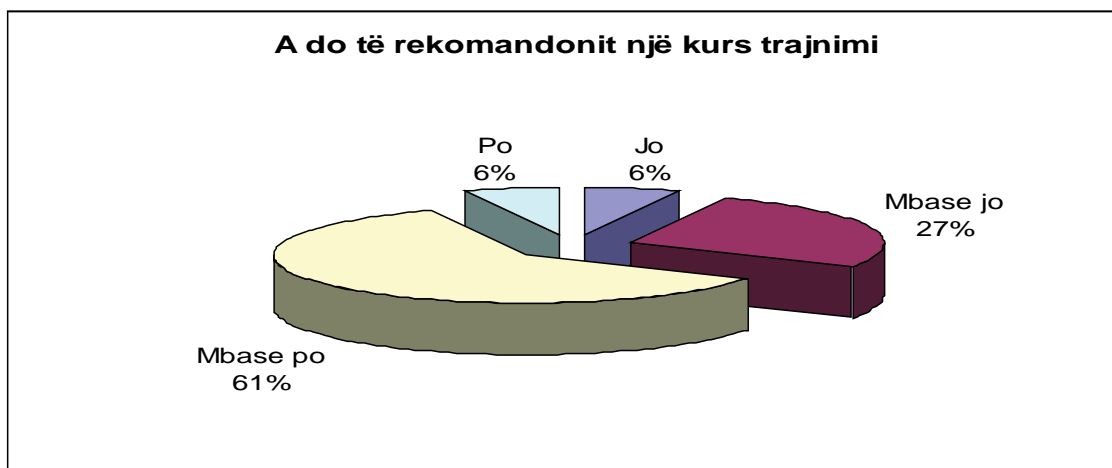
Grafiku 14. Shpërndarja e migrantëve sipas regjistrimit në ZRP



Gjithashtu informacion u kërkuar edhe lidhur me faktin nëse migrantët e kthyer do të rekomandonin kurse trajnimesh tek të afërmit e tyre ose persona të tjerë që mund të ktheheshin nga emigracioni. Ky variabël u analizua edhe i lidhur me variablat demografik.

Pyetja në se **do të rekomandonit një kurs trajnimi tek të afërmit ose persona të tjerë** të njohur ka një përgjigje më pozitive sepse përgjigje po dhe ndoshta po kanë dhënë 67% e të intervistuarve (megjithëse shumica e tyre përgjigjen ‘ndoshta po’) në raport me 33% që japin një përgjigje ‘jo’ dhe ‘ndoshta jo’. Pra 2/3 e të intervistuarve do të rekomandonin një kurs trajnimi.

Grafiku 15. Shpërndarja e migrantëve sipas rekomandimit që mund t’u japin të tjerëve për të ndjekur një kurs trajnimi



Në se do ta shikojmë këtë pyetje **të lidhur me variablat demografik** do të theksonim se:

- Grupmoshat 25-44 vjeç priren të jenë më rekomanduese për kurse trajnimi për të afërm dhe miq të tjerë të tyre
- Statusi civil (beqar, i martuar) nuk ka ndikim në faktin nëse do të rekomandojnë kurset e trajnimit tek persona të tjerë
- Krahasuar me banorët e fshatit, banorët e qytetet priren të japin më shumë rekomandimin për kurset e trajnimit tek të afërmit e tyre

TABELA 49. MIGRANTËT SIPAS MOSHËS DHE REKOMANDIMIT QË DO JEPNIN PËR TRAJNIM

Nëse do të kishit të afërm ose shokë të kthyer nga jashtë a do t'u rekomandonit një kurs trajnimi?												
	Moshë					Statusi i gjendjes civile					Vendbanimi	
	18-24	25-34	35-44	45-54	mbi 54	beqar	I martuar	I ndarë	I divorcuar	I ve	Fshat	Qytet
Jo	2	3	1	0	0	1	5	0	0	0	1	5
Mbase jo	2	12	7	5	1	10	17	0	0	0	4	23
Mbase po	0	29	24	8	0	19	42	2	1	0	9	55
Po	3	1	2	0	0	0	3	0	0	0	0	3
Totali	7	45	34	13	1	30	67	2	1	0	14	86

Nëse do të krahasohen vlerësimet e bëra për trajnimet nga ana e migrantëve të kthyer të intervistuar vëmë re se vlerësimi mesatar i kurseve të trajnimit është 5.8 ndërkohë që duhet theksuar se ky rezultat ka dalë nga përgjigjet e 18 nga 100 migrantët e vrojtuar sepse 82% e tyre nuk kanë qenë në gjendje të japin një vlerësim.

Gjithashtu lidhja e këtij variabli me variablat demografik tregon se të prirur për të dhënë vlerësime kanë qenë më tepër moshat 25-34 vjeç, meshkujt dhe banorët e qytetit në krahasim me kategoritë përkatëse të këtyre variablave demografik.

TABELA 50. MIGRANTËT SIPAS MOSHËS, GJINISË, VENDBANIMIT DHE VLERËSIMIT TË CILËSISË SË TRAJNIMEVE

Emërtimi	Vlerësimi i cilësisë së trainimeve											Pa përgjigje	Shuma
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
18-24 vjeç	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	7
25-34 vjeç	0	0	0	1	1	1	3	2	2	1	0	34	45
35-44 vjeç	2	0	0	0	0	0	1	3	1	0	0	27	34
45-54 vjeç												13	13
Mbi 55												1	1
Gjithsej	2	0	0	1	1	1	4	5	3	1	0	82	100
Femër							2	1	3			18	24
Mashkull	2			1	1	1	2	4		1		64	76
Gjithsej	2	0	0	1	1	1	4	5	3	1	0	82	100
Fshat	1											13	14
Qytet	1			1	1	1	4	5	3	1		69	86
Gjithsej	2	0	0	1	1	1	4	5	3	1	0	82	100

3.8 Gjetjet kryesore nga pyetësi i bizneseve

3.8.1 Të dhëna për punësimin në biznes

Tek pyetësi i bizneseve që në fillim u kërkua informacion për të analizuar mënyrën e rekrutimit të punëtorëve të rinj dhe nivelin e kualifikimit të tyre. Kjo gjë u bë duke ndërtuar pyetjet përkatëse. Gjithashtu informacion u kërkua edhe mbi mënyrën e trajnimit të punëtorëve të rinj.

Është e natyrshme që shumica e bizneseve do të dëshironin të punësonin punëtorë të kualifikuar. Kështu, 86.7% e bizneseve të vrojtuarra i përgjigjen pozitivisht pyetjes “Kur merrni punëtorë të rinj, a niseni nga niveli i kualifikimit profesional?” ndërkohë kur 13.3% e kompanive që nuk bazohen në kualifikimin profesional janë kryesisht kompani si prodhim veshmbathje dhe hotel e restorante, biznese të cilat në Shqipëri zakonisht bazohen në punëtorë të pakualifikuar dhe që shpesh kualifikohen gjatë punës.

TABELA 51. SA MARRIN PARASYSH BIZNESET KUALIFIKIMIN PROFESIONAL NË REKRUTIMIN E PUNËTORËVE TË RINJ

"Kur merrni punëtorë të rinj, a niseni nga niveli i kualifikimit profesional"			
Fusha e aktivitetit	Jo	Po	Gjithsej
Kompani ndërtimi		6	6
Tregti		2	2
Linjë transporti	1		1
Përpunim mineralesh		2	2
Prodhim veshmbathje	2		2
Parukeri		1	1
Hotel/restorant	1	6	7
Riparime mekanike		1	1
Reklama ndriçuese		1	1
Mobileri		3	3
Prodhim dhe shitje buke		1	1
Prodhim dhe shitje materialesh termoizolimi		1	1
Produkte alumini		1	1
Prodhim pjesësh për këpucë		1	1
Gjithsej	4	26	30

Njëkohësisht duhet theksuar se 63.3% e kompanive të vrojtuar deklarojnë se marrin **punëtorë fillestarë** në bizneset e tyre. Edhe këtu theksojmë se preferenca për të mos marrë në punë punëtorë fillestar vihet re tek një llojshmëri e gjerë kompanish, gjë që të bën të mendosh se kjo përforcon faktin e zgjedhjes së punëtorëve nga ana e pronarit të kompanisë dhe jo të 'pamundësisë' për punëtorë të kualifikuar.

TABELA 52. BIZNESET SIPAS MARRJES NË PUNË TË PUNËTORËVE FILLESTARË

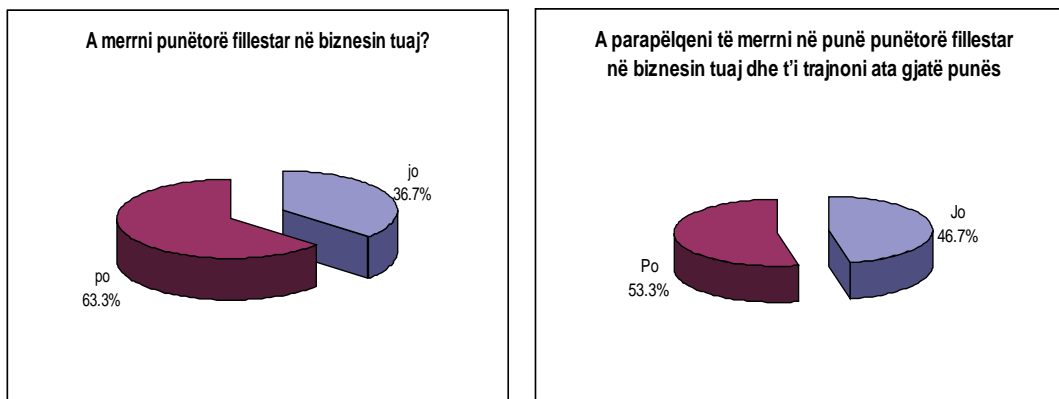
A merrni punëtorë fillestarë në biznesin tuaj?			
Fusha e aktivitetit	Jo	Po	Gjithsej
Kompani ndërtimi	2	4	6
Tregti	1	1	2
Linjë transporti	1		1
Përpunim mineralesh		2	2
Prodhim veshmbathjesh		2	2
Parukeri	1		1
Hotel/restorant	3	4	7
Riparime mekanike		1	1
Reklama ndriçuese	1		1
Mobileri	2	1	3
Prodhim dhe shitje buke		1	1
Prodhim dhe shitje materialesh termoizolimi		1	1
Produkte alumini		1	1
Prodhim pjesësh për këpucë		1	1
Gjithsej	11	19	30

Nga ana tjetër **parapëlqimi për të marrë në punë punëtorë fillestarë në biznese (63.3%)** është diçka më i lartë sesa **parapëlqimi për të marrë në punë punëtorë fillestarë dhe për t'i trajnuar ata gjatë punës (53.3%)** (shiko edhe grafikët më poshtë) por gjithsesi ndryshimi midis dy përgjigjeve nuk është shumë i konsiderueshëm dhe në kushtet e shembullit të kufizuar nuk ka ndonjë rëndësi të madhe për t'u marrë në konsideratë.

