

UNIVERSITETI I SHKODRËS
“LUIGJ GURAKUQI”

BULETIN SHKENCOR

Seria e shkencave ekonomike

Viti XII

2018

Shkodër, 2018

REDAKSIA

Prof. dr. Elez Osmani (kryeredaktor)
Dr. Arjola Halluni (Dergjini) (sekretare shkencore)
Prof. dr. Arjeta Troshani, prof. as. dr. Brilanda Bushati,
prof. as. dr. Blerta Dragusha, prof.as.dr. Albana Begani,
prof. as. dr. Ardita Boriçi (anëtarë)

DREJTOR I REVISTËS
Prof. dr. Adem BEKTESHI

Korrektori dhe punoi në kompjuter:

Arta Bajrami

Pronë letrare e Universitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi”

Adresa e redaksisë: Universiteti i Shkodrës “Luigj Gurakuqi”
Redaksia e Buletinit Shkencor
Seria e shkencave ekonomike
Tel fax: 00355 22800651

PASQYRA E LËNDËS

Mario ÇURÇIJA

Investimet e huaja direkte në Shqipëri. Sa ndikohen nga faktorët e brendshëm?

Foreign Direct Investments in Albania. How much are influenced by internal factors?.....5

Nevila MEHMETAJ (BRAHIMI)

Bank Credit Analyses at Micro and Macroeconomic' Perspectives

Analizë e kredisë bankare në këndvështrimin Mikro dhe Makroekonomik.....17

Ardita BORIÇI, Luigjina PALUSHAJ

Një studim empirik i faktorëve potencialë që ndikojnë në kënaqësinë në punë të punonjësve, Kompania ERGOTEX

An Empirical Study of Potential Factors Impacting Job Satisfaction of Employees, ERGOTEX Company.....31

Brikenë DIONIZI, Vasilika ZEKA

Si mund të nxisim sipërmarrjen në Shqipëri?

How to enhance entrepreneurship in Albania?.....47

Ylvije KRAJA (BORIÇI), Serena MUJAXHI

Sfidat me të cilat përballet rinia në lidhje me punësimin

Challenges Faced by the Young Generation Regarding Employment61

Edmira CENI, Aurora KINKA (PULTI)

Fondet publike dhe private të pensionit në Shqipëri, ecuria dhe perspektiva

Public and private pension funds in Albania, progress and perspective.....81

Lediana XHAKOLLARI, Adelina KAKIJA, Entela XHAKOLLARI

Papunësia dhe nevojat psikologjike tek të rinjtë

Unemployment and psychological needs of youth.....101

Senada SHTERBELA

Ndikimi i reformës territoriale në shpenzimet e pushtetit vendor

The impact of territorial reform on the Municipality of Shkodra

expenditures.....113

INVESTIMET E HUAJA DIREKTE NË SHQIPËRI. SA NDIKOHEN NGA FAKTORËT E BRENDSHËM?

Mario Çurçija¹

Universiteti i Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, departamenti i Administrim-Biznesit

ABSTRAKT

Investimet e Huaja Direkte kanë qenë objekt studimi në shumë punime akademike dhe objekt diskutimi në debatin publik. Në dijeninë e autorit të këtij punimi, qasja e trajtimit të tematikës ka qenë e tipit makroekonomik, duke analizuar dhe përshkruar IHD-të në tërësinë e tyre, me qëllim identifikimin e politikave apo masave nxitëse për rritjen e tyre. Qasja e këtij punimi është e ndryshme dhe konsiston në një vlerësim mikroekonomik të flukseve të IHD-ve vjetore. Për të vlerësuar rolin që faktorët e brendshëm institucionalë kanë mbi IDH-të kam marrë në shqyrtim përbërjen e IHD-ve për periudhën 2010-2016 dhe jam përqendruar në analizën e faktorëve përcaktues të investitorëve më të rëndësishëm. Në vlerësimin kritik të këtij punimi kam konstatuar një pavarësi thelbësore të vendimeve të investitorëve të huaj në lidhje me politikat vendase apo kushtet e brendshme të ekonomisë shqiptare, duke i atribuar vendimin për të investuar kryesisht faktorët ekzogjenë dhe vendimeve të natyrës strategjike.

Fjalët kryesore (kyçe): investimet e huaja direkte, IHD, politikat nxitëse ekonomike.