TABELA 53. BIZNESET SIPAS MARRJES NË PUNË TË FILLESTARËVE QË T’I VETËTRAJNOJNË

A parapëlqeni të merrni në punë punëtorë fillestarë në biznesin tuaj dhe t’i trajtoni ata gjatë punës?			
Fusha e aktivitetit	J o	Po	Gjithsej
Kompani ndërtimi	4	2	6
Tregti	2		2
Linjë transporti	1		1
Përpunim mineralesh	1	1	2
Prodhim veshmbathjesh		2	2
Parukeri 1			1
Hotel/restorant	3	4	7
Riparime mekanike		1	1
Reklama ndriçuese		1	1
Mobili 2		1	3
Prodhim dhe shitje buke		1	1
Prodhim dhe shitje materialesh termoizolimi		1	1
Produkte alumini		1	1
Prodhim pjesësh për këpucë		1	1
Gjithsej	14	16	30

Grafiku 16. Krahasimi i shpërndarjes së bizneseve sipas marrjes në punë të punëtorëve fillestarë dhe trajnimit të tyre gjatë punës



Nga krahasimi i dy grafikëve nga përgjigjet e dy pyetjeve të mësipërme duhet të theksojmë se bizneset preferojnë t’i trajtojnë vetë punëtorët fillestar që marrin, pra nuk preferojnë t’i trajtojnë në QFP.

3.8.2 Analiza e perceptimit të bizneseve lidhur me shërbimin e formimit profesional të ofruar nga QFP publike dhe private

Një grup pyetjesh u ndërtuan për të parë nivelin e marrëdhënieve të bizneseve me migrantët e kthyer, me QFP-të dhe me ZRP-të. Duke analizuar përgjigjet e pyetjes: “A do të pëlqenit të merrnit në punë migrantë të kthyer?” vihet re një parapëlqim i dukshëm i bizneseve lidhur me punësimin e migrantëve të kthyer. Mendojmë se kjo dukuri vjen edhe nga fakti se biznesmenët besojnë më shumë tek edukata dhe përvoja e punës (çfarëdolloj pune qoftë) që migrantët kanë marrë në shtetet ku kanë punuar. Si raste të veçanta dhe me frekuencë të ulët, vihet re se nuk kanë preference për punësim të migrantëve të kthyer vetëm kompanitë që operojnë në fushën e tregtisë, linjave të transportit dhe përpunimit të mineraleve. Mund të mendohet se ky fenomen mund të vijë në disa raste si pasojë e specifikave që kanë këto biznese. Por duhet theksuar se fakti që 80% e bizneseve të intervistuar kanë preferencë punësimi për migrantët e kthyer lë të kuptohet se biznesmenët kanë një vlerësim mjaft pozitiv për edukatën dhe përvojën e punës së migrantëve dhe piren ta shfrytëzojë këtë fakt si një mbështetje për suksesin e biznesit të tyre.

TABELA 54. BIZNESET SIPAS PARAPËLQIMIT PËR MARRJEN NË PUNË TË MIGRANTËVE TË KTHYER

A do të pëlqenit të merrnit në punë migrantë të kthyer			
Fusha e aktivitetit	jo	po	Gjithsej
Kompani ndërtimi	1	5	6
Tregti	2		2
Linjë transporti	1		1
Përpunim mineralesh	2		2
Prodhim veshmbathjesh		2	2
Parukeri		1	1
Hotel/restorant		7	7
Riparime mekanike		1	1
Reklama ndriçuese		1	1
Mobileri		3	3
Prodhim dhe shitje buke		1	1
Prodhim dhe shitje materialesh termoizolimi		1	1
Produkte alumini		1	1
Prodhim pjesësh për këpucë		1	1
Gjithsej	6	24	30

Përgjigjet e pyetjes: “**A ka biznesi juaj bashkëpunim me qendrat e formimit profesional?**” tregojnë se niveli i bashkëpunimit midis QFP-ve dhe bizneseve është mjaft i ulët. Vlen të theksohet fakti se 36.7% e tyre deklarojnë se nuk kanë asnjë marrëdhënie, 56.7% e tyre kanë marrëdhënie shumë të rralla dhe respektivisht 3.3% e bizneseve të intervistuar kanë marrëdhënie të rralla dhe mesatare me QFP-të.

TABELA 55. BIZNESET SIPAS NIVELIT TË BASHKËPUNIMIT ME QFP-TË

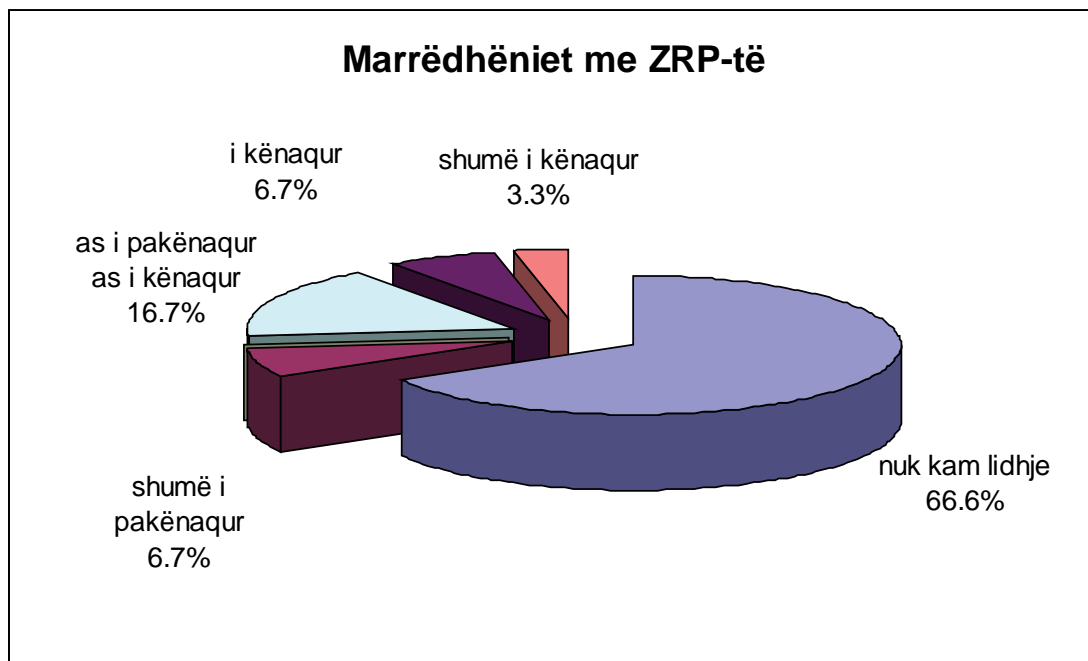
A ka biznesi juaj bashkëpunim me qendrat e formimit profesional							
Fusha e aktivitetit	jo	shumë rrallë	rrallë	mesatarisht	shpesh	shumë shpesh	Gjithsej
Ndërtim	4	2					6
Tregti	2						2
Riparime mekanike	1						1
Reklama ndriçuese	1						1
Përpunim mineralesh	2						2
Hotel / restorant	1	4	1	1			7
Prodhim veshmbathjesh		2					2
Parukeri		1					1
Linjë transporti		1					1
Mobileri		3					3
Prodhim dhe shitje buke		1					1
Prodhim dhe shitje materialesh termoizolimi		1					1
Produkte alumini		1					1
Prodhim pjesësh për këpucë		1					1
Gjithsej	11	17	1	1	0	0	30

Një situatë disi më e mirë por përsëri e ngjashme vihet re edhe nga përgjigjet e pyetjes: “**Vlerësoni bashkëpunimin tuaj me ZRP**”. Theksojmë se 66.7% e bizneseve të intervistuar deklarojnë se nuk kanë asnjë lidhje me ZRP-të, 6.7% janë shumë të pakënaqur, 16.7% janë në një situatë as të kënaqur dhe as të pakënaqur, 6.7% janë të kënaqur dhe vetëm 3.3% shprehen shumë të kënaqur.

TABELA 56. BIZNESET SIPAS NIVELIT TË BASHKËPUNIMIT ME ZRP-TË

Vlerësoni bashkëpunimin me ZRP							
Fusha e aktivitetit	nuk kam	shumë i pakënaqur	i pakënaqur	as i kënaqur as i pakënaqur	i kënaqur	shumë i kënaqur	gjithsej
Ndërtim	3	1		2			6
Parukeri	1						1
Hotel/restorant	5			1		1	7
Tregti	2						2
Riparime mekanike	1						1
Reklama ndriçuese	1						1
Linjë transporti	1						1
Mobileri	3						3
Prodhim pjesësh për këpucë	1						1
Përpunim mineralesh	2						2
Prodhime veshmbathjesh		1		1			2
Prodhim/shitje materialesh termoizolimi					1		1
Produkte alumini					1		1
Prodhim dhe shitje buke				1			1
gjithsej	20	2	0	5	2	1	30

Grafiku 17. Shpërndarja e bizneseve sipas marrëdhënieve që kanë me ZRP



Përgjigjet e pyetjes “A do ta paguanit më mirë një migrant të kthyer që është profesionist në zanat vetëm me kushtin që ta mbanit sa më gjatë në punë në biznesin tuaj?” tregojnë se 5/6 e kompanive të intervistuar do të preferonin të investonin diçka më shumë në pagën e një punonjësi ish emigrant me kusht që ai të vazhdonte të punonte për ta.