¹ Ph.D. Fakulteti i Ekonomisë – Universiteti “La Sapienza”, Romë.

Që prej vitit 2009 jam përfshirë në mësimdhënie dhe kërkim si pedagog i Fakultetit Ekonomik të Universitetit “Luigj Gurakuqi”, Shkodër.

Fushat e mia të kërkimit përfshijnë, por nuk kufizohen, në përcaktimin e rolit, organizimin dhe kontributin e burimeve njerëzore në vlerën shtuar të produkteve dhe shërbimeve. Në programin Bachelor ofroj leksione në lëndën Manaxhimi i burimeve njerëzore dhe në programin Master Profesional, lëndën Sjellje organizative.

Gjatë karrierës sime profesionale, përpara angazhimit në fushën akademike, kam pasur eksperiencë pune në sektorin automotiv në rolin e konsulentit dhe në sektorin e sindikatave dhe të drejtave të punëtorëve. Gjithashtu, kam bashkëpunuar me OJF të ndryshme në kuadrin e vlerësimit dhe financimit të projekteve biznesi të firmave të vogla e të mesme në qarkun e Shkodrës.

**Foreign Direct Investments in Albania. How much are influenced
by internal factors?**

ABSTRACT

Foreign Direct Investments are a subject of study in many academic papers and main theme in public discussion. In the author's knowledge, the approach to addressing the issue has been of the macroeconomic type, analyzing and describing the FDI in their entirety in order to identify policies or measures for their growth. The approach of this paper is different and consists of a microeconomic assessment of annual FDI flows. In order to assess the role that internal institutional factors have on FDI, I have considered the composition of FDI inflows for the period 2010-2016 and focused on analyzing the determining factors of the most important investors. In the critical evaluation of this paper, I have found a substantial independence of foreign investors' decisions regarding domestic policies or domestic conditions of the Albanian economy. Decisions to invest are mainly attributed to exogenous determinants and strategic decision-making.

Keywords: foreign direct investment, IHD, incentive economic policies.

Hyrje

Të përkufizuar si “një investim nga një ndërmarrje me qendër në një ekonomi (investitori direkt) i cili tregon një interes të qëndrueshëm në ndërmarrjet që veprojnë jashtë ekonomisë së investitorit”(OECD, 2008), (IMF, 1993), investimet e huaja direkte (IHD) me përjashtim të dy periudhave 2001-2004 dhe 2008-2010, kanë njohur trend rritës të vazhdueshëm që në vitet '80.

Megjithëse përbëjnë një pjesë të vogël, më pak se 4% të IHD-ve globale, flukset hyrëse të IHD-ve në ekonomitë në tranzicion – transition economies – paraqesin dinamika interesante, shpeshherë në kundërshtim me tendencën e përgjithshme globale, siç është rasti i vitit 2016, vit gjatë të cilit ndryshe nga tendenca rënëse e IHD-ve globale, vendet në tranzicion shënuan një rritje mahnitëse +81%, shenjë e vitalitetit, por mbi të gjitha e veçantive të brendshme ekonomike (World Investment Report, 2017, 2017). Nisur pikërisht nga ky konstantim i veçantive të strukturës ekonomike, është bindje e motivuar e autorit që një studim korrekt i fenomenit të IHD-ve nuk mjafton të bazohet në modele ekonometrike të cilat në një vështrim nga lart marrin në shqyrtim aspektet makroekonomike

dhe injorojnë veçanëritë specifike të ekonomisë; modele ekonometrike të cilat në mënyre jorealiste atribuojnë lidhje artificiale shkak-pasojë mes IHD – variabël e varur Y– me një apo disa variabla të pavarur X. Le të marrim p.sh., rritjen +81% të IHD-ve në vendet në tranzicion, siç është edhe Shqipëria, në kontrast me -2% të IHD-ve botërore. Nëse do të ishim të cekët dhe të mjaftoheshim me një vështrim sipërfaqësor, do të konkludonim shpejt dhe në mënyrë të pasaktë, që kjo rritje është pasojë e vitalitetit të ekonomisë e cila tërheq më shumë investime, por do të mungonim në konstantimin e faktit që në të vërtetë rritja i detyrohet në masë të madhe shkaqeve të tjera si p.sh., fitimeve të mëdha të reinvestuara në fushën e hidrokarbureve si pasojë e rritjes së çmimeve të naftës. Kjo do të thotë që rritja e IHD-ve nuk është pasojë e rritjes së produktivitetit apo efikasitetit të vendeve në tranzicion, por varet nga faktorë ekzogjenë të ekonomisë të vendeve në fjalë.