TABELA 57. BIZNESET SIPAS MENDIMIT PËR TË PAGUAR MË MIRË ME QËLLIM PËR TË MBAJTUR NË PUNË MIGRANTË TË KTHYER

A do ta paguanit më mirë një emigrant të kthyer që është profesionist në zanat vetëm me kushtin që ta mbanit sa më gjatë në punë në biznesin tuaj ?			
Fusha e aktivitetit	Jo	Po	Gjithsej
Kompani ndërtimi	1	5	6
Tregti	1	1	2
Linjë transporti	1		1
Përpunim mineralesh		2	2
Prodhim veshmbathjesh	1	1	2
Parukeri		1	1
Hotel/restorant	1	6	7
Riparime mekanike		1	1
Reklama ndriçuese		1	1
Mobileri		3	3
Prodhim dhe shitje buke		1	1
Prodhim dhe shitje materialesh termoizolimi		1	1
Produkte alumini		1	1
Prodhim pjesësh për këpucë		1	1
Gjithsej	5	25	30

Një seri pyetjesh u ndërtuan me qëllim fokusimin në trajnimet që ofrojnë vetë bizneset dhe nëse ata e dinë se ekzistojnë QFP-të për trajnime në zonën e tyre. Bazuar në përgjigjet e dhëna për pyetjen **“A ofroni trajnime për punonjësit tuaj?”** vihet re se 56.7% e kompanive të intervistuar nuk ofrojnë trajnime për punonjësit e tyre. Ndër kompanitë që deklarojnë se ofrojnë trajnime për punonjësit e tyre janë një pjesë e kompanive të ndërtimit, prodhimit të veshmbathjeve dhe hotel/restoranteve. Por në mënyrë të veçantë trajnime ofrojnë kompanitë që e kanë të domosdoshme një gjë ë tillë si kompanitë e përpunimit dhe të prodhimeve të ndryshme.

Vlen të theksojmë këtu se koncepti i trajnimit shikohet edhe në konceptin e ngushtë si këshillim dhe të mësuarit e profesionit gjatë punës. Kjo sepse në përgjigjet e pyetjes **“Kush i kryen këto trajnime?”** vihen re përgjigje të tilla si punonjësit më me përvojë, vetë kompania dhe herë vetë dhe herë nga të huajt, përgjigje që të bëjnë të besosh se këto nuk janë trajnime të mirëfillta por thjesht të mësuarit e profesionit në punë.

TABELA 58. BIZNESET SIPAS OFRIMIT TË VETËTRAJNIMEVE NË BIZNES

A ofroni trajnime për punonjësit tuaj ?			
Fusha e aktivitetit	Jo	Po	Gjithsej
Kompani ndërtimi	5	1	6
Tregti	2		2
Linjë transporti	1		1
Përpunim mineralesh		2	2
Prodhim veshmbathjesh	1	1	2
Parukeri	1		1
Hotel/restorant	5	2	7
Riparime mekanike	1		1
Reklama ndriçuese	1		1
Mobileri		3	3
Prodhim dhe shitje buke		1	1
Prodhim dhe shitje materialesh termoizolimi		1	1
Produkte alumini		1	1
Prodhim pjesësh për këpucë		1	1
Gjithsej	17	13	30

Përgjigjet e pyetjes “A e dini se ekziston një qendër publike ose private për formim profesional në zonën ku ju punoni?” kanë një shpërndarje gati të barabartë në të dy krahët me një prirje të lehtë në drejtimin negativ (53.3%). Po të krahasosh këto përgjigje me përgjigjet e pyetjes “a ofroni trajnime” vihet re një lidhje mes përgjigjeve ku ato kompani që kanë në fokus trajnimin e punonjësve janë gati të njëjtat me ato kompani që e dinë se ka qendra trajnimi në zonën e tyre.

TABELA 59. BIZNESET SIPAS NJOHURIVE PËR EKZISTENCËN E QFP-VE NË ZONËN E TYRE

A ka biznesi juaj bashkëpunim me qendrat e formimit profesional							
Fusha e aktivitetit	jo	shumë rrallë	rrallë	mesatarisht	shpesh	shumë shpesh	Gjithsej
Ndërtim	4	2					6
Tregti	2						2
Riparime mekanike	1						1
Reklama ndriçuese	1						1
Përpunim mineralesh	2						2
Hotel / restorant	1	4	1	1			7
Prodhim veshmbathjesh		2					2
Parukeri		1					1
Linjë transporti		1					1
Mobileri		3					3
Prodhim dhe shitje buke		1					1
Prodhim dhe shitje materialesh termoizolimi		1					1
Produkte alumini		1					1
Prodhim pjesësh për këpucë		1					1
Gjithsej	11	17	1	1	0	0	30

Përgjigjet e pyetjes në vijim tregojnë edhe një herë se **lidhjet e bizneseve me QFP** janë të dobëta dhe 28.6% e kompanive (4/14) që e dinë se ka QFP në zonën e tyre nuk kontaktojnë fare me to dhe vetëm 7.1% e kompanive tentojnë të vlerësojnë kontaktet e tyre me QFP si mesatare ndërkohë që asnjë prej tyre nuk ka marrëdhënie të shpeshta ose shumë të shpeshta.

TABELA 60. BIZNESET SIPAS NIVELIT TË KONTAKTEVE ME QFP-TË E ZONËS

Nëse Po a keni kontaktuar ose trajnuar punonjës në këtë qendër?							
Fusha e aktivitetit	jo	shumë rrallë	rrallë	mesatarisht	shpesh	shumë shpesh	Gjithsej
Kompani ndërtimi	2		1				3
Tregti							0
Linjë transporti							0
Përpunim mineralesh	2						2
Prodhim veshmbathjesh		2					2
Parukeri		1					1
Hotel/restorant		1	1	1			3
Riparime mekanike							0
Reklama ndriçuese							0
Mobileri							0
Prodhim dhe shitje buke							0
Prodhim dhe shitje materialesh termoizolimi			1				1
Produkte alumini			1				1
Prodhim pjesësh për këpucësh		1					1
Gjithsej	4	5	4	1	0	0	14

Përgjigjet e pyetjes “Kur keni nevojë për punonjës të rinj, si i gjeni ata?” tregojnë edhe një herë se baza e punës në Shqipëri edhe për kompanitë private janë lidhjet “me ndihmën e miqve dhe të afërme”.

Këtë përgjigje e kanë zgjedhur 60% e kompanive të intervistuar ndërsa përdorimi i mediave është në vend të dytë me 26.7% të rasteve. Duhet theksuar se përdorimi i njoftimit në ZRP dhe metoda të tjera zënë peshat më të vogla dhe përkatësisht secila nga 6.7% të rasteve të vrojtuar. Pra edhe një herë vihen re lidhjet e dobëta të bizneseve jo vetëm me QFP-të por edhe me ZRP-të.

TABELA 61. BIZNESET SIPAS MËNYRËS SË GJETJES SË PUNËTORËVE TË RINJ

Kur keni nevojë për punonjës të rinj, si i gjeni ata?					
Fusha e aktivitetit	Njoftim media	Njoftim në ZRP	Me miq/të afërm	Tjetër	Gjithsej
Kompani ndërtimi	1		5		6
Tregti	1			1	2
Linjë transporti			1		1
Përpunim mineralesh			2		2
Prodhim veshmbathjesh	1		1		2
Parukeri			1		1
Hotel/restorant	2	1	3	1	7
Riparime mekanike			1		1
Reklama ndriçuese			1		1
Mobileri	1		2		3
Prodhim dhe shitje buke			1		1
Prodhim dhe shitje materialesh termoizolimi		1			1
Produkte alumini	1				1
Prodhim pjesësh për këpucë	1				1
Gjithsej	8	2	18	2	30

Në këtë periudhë tranzicioni është vënë re se shpesh përsëritet shprehja: “në Shqipëri nuk ecin ortakëritë”. Kjo lloj përgjigje mbizotëron edhe në përgjigjet e pyetjes: **“A e konsideroni të përshtatshme që për zgjerimin e biznesit tuaj të kishit partner një migrant që ka kapitalin dhe profesionalizmin e përshtatshëm për biznesin tuaj?”** ku 50% e bizneseve të intervistuar japin një përgjigje negative në këtë drejtim, ndërkohë që 40% të tjera përgjigjen “ndoshta jo” dhe vetëm 10% përgjigjen “ndoshta po”.

TABELA 62. BIZNESET SIPAS MUNDËSISË PËR TË BASHKËPUNUAR SI PARTNER BIZNESI ME NJË MIGRANT TË KTHYER

A e konsideroni të përshtatshme që për zgjerimin e biznesit tuaj të kishit partner një migrant që ka kapitalin dhe profesionalizmin e përshtatshëm për biznesin tuaj?					
Fusha e aktivitetit	Jo	Ndoshta jo	Ndoshta po	Po	Gjithsej
Kompani ndërtimi	4	2			6
Tregti	2				2
Linjë transporti		1			1
Përpunim mineralesh		2			2
Prodhim veshmbathjesh	1	1			2
Parukeri	1				1
Hotel/restorant	5	2			7
Riparime mekanike			1		1
Reklama ndriçuese		1			1
Mobileri	1	1	1		3
Prodhim dhe shitje buke	1				1
Prodhim dhe shitje materialesh termoizolimi		1			1
Produkte alumini		1			1
Prodhim pjesësh për këpucë			1		1
Gjithsej	15	12	3	0	30

3.9 Përmbledhje e gjetjeve

Nga pyetësi i migrantëve

- **Punësimi.** Statusi i punësimit të tyre i papunë 22%, vetëpunësuar 26%, në shtet 7%, në biznes privat të dikujt tjetër 45%. Papunësia është disi më e madhe në moshat e reja. Nuk vihet re të ketë lidhje të fortë të statusit të punësimit me gjendjen civile.

- **Arsimi.** Arsimimi 3% fillor, 24% tetëvjeçar, 1% 2 vjeçar teknik, 54% e mesme, 17% universitar dhe 1% pasuniversitar.

- **Trajnimi.** Pjesa më e madhe e emigrantëve nuk kanë marrë asnjëherë trajnime profesionale (72%). Ndërsa 56% nuk dëshirojnë të marrin pjesë në kurse trajnimi. Pse? Marrja e trajnimit ose jo nuk ka varësi nga mosha. Më shumë trajnime kanë marrë beqarët krahasuar me të martuarit. Më shumë në kurse trajnimi dëshirojnë të marrin pjesë të martuarit në raport me beqarët, kjo sepse ndoshta ata duan të fitojnë një profesion dhe të mos largohen më. Ka pak lidhje dëshira për të marrë pjesë në trajnim me moshën. Prirje e lehtë pozitive e moshave më të reja për të marrë pjesë në trajnim. Prirja për të qenë të patrajnuar është më e madhe në fshat se në qytet. Pyetjes në se do të këshillonin të afërmit që kthehen të marrin pjesë në një kurs trajnimi iu përgjigjën me ndoshta po dhe po 67%. Moshat më të mëdha dhe të martuarit kanë prirje të tentojnë të këshillojnë më tepër të afërmit për të marrë pjesë në kurse trajnimi. Mendojmë se kjo situatë vjen edhe nga fakti se ata nuk duan të largohen (kushtet e vështira në emigracion) dhe mendojnë të stabilizohen në Shqipëri. Nuk vihet re ndonjë lidhje e dukshme midis vendbanimit me këshillimin për kurse trajnimi.

- **Suksesi në emigracion dhe kthimi.** Ka një vlerësim të balancuar të suksesit ose jo gjatë periudhës së emigracionit ku 47% theksojnë se nuk ishte as e suksesshme dhe as e pasuksesshme. Të tjerët renditen në të dy krahët. Në emigracion shprehen se kanë qenë më të suksesshëm banorët nga fshati në raport me ata nga qyteti. Moshat më të reja e konsiderojnë periudhën e emigrimit si më tepër të suksesshme. Nuk ka lidhje mes gjendjes civile dhe suksesit ose jo në emigracion.

Kthimi në Shqipëri vlerësohet më tepër si hap natyral 40% dhe qëndrim indiferent 30%. Ndërkohë që hap pozitiv e konsiderojnë 14% dhe dështim 12%. 2/3 janë kthyer vullnetarisht dhe 1/3 janë të deportuar vetëm 1 ose 1% është kthyer me ndihmën e programeve. Mënyra e kthimit vullnetar ose jo nuk varet nga mosha. Tendenca është për të banuar në qytete të mëdha 28%, në Tiranë 42% dhe në ndonjë shtet tjetër 15%. Ndërsa vihet re një lidhje moshë vendbanim ku sa më të reja të jenë moshat aq më tepër priren drejt Tiranës dhe shteteve të tjera.

- **Kërkesa për kredi.** 74% nuk kanë kërkuar kredi. Më shumë kërkesa për kredi ka nga të martuarit në raport me beqarët. Kredi kanë kërkuar më tepër banorët e qytetit.

- **Besimi.** Ka mungesë besimi te ZRP ku në ¾ ata shprehen se nuk janë regjistruar nga mosbesimi te ZRP. Ka një pasiguri në se do të migrojnë përsëri sepse me ndoshta përgjigjen 45%, me jo 30% dhe me po 25%. Ka një tendencë që moshat më të reja të tentojnë të migrojnë përsëri. Nuk ka ndonjë lidhje të dukshme mes gjendjes civile (beqar i martuar) dhe dëshirës për migracion. Nuk ka lidhje mes vendbanimit me dëshirën për të migruar.

Nga pyetësi i bizneseve

1. 80% e bizneseve shprehen se do të pëlqenin të merrnin në punë migrantë të kthyer. Vetëm kompanitë e tregtisë, linjë transporti dhe përpunim minerale shprehen negativisht (gjithashtu dhe 1 kompani ndërtimi në 6 të intervistuar shprehet negativisht).
2. Bashkëpunimi biznese me Qendrat e Trajnimit Profesional është shumë i dobët 2/3 nuk bashkëpunojnë fare, 57% shumë rrallë, 3.3% rrallë dhe 3.3% mesatarisht, 0% shpesh dhe 0% shumë shpesh.

3. Bashkëpunimi biznese me ZRP është shumë i dobët ku 37% nuk bashkëpunojnë fare. Ndërsa 1/3 që bashkëpunon jep opinionin se 20% janë shumë të pakënaqur, 50% neutral, 20% të kënaqur dhe 10% shumë të kënaqur.

Nga pyetësi i Qendrave të Formimit Profesional

Programet dhe kualifikimi. Qendrat publike kanë programe standarte dhe tipe ndërsa te qendrat private vetëm rreth 30% kanë programe standarte dhe tipe. Ekzistenca e treguesve të programuar për numrin e kurseve, numrin e të trajnuarve dhe rezultatet e tyre pranohet në 90% të QFP publike dhe në 75% të QFP private. Nevoja për rritje kapacitetesh pranohet nga 100% e QFP publike dhe nga 81% e QFP private. Nevoja e trajnimit të stafit për rritje profesionalizmi pranohet nga 100% e QFP publike dhe nga 81% e QFP private. 90% e QFP publike deklarojnë se marrin mendime të personave që kanë nevojë për trajnimet që organizojnë, ndërsa 97% e QFP private deklarojnë se marrin mendime të personave që kanë nevojë për trajnimet që organizojnë.

Lidhja me migrantët. Politika e kthimit dhe riintegrit të migrantëve ndikon në 50% të QFP publike dhe në rreth 30% të QFP private. Asnjë QFP publike nuk disponon të dhëna për migrantët e kthyer ndërsa vetëm 90.6% e QFP private deklarojnë se nuk disponon të dhëna për migrantët e kthyer. Nga të dhënat e vrojtimit del se 1.5% e migrantëve janë trajnuar në QFP publike dhe 98.5% në ato private. Ndërkohë kur po nga të dhënat e vrojtimit 67.1% e trajnuarve vijnë nga QFP publike. Raporti migrantë të trajnuar ndaj të trajnuar gjithsej është për QFP publike 0.06% dhe për QFP private 7.82%

Transparenca dhe monitorimi. Transparenca në punë pranohet se ekziston në 90% të qendrave publike dhe në 72% të qendrave private. Monitorimi në qendrat publike bëhet nga "kontrolli I brendshëm dhe institucionet eprore, SHKP, Organizatat që mbështesin kurset, Ministria e Punës dhe vetë qendra", ndërsa 9.4% e QFP private theksojnë se nuk ka monitorim ndërsa QFP e tjera private monitorohen nga "nga bordi ekzekutiv i shoqatës me seli në Tiranë dhe nga Ministria e Punës, SHKP, donatorët, Drejtoria e Përgjithshme, nga drejtuesi i qendrës, Drejtoria rajonale". Programet e trajnimit janë publike nga 100% e QFP-ve.

Vlerësimi. Vlerësimi i QFP publike për vetë qendrat publike ishte 7.7 ndaj 10 dhe për trajnimin në Shqipëri 7.3 ndaj 10. Ndërsa vlerësimi përkatës prej QFP private për vetveten ishte 8.3 ndaj 10 dhe për trajnimin profesional në Shqipëri ishte 6.7 ndaj 10.

Lidhja me bizneset. 100% e QFP publike deklarojnë se konsultohen me bizneset private për programet e trajnimit ndërsa vetëm 85% e QFP private konsultohen me bizneset private për programet e trajnimit. Ndërkohë që bizneset deklarojnë se shumë pak bashkëpunojnë me QFP (shiko më sipër). 70% e QFP publike deklarojnë se kanë lidhje me bizneset e rajonit për punësimin e të trajnuarve, ndërsa 56% e QFP private deklarojnë se kanë lidhje me bizneset e rajonit për punësimin e të trajnuarve. 100% e QFP publike deklarojnë se marrin mendime nga bizneset private për programet e ardhshme të trajnimit ndërsa vetëm 72% e QFP deklarojnë se marrin mendime nga bizneset private për programet e ardhshme të trajnimit.

3.10 Reflektimi i nevojave të tregut të punës në kurrikulat dhe programet e QFP-ve

3.10.1 Tipet dhe cilësia e Formimit Profesional kundrejt profesioneve të kërkuara në tregun e punës

Duke vendosur përballë njëri-tjetrit kërkesat e tregut të punës dhe listën e kurrikulave dhe programeve të ofruara nga QFP-të private e publike, rezulton një marrëdhënie pozitive.

Bizneset nga njëra anë pohojnë se do ishin shumë të gatshëm të punësonin punonjës të kualifikuar, edhe pse jo detyrimisht, pasi po njëjloj e preferueshme për ta do ishte dhe trajnimi që ata mund tu

bëjnë vetë punonjësve. Nga ana tjetër tregojnë për një lloj indiferentizmi ndaj prezencës së operatorëve trajnues në zonën e tyre. Po kështu edhe migrantët.

Në lidhje me cilësinë e shërbimeve të ofruara mund të ballafaqojmë opinionet e dhëna nga vetë QFP private dhe publike me ato të dhëna dhe perceptuara nga të intervistuarit, kryesisht migrantë dhe biznese. Nga krahasimi rezulton se QFP private dhe publike kanë një vlerësim relativisht të lartë për cilësinë e programeve të trajnimit që ofrojnë, edhe pse nuk mungojnë të përmendin problemet dhe aspekte që duhen përmirësuar vazhdimisht. Vlerësimet që QFP publike kanë për cilësinë e programeve të tyre luhatet midis shkallëve 6(1) 7(2) 8(6) 9(1). Ndërsa vlerësimi i QFP private luhatet 4(1) 5(1) 6(2) 7(5) 8(7) 9(6) 10(10). Shkalla e vlerësimit të QFP private është më e gjerë dhe më domethënëse pasi ka shumë konkurrencë midis vetë QFP-ve private, gjë që i shtyn ato të përpiqen vazhdimisht për të përmirësuar cilësinë dhe përmbajtjen e programeve të tyre. Vlerësimin, personat e intervistuar nga QFP-të private e publike e mbështesin edhe tek bashkëpunimi që pretendojnë se kanë me vetë kursantët, apo dhe bizneset për përditësimin dhe përmirësimin e vazhdueshëm të kurrikulave dhe programeve trajnuese.

Të intervistuarit në QFP publike e private pohojnë se ka kërkesa të vazhdueshme nga të trajnuarit për përditësim të mëtejshëm njohurish dhe përmirësime të mëtejshme të programeve të tyre trajnuese. Nga vëzhgimi rezulton se 64,2% e QFP-ve pohojnë se konstatojnë kërkesë të vazhdueshme për përditësim njohurish dhe ritrajnim, nga të cilat 78% e QFP-ve private pohojnë pozitivisht dhe vetëm 20% e QFP-ve publike e konstatojnë një gjë të tillë. Për sa i përket reagimit të QFP-ve ndaj kërkesës për ritrajnime, përsëri rezulton se 82% e QFP private i përgjigjen kërkesës për ritrajnim dhe përditësim, dhe vetëm 8% e QFP publike e bëjnë një gjë të tillë.