Qëllimi i këtij punimi është vlerësimi i impaktit që faktorët e brendshëm të Shqipërisë kanë mbi vendimin e investitorëve të huaj për t'u impenjuar në një investim afatgjatë.

Pse u kushtohet vëmendje IHD-ve

Në pikëpamjen neoklasike, impakti i IHD-ve në rritjen ekonomike është neutral, sepse në një perspektivë afatgjatë ekziston një konvergjencë drejt një norme fitimi të barabartë për kapitalin e investuar pavarësisht origjinës së tij.

Në kuadrin e teorive të rritjes endogjene, theksi vendoset në rolin e IHD-ve si faktor nxitës i zhvillimit dhe pasojë e disa konsideratave, si p.sh.: nxitje e konkurrencës, presion për ndryshime në legjislacion, politikë, rritje të transparencës etj. (Grossman & Helpman, 1991)(Aghion & Durlauf, From Growth Theory to Policy Design , 2009)(Aghion, Blundell, Griffith, Howitt, & Prantl, 2009).

Efekti pozitiv i IHD-ve transmetohet në ekonomi, sepse falë produktivitetit dhe efikasitetit më të lartë se sa ajo e ndërmarrjeve vendase, IHD-të përshpejtojnë falimentimin dhe daljen nga tregu të ndërmarrjeve jorentabile. Pra, jorentabile, sepse përdorin teknologji të vjetër, mungesë ekspertize në tregun e lirë, manaxhim të dobët dhe të ideologjizuar etj. Pra, sipas një logjike evolucioniste schumpeteriane, IHD-të luajnë një rol pozitiv në përmirësimin e “racës”, me një fjalë “creative destruction”– krijim shkatërrues - procesi nëpërmjet të cilit inovacionet e reja zëvendësojnë teknologjitë e vjetra (Schumpeter, 1942). Nuk është ky rasti i Shqipërisë, sepse në praktikë partneriteti publik-privat si në Poloni apo në

vende të tjera ish-komuniste, iniciativa private nuk ka ekzistuar kurrë, si dhe fakt tjetër për të mos u harruar, kriza e ndërmarrjeve shtetërore ka nisur që në vitet '80 dhe ka përfunduar me mbylljen e tyre natyrisht, që përpara hyrjes së IHD-ve. Në Shqipëri konkurrenca mes IHD-ve dhe ndërmarrjeve shtetërore nuk ka ekzistuar kurrë, prandaj dhe IHD-të nuk kanë luajtur ndonjë rol në daljen e ndërmarrjeve shtetërore nga tregu.

Efekti pozitiv i IHD-ve në ekonomi, i ashtuquajtuari “spillover efekt”, arrihet nëpërmjet transferimit të teknologjisë dhe know-how në ndërmarrjet e ngjashme, çka më pas sjell rritje të punësimit, rritje pagash etj. (Lipsej, *The Role of Foreign Direct Investment in International Capital Flows*, 1999) (Razin, 2002) (Lipsej, *Home and Host Country Effects of FDI*, 2004)(Keller, 2010) (de Mello Jr., 1997). Transferimi i teknologjisë dhe rritja e produktivitetit, supozohen të realizohen atëherë kur vendi pritës ka aftësi intelektuale për të absorbuar dhe vendi ka një minimum kapitali human (Borensztein, Gregorio, & Lee, 1997). Në veçanti IHD-të supozohet të influencojnë pozitivisht në mënyrë direkte nëpërmjet ndikimit mbi furnitorët duke i detyruar ata të aplikojnë standarde më të larta dhe në mënyrë indirekte nëpërmjet vrojtimit nga ndërmarrjet e tjera që operojnë në atë fushë, të cilat imitojnë dhe marrin ide të reja nga IHD-të. Mund të ketë “spillover efekt”, rrjedhje të kompetencave, të punonjësve të kualifikuar, të cilët mund të vendosin të largohen te konkurrentët ose mund të hapin një biznes të ngjashëm, duke marrë me vete njohuritë dhe kompetencat në atë fushë.