Nga këto të dhëna del se QFP-të private janë më të prirura të reagojnë pozitivisht ndaj kërkesës për përditësim njohurish dhe programesh trajnimi. Për këtë ato përpiqen të jenë në korrent me të rejat e fushave përkatëse. Gjithsesi, më e dukshme dhe e organizuar kjo gjë shihet tek QFP-të private kryesisht të tipit parukeri dhe qendra estetike private, që pretendojnë se marrin pjesë gjithnjë në seminare dhe evenimente të organizuara me specialistë brenda dhe jashtë vendit, duke pasur si interes shkëmbimin e eksperiencave dhe njohurive më të fundit. Pavarësisht përpjekjeve individuale të QFP private për përditësim programesh dhe njohurish, mund të thuhet se nuk ka ende një sistem specifik përditësimi. Drejtuesit e QFP-ve private pohojnë se pavarësisht interesimit të tyre, e kanë shumë të vështirë të gjejnë programe solide, të mirëorganizuara dhe të qëndrueshme në kohë.

Përsa i përket profesioneve dhe njohurive të tilla si autoservis, hidraulik, metalpunues, saldaturë etj, vështirësia qëndron tek baza materiale dhe hapësirat fizike, që shpesh vlerësohen të pamjaftueshme e të papërshtatshme. Ndërkohë vështirësi tjetër haset edhe në lidhje me stafin trajnues. Një pjesë e mirë e trajnuesve të QFP publike në këto shërbime janë moshë mbi 45 vjeç, të kualifikuar që në periudhën para viteve '90, të rikualifikuar me kurset formuese të organizuara nga strukturat e MPÇSSHB, por jo shumë të përditësuar me të rejat e profesionit.

3.10.2 Mundësitë dhe sfidat e migrantëve për punësim

Migrantët janë kategori individësh që lënë vendin për arsye të ndryshme, të tilla si pamundësia për t'u punësuar në vend, mos zotërimi i mjeshtrive të kërkuara nga tregu i punës, pamundësi punësimi në momentin që ata emigrojnë, arsye sociale, familjare, shëndetësore etj. Por jo gjithnjë në migracion ata kanë tendencë të ndjekin kurse apo programe formuese. Pjesa më e madhe migrojnë për arsye ekonomike, të cilat i shtyjnë të punësohen në çfarëdolloj pune, mjafton që të sigurojnë të ardhura të mjaftueshme në vendin ku kanë emigruar, ose të paktën më të larta se në vendin e origjinës. Në të dy rastet, prirjet për të ndjekur kurse apo programe kualifikuese në vendin e migrimit janë shumë të pakta (vetëm 28% kanë marrë trajnim dhe 72% nuk e kanë një të tillë).

Ka një vlerësim të balancuar të suksesit ose jo gjatë periudhës së emigracionit ku 47% theksojnë se nuk ishte as e suksesshme dhe as e pasuksesshme. Të tjerët renditen në të dy krahet. Në emigracion

shprehen se kanë qenë më të suksesshëm banorët nga fshati në raport me ata nga qyteti, për vetë faktin se mundësitë e banorëve ruralë në punësim në bujqësi (sidomos në vendet fqinje si Greqi e Itali) janë më të mëdha se mundësitë për banorët e qytetit. E megjithatë 67% e migrantëve të intervistuar pohojnë se janë kthyer me dëshirë në vendin e origjinës, me shpresë për t'u riintegruar në jetën sociale të vendit nëpërmjet mundësive të punësimit. Kjo lidhet nga njëra anë me faktin që vetëm 26% e tyre kërkojnë kredi pas kthimit në vend, pasi ardhja e tyre shoqërohet edhe me transferimin e të ardhurave të akumuluar gjatë periudhës migratore. Por një arsye tjetër për prirje të ulët kreditimi mund të jetë edhe fakti që shumica e migrantëve të kthyer janë me prejardhje nga zonat rurale dhe shtrirja e sistemit bankar në zonat rurale është shumë më e dobët se në zonat urbane.

Kthimi në Shqipëri vlerësohet më tepër si hap natyral (40%) dhe qëndrim indiferent (30%). Ndërkohë që hap pozitiv e konsiderojnë 14% dhe dështim 12%. 2/3 janë kthyer vullnetarisht dhe 1/3 janë të deportuar vetëm 1 ose 1% është kthyer me ndihmën e programeve të migracionit. Mënyra e kthimit vullnetar ose jo nuk varet nga mosha. Prirja është për të banuar në Tiranë 42%, në qytete të mëdha 28% dhe në ndonjë shtet tjetër 15%. Ndërsa vihet re një lidhje moshë- vendbanim ku sa më të reja të jenë moshat aq më tepër priren drejt Tiranës dhe shteteve të tjera.

Shumica e migrantëve (72%) pohojnë se nuk kanë marrë asnjëherë trajnime profesionale. Ndërkohë, 56% e të intervistuarve shprehen se nuk dëshirojnë të marrin pjesë në kurse trajnimi, pasi nuk besojnë se kurset e trajnimit janë të mjaftueshme për të përfutur një profesion të përshtatshëm me të cilin mund të gjejnë një punë. Megjithatë, preferenca për t'u trajnuar apo trajnimi i mëparshëm nga të dhënat rezulton se nuk ka varësi nga mosha. Beqarët kanë marrë më shumë trajnime krahasuar me të martuarit, ndërsa të martuarit priren të kërkojnë më pak kurse trajnimi në raport me beqarët. Kjo sepse ndoshta ata duan të fitojnë një profesion dhe të mos largohen më. Nga vëzhgimi rezulton se prirja për të qenë të patrajnuar është më e madhe në fshat se në qytet. Pyetjes në se do të këshillonin të afërmit që kthehen të marrin pjesë në një kurs trajnimi iu përgjigjën me 'ndoshta po' dhe 'po' 67%. Moshat më të mëdha dhe të martuarit kanë prirje të tentojnë të këshillojnë më tepër të afërmit për të marrë pjesë në kurse trajnimi. Mendojmë se kjo situatë vjen edhe nga fakti se ata nuk dëshirojnë të largohen dhe mendojnë të stabilizohen në Shqipëri.

Ka mungesë besimi te ZRP ku $\frac{3}{4}$ e migrantëve të kthyer shprehen se nuk janë regjistruar nga mosbesimi te ZRP. Përjashtim bëjnë shërbimet e parukerisë, ku ka një kërkesë të lartë për kurse kualifikuese dhe rikualifikuese, shërbime të cilat kanalizohen pothuaj 100% në QFP-të private (1921 persona të trajnuar në parukeri në QFP private kundrejt 71 persona të trajnuar në QFP publike)³⁷. Referuar të dhënave statistikore të MPÇSSHB rezulton se kjo edhe për faktin se në çdo rajon ka vetëm një QFP publike dhe të paktën 6-7 QFP private. Duke qenë më të shumta në numër, si dhe duke pasur parasysh se në to paguhet për të marrë shërbimin e duhur, QFP-të private janë dhe më të frekuentuara, në raport me ato publike. Kontakti me ato bëhet privatisht, dhe individualisht.

Tentativa për të krahasuar situatat e migrantëve para dhe pas migrimit flet për një gjendje pak a shumë të qëndrueshme ekonomike të tyre. 52% e migrantëve pranojnë se para largimit kanë pasur kushte dhe të ardhura mesatare, ndërsa 40% mendojnë se situata e tyre ekonomike nuk ka ndryshuar dukshëm pas kthimit, ndërkohë që 37% pohojnë se gjendja e tyre është përkeqësuar pas kthimit. Nuk ka ndonjë marrëdhënie të dukshme në termat gjinore apo të vendbanimit.

Në lidhje me preferencat për të hapur një biznes migrantët e kthyer të intervistuar pranojnë se njohuritë, mjeshtritë dhe vlerat monetare të fituara në migracion, do të dëshironin t'i riinvestonin ato në vendin e origjinës. Kështu, 51% e tyre pohojnë se kanë shumë dëshirë të nisin një biznes privat, 21% kanë dëshirë mesatare, pasi e shohin shumë të vështirë mundësinë e hapjes së një aktiviteti biznesi. Përsa i përket faktorit gjinor (76% meshkuj dhe 24% femra) mund të thuhet se 46% e tyre dëshirojnë shumë

³⁷Statistikat 2007, MPÇSSHB

të hapin një biznes, ku preferencat e tyre orientohen kryesisht tek parukeritë dhe estetika. Kjo mund të shpjegohet me faktin që ende sot femrat janë pak të angazhuara në profesione vendimmarrëse ose sipërmarrëse.

Ndërsa përsa i përket preferencës për të hapur një biznes në varësi të vendbanimit (86% banues në qytet dhe 14% në fshat), rezulton se 42,8% e migrantëve me vendbanim në fshat kanë shumë dëshirë për të hapur një aktivitet privat biznesi dhe 55,8% e migrantëve me vendbanim në qytet e pohojnë këtë preferencë. Kjo mund të shpjegohet me faktin se mundësitë e çeljes së biznesit privat janë shumë më të mëdha në qytet sesa në fshat, ku burim kryesor jetese është bujqësia, e cila në vendin tonë është një ndër sektorët me kontribut të lartë (21% në 2006)³⁸ në PBB dhe me zhvillimin më të ulët krahasuar me sektorë të tjerë në vend.

Një ndër problemet që hasin migrantët e kthyer (pavarësisht mënyrës vullnetare ose me forcë të kthimit) mbetet çështja e ndihmës dhe mbështetjes pas kthimit. Shumica e të kthyerve kanë probleme dhe vështirësi riintegrimi social, si rrjedhojë e ritmeve të shpejta të ndryshimit në vend. Në këto kushte, nevojitet periudha e rehabilitimit pas kthimit, ku vetë migrantët (64%) pohojnë se nuk kanë marrë ndonjëherë ndonjë lloj mbështetjeje apo ndihme konkrete nga asnjë organizëm apo institucion shtetëror, apo privat.

3.10.3 Gatishmëria e komunitetit të biznesit për të punësuar migrantë me formim profesional

Në kushtet e pamundësisë së punësimit në vend, migrantët detyrohen fillimisht të integrohen në tregun e punës së vendit ku kanë emigruar. Një pjesë e tyre kualifikohen në mjeshtëri e profesione që nuk ekzistojnë në vend. Nëse ata rreshtohen në pjesën e migrantëve të përkohshëm, padyshim që pas kthimit në vendin e origjinës ata sjellin me vete, përveç vlerave monetare, edhe njohuri të reja të cilat mund të jenë atraktive për bizneset vendase.

Pavarësisht interesit dhe preferencës së bizneseve për t'i punësuar dhe trajnuar vetë punonjësit, ka tendencë pozitive marrja në punë e punonjësve me njohuri, mjeshtëri e kualifikime të fituara jashtë vendit. Në këtë këndvështrim, migrantët përbëjnë një burim preferencial punësimi, në raport me të punësuarit vendas, pa njohuri ose me njohuri dhe kualifikime të fituara në vend³⁹.

Nga vëzhgimi preferenca më e madhe e bizneseve shihet kryesisht në bizneset e shërbimit si hoteleri-turizëm, ndërtim, mobileri, dhe më pak në profile të tjera si tregti, përpunim mineralesh, konfeksione etj. Këto biznese janë dhe përfaqësuese të sektorëve më dinamikë në vend⁴⁰.

Por në proceset e punësimit të aplikuara nga vetë bizneset identifikohet problemi i bashkëpunimit të dobët apo shpesh të munguar me ZRP-të apo QFP-të publike dhe private. Vetë bizneset pohojnë se preferojnë të punësojnë punëtorë nëpërmjet njohjeve, njoftimeve në media, rekomandimeve dhe shumë më pak nëpërmjet marrëdhënieve me ZRP-të apo QFP-të. Në këto kushte, vetë bizneset nuk janë të interesuara që të pyesin individët e interesuar për vendet vakante nëse kanë qenë migrantë apo jo, ndaj dhe nuk kanë evidenca të qarta në lidhje me migrantët e kthyer.

3.11 Strategjitë e bashkëpunimit midis QFP-ve, ZRP-ve dhe bizneseve: identifikimi i nevojave

Ekzistenca dhe varësia e organizmave nga njëri-tjetri është e përcaktuar dhe rregulluar me ligj, duke synuar mirëkoordinimin e rezultateve të secilës prej strukturave.

Baza ligjore e angazhimit për ofrimin e ndihmës për të kthyerit është në ligjin për “Emigrimi i Shtetasve

³⁸Strategjia Sektoriale e Bujqësisë dhe Ushqimit, 2007-2013, MBUMK

³⁹Shih tabelat për Bizneset tek anekset

⁴⁰Shih tabelat për Bizneset tek anekset

Shqiptare për Motive Punësimi”. Sipas nenit 13 “Shteti nxit kthimin vullnetar të migrantëve në atdhe dhe riintegrimin e tyre në jetën ekonomike dhe sociale të vendit, nëpërmjet krijimit të lehtësive ligjore, financiare dhe fiskale dhe të zbatimit të programeve të zhvillimit të biznesit, punësimit dhe të formimit profesional”. Ministria e Punës Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta është institucioni përgjegjës për kujdesin dhe mbrojtjen sociale të të kthyerve.

Ligji mbi funksionet konsullore (neni 4, paragrafi 3) gjithashtu siguron asistencë financiare për qytetarët shqiptarë për t’u kthyer në Shqipëri në raste të veçanta pas miratimit të Ministrisë së Punëve të Jashtme. Strategjia Kombëtare për Zhvillimin Social-Ekonomik (2001) nuk përmban ndonjë referencë për migrantët e kthyer dhe pak i referohet ligjit për funksionet konsullore, ndërkohë që ZRP shërben si një strukturë ndërmjetëse midis SHKP-së dhe të papunëve që dëshirojnë të bëhen pjesë e tregut të punës.

Përsa i përket marrëdhënies me sektorin privat, ZRP-të duket se nuk janë burimet e para ose më të preferuarat të informacionit në lidhje me punësimin e të papunëve apo të migrantëve të kthyer.

QFP - Sistemi i formimit profesional ka për detyrë të krijojë buxhetin e duhur për formim profesional, të krijojë infrastrukturë të përshtatshme nëpërmjet QFP-ve private e publike në vend, të përzgjedhë burimet e duhura njerëzore për menaxhimin e këtyre strukturave, të sigurojë mjetet e nevojshme materiale etj. Vetë sistemi aktual i arsimit dhe formimit profesional në vend është ende i dobët, si nga pikëpamja sasiore, ashtu dhe nga ajo cilësore. Në përgjithësi ka mungesë të infrastrukturës së përshtatshme, financime të pamjaftueshme, nivel të ulët të burimeve njerëzore, dhe metoda menaxhimi joaktuale⁴¹.

Nga rezultatet e vëzhgimit rezultojnë disa përfundime në lidhje me performancën e këtyre strukturave:

- Konstatohet një bashkëpunim i dobët midis ZRP-ve dhe QFP-ve.
- ZRP-të, sipas misionit të tyre, shprehin pak interes në drejtim të riintegrimin në tregun e punës të migrantëve të kthyer (kjo u konstatua sidomos në intervistimin e drejtuesve të ZRP-ve, ku u pa një dokumentim tejet i vakët për sa i përket migrantëve të kthyer)
- Nuk duket e qartë marrëdhënia dhe bashkëpunimi që kanë me bizneset lokale dhe të punësuarit (pavarësisht deklarimeve të tyre). Vetë biznesi dhe migrantët nuk shprehin shumë entuziastë ose besues ndaj performancës së këtyre strukturave punësimi.

Bizneset - bizneset duken si entitetet më aktive në gjetjen e burimeve të kualifikuara njerëzore. Format e rekrutimit të përdorura janë nga më të ndryshmet, duke filluar që nga njoftimet në media të shkruar dhe vizive, por edhe nëpërmjet mënyrave të tjera tradicionale si njohjet, rekomandimet etj. Por nuk vihet re një konsiderim i burimeve të rekrutimit siç janë ZRP-të apo QFP-të.

4. REKOMANDIMET KRYESORE

Rekomandime në nivel politikash

1. Është e domosdoshme që qeveria shqiptare jo vetëm t’i kushtojë më shumë vëmendje programeve të kthimit të migrantëve në atdhe, por mbi të gjitha të krijojë kushtet për kthimin dhe riintegrimin e tyre në stabilizimin ekonomik të vendit, krijimin e vendeve të punës dhe kushte të favorshme dhe lehtësira për dërgimin e parave të migrantëve dhe përdorimin e tyre si mjet investimi në ekonominë e vendit.
2. Krijimi i mundësive për fillimin e bizneseve private nëpërmjet ndihmës financiare. Po ashtu asistencë teknike dhe financiare për të mbështetur migrantët e kthyer duhet ti jepet edhe kompanive që kanë punësuar punëtorë të ardhur nga emigracioni.

⁴¹Strategjia Sektoriale e Punësimit dhe Formimit profesional 2007-2013

3. Duhet hartuar politika për të gjetur mundësitë e përdorimit të kursimeve të migrantëve të kthyer drejt fushave më produktive dhe që krijojnë mundësi punësimi.
4. Kthimi i mundshëm i migrantëve mund të nxitet duke i dhënë mbështetje si aksionerë në projekte investimi, t'u garantohen marrja pjesë në koncesione qeveritare me kushte preferenciale, zhvillimi i fondeve speciale të ndihmës për strehim, pasi shumica e migrantëve kanë shitur shtëpitë dhe pas kthimit strehimi mbetet problem kryesor.

Rekomandime në nivel strategjik

1. Duhet të hidhen hapa më të shpejta dhe të krijohen lidhje më të mira midis bizneseve dhe QFP me qëllim që të rritet bashkëpunimi dhe mbështetja reciproke.
2. Një vëmendje e veçantë financiare duhet t'i jepet informimit masiv në lidhje me misionin e ZRP-ve dhe QFP-ve dhe programeve që ato ofrojnë, për t'i bërë sa më të njohura për publikun.
3. Nevojën e integritit dhe harmonizimit të projekteve dhe aktiviteteve të OJF-ve në fushën e emigracionit dhe kryesisht atyre të kthyer, midis tyre dhe me institucionet publike për hartimin dhe zbatimin e politikave mbështetëse sa më të përshtatshme të emigrimit në përgjithësi dhe atyre të migrantëve të kthyer në veçanti.
4. Është e qartë se, duke pasur parasysh zhvillimin e tregut të punës në Shqipëri, shikohet e arsyeshme një përmirësimi i sistemit të formimit profesional duke ofruar shërbime në sektorë si agrobiznes, gastronomi dhe turizëm, të cilat kanë nevojë për krah pune që kanë më shumë eksperiencë praktike sesa njohuri teorike.
5. Duke pasur parasysh tendencën në rritje për të hapur universitete të reja në zonat më pak të zhvilluara, është e rëndësishme që kurrikulat e shkollave dhe kurset e trajnimit të reja të lidhen me specialitetet e rajonit ose qytetit ku ato janë krijuar po ashtu dhe me prioritetet specifike të zhvillimit për këto hapësira. Për shembull, në Sarandë do të ishte mirë të zhvilloheshin shkolla dhe kurrikula trajnimi profesional që janë në përputhje me sektorët e punësimit të qytetit: turizmi, gastronomia, zhytja, artizanati, arkeologjia, gjuhët e huaja, agrobiznesi, akuakultura, specialist kultivimi të peshkut, përpunimit të drurit etj. Nga ana tjetër, në një rajon malor si në rastin e Kukësit, prioritet e mundshme do të ishin turizmi malor ose rural, gjeografia alpine, përpunimi i drurit, agrobiznesi, teknikat veterinare, gastronomia dhe shërbimet e kuzhinës, mjedisin, etj.
6. Ndryshimet duhet të zbatohen në nivel kombëtar në një përpjekje për të ofruar shërbime trajnimi profesional edhe në rajonet ku nuk ka Qendra të Formimit Profesional. Ky reformim i sistemit të trajnimit profesional mund të ketë në fokus zhvillimin rural dhe lokal duke krijuar qendra të trajnimit profesional që do të përgatisin studentë për profesione teknike specifike në sektorët ku nevojitet krahu i punës, nëpërmjet furnizimit të ciklit të punësimit për të rritur produktivitetin ekonomik.