Efekt tjetër pozitiv, direkt apo indirekt i IHD-ve, është roli që mund të kenë në përmirësimin e infrastrukturës, rrugëve, kanalizimeve, në stabilimentet e prodhimit ku vendosen ato.

Sidoqoftë këto avantazhe hipotetike mund të jenë të dobëta, në masën kur IHD-të janë të pavarura nga konteksi ekonomik i vendit pritës, nga i cili përdor vetëm krahun e lirë të punës apo lëndën e parë dhe në atë kontekst vepron si një enklave e izoluar pa impakt në bizneset e tjera, çka kufizon mundësinë e transferimit të njohurive, kompetencave, mundësive të hapjes së bizneseve të ngjashme. Nëse aktiviteti i IHD-ve është i shkëputur nga konteksi ekonomik i vendit ku operon, atëherë ato do të jenë më pak të ndjeshme ndaj ndryshimeve në cilësinë e institucioneve dhe arsyeja e vendimeve të tyre për IHD-të do të varet më shumë nga faktorë strategjikë se sa nga lehtësia e të bërit biznes.

Potenciali përmirësues në ekonomi i IHD-ve mund të dobësohet ose edhe të neutralizohet plotësisht. Kështu politika e influencuar nga interesat private, mund të bëhet pengesë për adaptimin e normave juridike që nxisin krijimin shkatërrues dhe rrisin konkurrencën, për pasojë efekti pozitiv i

IHD-ve nuk arrin të transmetohet në ekonomi duke e mbajtur vendin në një kurth të stanjacionit ekonomik (Aghiony, Akcigitz, & Howittx, 2015).

Përcaktuesit e IHD-ve

Rëndësia dhe vëmendja që për pasojë i kushtohet IHD-ve lidhet pikërisht me këto efekte pozitive që mund të kenë në ekonomi. Këto efekte përshkruajnë fazën përfundimtare të një procesi në qendër të së cilës janë vendimet dhe veprimet e një investitori të huaj, por ne nuk kemi përmenduar akoma faktorët përcaktues, shkaqet e nisjes të këtij procesi, domethënë motivimet kryesore që ndikojnë në vendimet për IHD-të.

Duhet të ndalemi në një pikë për ta sqaruar: ndarja e prerë ndërmjet fazave të një procesi linear stimul - IHD – pasojë është një përshkrim fiksional, artificial dhe i thjeshtëzuar, i cili i shërben më shpesh nevojave të studiuesit për të paraqitur procesin sipas një botëkuptimi të thatë determinues. Në të vërtetë dallimi ndërmjet shkaqeve dhe pasojave nuk është aq i prerë dhe shpesh linjat e demarkacionit janë të mjegullta, për arsye se ajo çka paraqitet si shkak, mund të jetë në të vërtetë pasojë e një veprimi paraardhës po në fushën e IHD-ve. Kështu një investitor i huaj mund t'i ketë paraprirë në kohë flukseve të ardhme të IHD-ve, nëpërmjet përfaqësuesve të tij, në mënyre direkte apo indirekte, duke lobuar për aprovimin e normave ligjore, ndryshimeve infrastrukturore, të cilat më pas, mund ta kenë bërë më të lehtë për IHD-të e ardhshme hyrjen në ekonomi. Ne shohim momentin e verifikimit të investimit, por nuk kemi evidencë statistikore për aktivitetet parapërgatitore të tij për aprovimin e një norme juridike, prandaj në një këndvështrim determinues, e varim vendimin për investim nga aktet ligjore. Sidoqoftë, meqenëse detyra e një studiuesi, është thjeshtimi i skemës në një model sa më përfaqësues i realitetit, literatura ka identifikuar disa faktorë determinues të IHD-ve në këndvështrimin e vendit pritës në disa faktorë, si: krahu i lirë i punës, madhësia dhe karakteristikat e tregut, afërsia me tregun dhe investitorin e huaj, infrastruktura, faktorë politikë, socialë, lehtësia e të bërit biznes.