Rekomandime në nivel administrativ

1. Qendrat e formimit profesional dhe zyrat rajonale të punësimit duhet të mbledhin informacion statistikor për migrantët dhe shkaqet e kthimit të tyre dhe të vlerësojë potencialin e tyre për t'i bërë të vlefshëm në tregun e punës.
2. Qendrat e Formimit Profesional duhet të përshtatin programet e tyre të trajnimit me kërkesat që kanë migrantët e kthyer për t'u ofruar atyre formim në përputhje me kërkesat e tregut dhe për të rritur aftësitë e tyre praktike për t'u punësuar në sektorë të ndryshëm.
3. QFP duhet të gjejnë mënyrat e përfitimit nga aftësitë dhe njohuritë që migrantët e kthyer punëtorëve mund të ofrojnë.
4. Duhet të inkurajohet punësimi i të rinjve të kthyer nga emigracioni me aftësi të mira profesionale si trajnues në profesionet më të kërkuara.

5. Përmirësimi i situatës së agjencive private të punësimit në tregun e punës mund të arrihet nëpërmjet rritjes së bashkëpunimit të tyre me shërbimet publike të punësimit, duke synuar që agjencitë private të punësimit të interesohen që shërbimet e tyre t'i vënë në dispozicion edhe të tregut të brendshëm; kontroll më i rreptë në momentin e licensimit, me qëllim që ato që përfitojnë licensën të jenë të afta për të kryer shërbimet që u takojnë; në bashkëpunim me forumin e agjencive private të punësimit vendosja e mekanizmave monitorues për të garantuar që aktiviteti i agjencive private të punësimit të jetë transparent dhe të shmangen veprimtaritë e paligjshme.

Rekomandime në nivel operacional

1. Migrantëve të kthyer duhet t'u jepet një asistencë e përgjithshme. Një riintegrim më i organizuar i migrantëve të kthyer duke i orientuar ata t'i drejtohen Qendrave të Formimit Profesional, do ta lehtësonte punën e Qendrave për të pasur informacion të plotë lidhur me numrin e të kthyerve nga migracioni që i drejtohen këtyre Qendrave. Kjo do t'i shërbejë hartimit të programeve specifike, organizimit të trajnimeve, por sidomos punësimit të mundshëm të tyre.
2. Konsiderohet e domosdoshme, njohja e diplomave dhe e çertifikatave që dëshmojnë aftësitë profesionale të migrantëve të kthyer.
3. Problem për të dy tipet e QFP mbetet nevoja për kualifikim të mëtjeshme të stafit trajnues si dhe rritja e profesionalizmit të vetë stafit. Ky problem mbetet prioritar në krahasim me problemet e tjera që kanë QFP-të.
4. Bashkëpunimi i QFP-ve me biznesin gjen reflektim në segmentin e parukerive, ku kursantët e rinj të sapokualifikuar, pas kursit punësohen diku ose hapin një aktivitet privat biznesi. Në këtë rast ndihet nevoja për rikualifikim periodik të vetë kursantëve të kualifikuar ose të punonjësve të tyre.
5. QFP duhet të reagojnë më shpejt për të përshtatur llojet e programeve të trajnimit të ofruar në përshtatje me nevojat e tregut dhe politikat riintegruese të migrantëve.
6. QFP duhet të zhvillojnë më tej kapacitetet fizike, financiare dhe materiale dhe të administrohen më mirë.
7. Ndërtimi dhe zhvillimi i marrëdhënieve të partneritetit me aktorë të tjerë në tregun e punës, duke u fokusuar sidomos me biznesin, universitetet, INSTAT-in, institucione studimore dhe donatorë të ndryshëm. Po ashtu vëmendje më e madhe duhet t'i kushtohet studimeve dhe aplikimeve në fushën e tregut të punës, të ngritjes së kapaciteteve, të zhvillimit të burimeve njerëzore dhe formimit profesional.
8. Në vitet në vazhdim do të duhej që shërbimet e punësimit dhe formimit profesional të modernizojnë më tej menaxhimin e operacioneve dhe infrastrukturën e shërbimeve duke i transformuar në mënyrë të vazhdueshme këto institucione që ofrojnë shërbime administrative në institucione që ofrojnë shërbime ndaj dy kategorive klientësh kryesorë të tyre, punëkërkuësve të papunë (duke përfshirë emigrantët), dhe biznesit.
9. Përmirësimi i sistemit të informacioni të kompjuterizuar të shërbimeve të punësimit, duke krijuar më shumë mundësi për të gjetur kandidatin e përshtatshëm për të plotësuar vendet e lira të punës dhe për ata që kërkojnë punë më shumë mundësi për të kërkuar vende të lira pune të përshtatshme për profesionin e secilit.

5. ANEKSE

5.1. Lista e Tabelave

TABELA 1.	FORMIMI PROFESIONAL NË QENDRAT PUBLIKE	21
TABELA 2.	NDIKIMI I POLITIKAVE TË KTHIMIT DHE RIINTEGRIMIT NË LLOJET E PROGRAMEVE TË OFRUARA	27
TABELA 3.	TREGUES TË PROGRAMUAR PËR NUMRIN E KURSEVE, TË TRAJNUARVE DHE REZULTATET E TYRE	28
TABELA 4.	A MONITOROHEN DHE NGA KUSH MONITOROHEN QFP-TË	28
TABELA 5.	SASIA E MONITORIMEVE GJATË VITIT 2007	28
TABELA 6.	NEVOJA PËR TRAJNIM TË STAFIT NË QFP	29
TABELA 7.	VETËVLERËSIMI DHE VLERËSIMI PËR QFP E TJERA	29
TABELA 8.	NIVELI I KONSULTIMIT ME BIZNESET PRIVATE PËR PROGRAMET	30
TABELA 8.1.	NIVELI I KONSULTIMIT ME PERSONAT QË KANË NEVOJË PËR TRAJNIME	30
TABELA 9.	NIVELI I BËRJES PUBLIKE TË PROGRAMEVE TË TRAJNIMIT	30
TABELA 10.	RAPORTI I MIGRANTËVE TË TRAJNUAR NDAJ TOTALIT	31
TABELA 11.	LIDHJA ME BIZNESET PRIVATE PËR PUNËSIMIN E TË TRAJNUARVE	31
TABELA 12.	MARRJA E MENDIMEVE NGA BIZNESET PËR TRAJNIMET E ARDHSHME	31
TABELA 13.	MARRJA E MENDIMEVE NGA TË TRAJNUARIT PËR TRAJNIMET E ARDHSHME	31
TABELA 14.	KËRKESAT PËR RITRAJNIME DHE PËRDITËSIM NJOHURISH	32
TABELA 14.1	OFERTA PËR RITRAJNIME DHE PËRDITËSIM NJOHURISH	32
TABELA 15.	A KANË TË DHËNA QFP-TË PËR MIGRANTËT E KTHYER	32
TABELA 16.	BASHKËPUNIMI ME QFP TË TJERA	33
TABELA 17.	VLERËSIMI PËRMES PYETËSORËVE PËR CILËSINË E TRAJNIMEVE	33
TABELA 17.1	VLERËSIMI NË FORMA TË TJERA PËR CILËSINË E TRAJNIMEVE	34
TABELA 18.	RRITJA E NIVELIT TË TARIFËS PËR TË RRITUR CILËSINË E KURSEVE	34
TABELA 19.	NIVELI I TRANSPARENCËS NË PUNËN E QFP-VE	34
TABELA 20.	NIVELI I PLOTËSIMIT TË KËRKESAVE NGA QFP-TË	35
TABELA 21.	NEVOJA PËR RRITJE KAPACITETESH DHE FONDESH PËR TË REALIZUAR MË SHUMË TRAJNIME	35
TABELA 22.	MIGRANTËT SIPAS GJINISË DHE STATUSIT TË PUNËSIMIT	36
TABELA 23.	MIGRANTËT SIPAS GJINISË DHE NIVELIT ARSIMOR	36
TABELA 24.	MIGRANTËT SIPAS MOSHËS DHE STATUSIT TË PUNËSIMIT	36
TABELA 25.	MIGRANTËT SIPAS MOSHËS DHE NIVELIT ARSIMOR	37
TABELA 26.	MIGRANTËT SIPAS STATUSIT TË GJENDJES CIVILE DHE STATUSIT TË PUNËSIMIT	37
TABELA 27.	MIGRANTËT SIPAS STATUSIT TË GJENDJES CIVILE DHE NIVELIT ARSIMOR	37
TABELA 28.	MIGRANTËT SIPAS VENDBANIMIT DHE STATUSIT TË PUNËSIMIT	38
TABELA 29.	MIGRANTËT SIPAS VENDBANIMIT DHE NIVELIT ARSIMOR	38
TABELA 30.	MIGRANTËT SIPAS MOSHËS, VENDBANIMIT DHE LLOJEVE TË PROFESIONEVE	38
TABELA 31.	MIGRANTËT SIPAS MOSHËS, GJINISË, VENDBANIMIT DHE PERIUdhËS SË KTHIMIT SIPAS MUAJVE	39

TABELA 32.	MIGRANTËT SIPAS MOSHËS, GJINISË, VENDBANIMIT DHE TË ARDHURAVE E KUSHTEVE TË FAMILJES	40
TABELA 33.	MIGRANTËT SIPAS GJINISË, MOSHËS, VENDBANIMIT, STATUSIT DHE VLERËSIMIT TË PËRIUDHËS SË EMIGRACIONIT	42
TABELA 34.	MIGRANTËT SIPAS GJINISË, MOSHËS, STATUSIT, VENDBANIMIT DHE MËNYRËS SË KTHIMIT	43
TABELA 35.	MIGRANTËT SIPAS GJINISË, MOSHËS, STATUSIT, VENDBANIMIT DHE KËRKESËS PËR KREDI	43
TABELA 36.	MIGRANTËT SIPAS MOSHËS DHE PËRZGJEDHJES SË VENDBANIMIT	44
TABELA 37.	MIGRANTËT SIPAS MOSHËS DHE VLERËSIMIT PËR KTHIMIN E TYRE NË SHQIPËRI	44
TABELA 38.	MIGRANTËT SIPAS GJINISË, VENDBANIMIT, MOSHËS DHE NIVELIT TË DËSHIRËS PËR TË EMIGRUAR PËRSËRI	46
TABELA 39.	MIGRANTËT SIPAS GJINISË, VENDBANIMIT, MOSHËS DHE DËSHIRËS PËR TË HAPUR NJË BIZNES PRIVAT	46
TABELA 40.	MIGRANTËT SIPAS GJINISË, VENDBANIMIT, MOSHËS DHE NIVELIT TË DËSHIRËS PËR TË GJETUR NJË VEND PUNE	47
TABELA 41.	MIGRANTËT SIPAS GJINISË, VENDBANIMIT, MOSHËS DHE NIVELIT TË DËSHIRËS PËR TË STUDJUAR	47
TABELA 42.	MIGRANTËT SIPAS GJINISË, VENDBANIMIT, MOSHËS DHE VLERËSIMIT TË NDIHMËS SË MARRË NË MOMENTIN E KTHIMIT NGA EMIGRACIONI	48
TABELA 43.	MIGRANTËT SIPAS GJINISË, MOSHËS, STATUSIT, VENDBANIMIT DHE TRAJNIMIT NË EMIGRACION	48
TABELA 44.	MIGRANTËT SIPAS GJINISË, MOSHËS, STATUSIT, VENDBANIMIT DHE VLEFSHMËRISË SË ÇERTIFIKATËS SË TRAJNIMIT TË FITUAR NË EMIGRACION	49
TABELA 45.	LLOGARITJA E PESHAVE SPECIFIKE TË VLERËSIMIT TË TRAJNIMIT DHE TË ÇERTIFIKATAVE NDAJ TË TRAJNUARVE DHE ATYRE QË KANË MARRË ÇERTIFIKATË	49
TABELA 46.	MIGRANTËT SIPAS MOSHËS, GJINISË, STATUSIT, VENDBANIMIT DHE DËSHIRËS PËR TË MARRË PJESË NË TRAJNIME	53
TABELA 47.	MIGRANTËT SIPAS GJINISË, MOSHËS, STATUSIT, VENDBANIMIT DHE PJESËMARRJES NË TRAJNIME	53
TABELA 48.	MIGRANTËT SIPAS MOSHËS DHE ARSYES PSE NUK KANË MARRË PJESË NË TRAJNIME	54
TABELA 49.	MIGRANTËT SIPAS MOSHËS DHE REKOMANDIMIT QË DO JEPNIN PËR TRAJNIM	56
TABELA 50.	MIGRANTËT SIPAS MOSHËS, GJINISË, VENDBANIMIT DHE VLERËSIMIT TË CILËSISË SË TRAJNIMEVE	56
TABELA 51.	SA MARRIN PARASYSH BIZNESET KUALIFIKIMIN PROFESIONAL NË REKRUTIMIN E PUNËTORËVE TË RINJ	57
TABELA 52.	BIZNESET SIPAS MARRJES NË PUNË TË PUNËTORVE FILLESTAR	57
TABELA 53.	BIZNESET SIPAS MARRJES NË PUNË TË FILLESTARËVE QË T'I VETËTRAJNOJNË	58
TABELA 54.	BIZNESET SIPAS PARAPËLQIMIT PËR MARRJEN NË PUNË TË MIGRANTËVE TË KTHYER	59
TABELA 55.	BIZNESET SIPAS NIVELIT TË BASHKËPUNIMIT ME QFP-TË	60
TABELA 56.	BIZNESET SIPAS NIVELIT TË BASHKËPUNIMIT ME ZRP-TË	60

TABELA 57.	BIZNESET SIPAS MENDIMIT PËR TË PAGUAR MË MIRË ME QËLLIM PËR TË MBAJTUR NË PUNË MIGRANTË TË KTHYER	61
TABELA 58.	BIZNESET SIPAS OFRIMIT TË VETËTRAJNIMEVE NË BIZNES	62
TABELA 59.	BIZNESET SIPAS NJOHURIVE PËR EKZISTENCËN E QFP-VE NË ZONËN E TYRE	63
TABELA 60.	BIZNESET SIPAS NIVELIT TË KONTAKTEVE ME QFP-TË E ZONËS	63
TABELA 61.	BIZNESET SIPAS MËNYRËS SË GJETJES SË PUNËTORËVE TË RINJ	64
TABELA 62.	BIZNESET SIPAS MUNDËSISË PËR TË BASHKËPUNUAR SI PARTNER BIZNESI ME NJË MIGRANT TË KTHYER	65

5.2. Lista e Grafikëve

GRAFIKU 1	TE TRAJNUARIT SIPAS LLOJIT TË QENDRËS	19
GRAFIKU 2	FORMIMI PROFESIONAL NË QENDRAT PUBLIKE SIPAS GJINISË	19
GRAFIKU 3	TRAJNIMI SIPAS ARSIMIMIT NË QFP PUBLIKE DHE PRIVATE	20
GRAFIKU 4	TË TRAJNUAR NË QENDRA PUBLIKE DHE PRIVATE SIPAS MOSHES	20
GRAFIKU 5	TË PAPUNË PJESEMARRËS NË KURSET E FORMIMIT PROFESIONAL TË QENDRAVE PUBLIKE DHE TË PUNËSUARIT PAS MBARIMIT TË KURSIT	21
GRAFIKU 6	TË TRAJNUAR SIPAS PROFESIONEVE NË QENDRAT PUBLIKE DHE PRIVATE	22
GRAFIKU 7	STANDARTIZIMI DHE TIPIZIMI I PROGRAMEVE SIPAS LLOJIT TË QENDRAVE	26
GRAFIKU 8	POLITIKAT E KTHIMIT TË MIGRANTËVE NË LLOJET E PROGRAMIT TË OFRUARA	27
GRAFIKU 9	VLERESIMI I SUKSESIT GJATE EMIGRACIONIT	41
GRAFIKU 10	MËNYRA E KTHIMIT NË ATDHE TË MIGRANTËVE	42
GRAFIKU 11	SHPËRNDARJA E MIGRANTËVE SIPAS KËRKESËS PËR KREDI	43
GRAFIKU 12	SHPËRNDARJA E MIGRANTËVE SIPAS DËSHIRËS PËR TË EMIGRUAR	45
GRAFIKU 13	KRAHASIMI I SHPËRNDARJES SË MIGRANTËVE TË KTHYER PËR DËSHIRËN E TYRE PËR TRAJNIME ME FAKTIN NËSE KANË MARRË PJESE NË TRAJNIME	53
GRAFIKU 14	SHPERNDARJA E MIGRANTEVE SIPAS REGJISTRIMIT NË ZRP	54
GRAFIKU 15	SHPERNDARJA E MIGRANTËVE SIPAS REKOMANDIMIT QË MUND T’U JAPIN TË TJERËVE PËR TË NDJEKUR NJË KURS TRAJNIMI	55
GRAFIKU 16	KRAHASIMI I SHPËRNDARJES SË BIZNESEVE SIPAS MARRJES NË PUNË TË PUNËTORËVE FILLESTARË DHE TRAJNIMIT TË TYRE GJATË PUNËS	58
GRAFIKU 17	SHPËRNDARJA E BIZNESEVE SIPAS MARRËDHËNIEVE QË KANË ME ZRP	61

5.3. Bibliografia

A. Gjipali, “Një analizë krahasuese e zhvillimit të tregut të punës gjatë tranzicionit në vendet e Evropës Qendrore dhe Lindore, me fokusin tek Shqipëria” (A comparative analysis of labour market development during transition in CEEC, with a focus in Albania).

Dr. Kosta Barjaba, “Shqipëria: Migracioni dhe zhvillimi në rreziqet e sistemit global të migracionit” (Albania: Migration and Development, Exiting from Vulnerability in Global Migration System), Prezantim, 2007, Tiranë

European Training Foundation, “Kontributi i zhvillimit të burimeve njerëzore në politikën e migracionit në Shqipëri” (The Contribution of Human Resources Development to Migration Policy in Albania), 2007

Fondacioni “Qemal Stafa”, “Zhvillimi i Tregut të Punës, punësimi dhe papunësia”, 18 Prill 2008

IOM: 2007, Profilet e migracionit

Labrianidis et al. 2005 dhe Kilic et al. 2007

Marta Muço, Peter Sanfey, “Sektori privat dhe zhvillimet e tregut të punës në Shqipëri: Formal ndaj informal” (Private Sector and Labour Market Developments in Albania: Formal versus Informal), Global Development Network Southeast Europe, Pril 2004

Nicholson, 2001 dhe 2002; Labrianidis dhe Hatziprokopiu, 2005

Raporti i progresit të Komisionit Evropian për Shqipërinë, 2007 (http://www.delalb.ec.europa.eu/files/albania_2007_progress_reports_en.pdf)

Strategjia Sektoriale e Bujqësisë dhe Ushqimit, 2007-2013

Strategjia Sektoriale e Punësimit dhe Formimit profesional 2007

Shërbimi Kombëtar i punësimit, “Studimi i Tregut të Punës për periudhën janar – prill 2007 dhe parashikimi i tij për periudhën maj – dhjetor 2007”

UNDP “Nga largimi i trurit tek rikthimi i trurit: Mobilizimi i diasporës së kualifikuar shqiptare, një dokument politikash për Qeverinë e Shqipërisë” (From Brain Drain to Brain Gain: Mobilising Albania’s Skilled Diaspora, a policy paper for the Government of Albania), Tiranë, Prill 2006

Ky material u realizua në kuadër të projektit
“Mbështetje për zbatimin e Strategjisë Kombëtare
për Migracionin në Shqipëri”.

Ky projekt financohet nga **Bashkimi Evropian**
dhe **Qeveria Italiane** dhe zbatohet
nga **IOM** dhe **Qeveria Shqiptare**.

Organizata Ndërkombëtare për Migracionin (IOM)
Rr. Brigada VIII, Vila Nr. 3 Tiranë, Shqipëri
Tel:+355 42 257 837; +355 42 271628/29
Fax: +355 42 257 835
www.albania.iom.int

Delegacioni i Komisionit Evropian në Shqipëri
ABA Business Building
Rr. Papa Gjon Pali II (kati 15,16,17)
Tiranë, Shqipëri
Tel: +355 4 222 8320
Fax: +355 4 223 0752
www.delab.ec.europa.eu