Mënyrat e studimit të IHD-ve mund të grupohen në dy kategori. IHD-të shikohen sipas një këndvështrimi makroekonomik, sipas të cilit prania/mungesa e një faktori prodhimi, përcakton avantazhin/disavantazhin e krahasuar të një vendi (Heckscher, 1919)(Ohlin, Handelns Teori, 1924) (Ohlin, Interregional and International Trade, 1933). Kështu nëse një vend ka një raport kapital/punë më të ulët se të tjerët, atëherë hapja e ekonomisë ndaj tregtisë ndërkombëtare do të favorizojë eksportin e të mirave “*labour*

intensive” duke favorizuar rritjen e pagës reale (Stolper & Samuelson, 1951).

Sipas një këndvështrimi mikroekonomik, fokus i vëmendjes janë motivimet e brendshme të firmës për vendimet që dëshiron të marrë. Vendimet për IHD-të, janë të lidhur me avantazhet specifike të biznesit, njohje më e mirë e prodhimit, cikli i jetës së produktit, ekonomitë e shkallës, avantazhe të lidhura me pronësinë, nevoja për zgjerime strategjike etj. Fillesat gjenden në punimet e Stephan Hymer (Hymer, 1960 (1976)), ekonomisti i parë i cili bën dallimin mes transferimit të kapitalit të thjeshtë i quajtur *financial investment* dhe një lloji të ri, një transferim kapitali me qëllim investimi, të cilit i vë emrin me të cilin njihen sot *foreign direct investment* – investimet e huaja direkte, ndjekur më pas nga autorë të tjerë (Vernon, 1966) (Caves, 1971) (Dunning, 1979) (Buckley & Casson, 1976).

Faktorët determinues për IHD-të mund të grupohen në dy kategori: faktorë motivues të kontrollueshëm, që janë të influencueshëm nga politika e vendit pritës si p.sh., lehtësia e të bërit biznes, mbrojtja e investitorëve, shteti i së drejtës etj. (Blonigen & Piger, 2014) (Demekas, Horváth, & Ribakova, 2005); faktorë motivues që nuk influencohen nga politika, por janë faktorë ekzogjenë, të dhënë, të pandryshueshëm, të lidhur pashmangshmërisht me disa karakteristika të përcaktuara, pra të pavarur nga roli i njeriut. Modelet e gravitetit shpjegojnë përqendrimin në *cluster* të IHD-ve bazuar në faktorë, si: madhësia e tregut, afërsia e një vendi me një tjetër, të qenurit në një pozicion gjeografikisht strategjik dhe të avantazhuar, prania në territor të burimeve natyrore (Mataloni & Slaughter, 2001) (Garibaldi, Mora, Sahay, & Zettelmeyer) (Breuss & Egger, 199) (Feenstra, Markusen, & Rose, 2001).

Metodologjia

Për të vlerësuar rolin që faktorët e brendshëm institucionalë kanë mbi IDH-të, kam marrë në shqyrtim përbërjen e IHD-ve për periudhën 2010-2016 dhe jam përqendruar në analizën e faktorëve përcaktues të investitorëve më të rëndësishëm. Raportet që janë në dispozicion na mjaftojnë për të pasur një panoramë të investitorëve kryesorë në përbërjen e flukseve vjetore të IHD-ve. Nëse ka një rol të ndryshimeve të faktorëve të brendshëm të vendit, kjo do të reflektohet mbi shumë investitorë dhe do të kemi njëkohësisht rritje dhe fragmentizim çka do të kërkojë analiza të tjera sasiore dhe më të thelluara. Në të kundërt, skenari i një pavarësie thelbësore të IHD-ve nga faktorët endogjenë të vendit, do të na paraqesë një numër të ulët investitorësh, por me peshë të madhe dhe rëndësi strategjike.

Analizë e flukseve vjetore të IHD-ve

Në vazhdim, një vlerësim i natyrës cilësore i IHD-ve në kohë në Shqipëri, duke u bazuar në informacione të marra nga raporte të ndryshme për gjashtë vitet e fundit.

2010 – IHD-të në vendet fqinje të Evropës Juglindore shënojnë një rënie drastike të flukseve të IHD-ve, kryesisht për dy arsye: dobësi të brendshme të vendeve të Bashkimit Evropian, burimi kryesor i IHD-ve dhe kriza greke, historikisht kanal i IHD-ve në rajon. Një kontribut i rëndësishëm në rritjen e IHD-ve në Shqipëri është privatizimi i operatorit të shpërndarjes së energjisë elektrike, i cili iu shit kompanisë çeke CEZ për shumën 102 milionë Euro, e cila e vetme përbën 10% të IHD-ve për vitin 2010 (World Investment Report 2011, 2011) (Raporti i Investimeve të Huaja në Shqipëri, 2012).

2011 – Shënohet një kontrast mes rënies me 4% të IHD-ve nga njëra anë dhe përmirësimit të The UNCTAD FDI Attraction Index, i cili e klasifikon atë si një vend me arritje “*above expectations*” (World Investment Report 2012, 2012).

2012 - Shqipëria sinjalizohet me një tendencë të kundërt me flukset e IHD-ve në vendet fqinje, duke shënuar një performancë më të mirë mbi tërheqjen e IHD-ve falë klimës së mirë të biznesit dhe procesit të privatizimit të ndërmarrjeve shtetërore. (World Investment Report 2013, 2013).

2013 - Privatizimet janë tipari kryesor i flukseve hyrëse të IHD-ve (World Investment Report 2014, 2014). Privatizimi i katër hidrocentraleve prej kompanisë turke “Kurum” solli 110 milionë dollarë dhe shitja e 70% e aksioneve të një kompanie shqiptare të rafinimit të naftës ARMO një kompanie azerbajxhiane, Heaney Assets Corporation në kuadrin e shlyerjes së një borxhi mes ish-ortakesh. Së bashku vetëm këto dy operacione përbëjnë 13% të flukseve hyrëse të IHD -ve.

2014 – Industria e nxjerrjes së naftës dhe gazit zë 58% të investimeve të huaja në Shqipëri (Banka e Shqipërisë). Çmimi i naftës që prej vitit 2011 vazhdon të qëndrojë në rreth 100 dollarë për fuçi (Statista 2018). Investitori më i madh është, Bankers Petroleum, operues në zonën naftënxjerrëse të Patos-Marinez, në jug të Shqipërisë, një kompani me pronësi kanadeze, arsye për të cilën Kanadaja me 400 milionë dollarë në vitin 2014 është vendi që investon më shumë në Shqipëri.

2016 – Në raport me vitin 2015, Investimet e Huaja Direkte, janë rritur me 10%. Përgjysmimi i çmimit të naftës në tregjet botërore, 50 dollarë për

fuçi, sjell tkurrjen e investimeve në fushën e naftënxjerrjes, pra edhe të flukseve të IHD-ve, por kjo tkurrje u kompensua nga investimet për realizimin e gazsjellësit Trans-Adriatik(TAP²), të cilat kanë sjellë rreth 40% të totalit të Investimeve të Huaja Direkte për vitin 2016. (Monitor, 2017). Sinjalizohet blerja e investorit më të madh në vend Bankers Petroleum, me pronësi kanadeze operues në fushën e naftënxjerrjes, nga kompania kineze Geo-Jade për shumën 575 milionë dollarë dhe blerja e operatorit aeroportual, Tirana Airport³ nga China Everbright Group, një firmë kineze e mbështetur nga qeveria e saj për të investuar jashtë vendit në kuadrin e programit strategjik “One Belt, One Road” (ANSamed, 2016), (Reuters, 2016).

Konkluzione

Për të lexuar flukset e IHD-ve nuk mjafton të mbështetesh në të dhënat makro, sepse do t'i interpretonim ato si rezultat i një pafundësie operatorësh në një treg të lirë, të cilët të tërhequr nga kushtet e favorshme dhe një përfitueshmërie të lartë vendosin të investojnë. Kjo do të presupozonte një lehtësi në hyrje, lehtësi në dalje dhe mungesë barrierash, një mori investorësh indiferentë etj.

Nga një vlerësim i fenomenologjisë të IHD-ve, në bazë të konsideratave specifike mbi origjinën dhe motivimet e IHD-ve në dhjetë vitet e fundit, dallojme tri burime kryesore: privatizimin, investimet në fushën e naftënxjerrjes dhe realizimin e projektit TAP.

Privatizimi i ndërmarrjeve publike është një faktor i përkohshëm, i jashtëzakonshëm, i cili për arsye të dimensioneve të tij, mund të shtrembërojë perceptimin mbi fluksin e IHD-ve. Suksesi në privatizim, është në fakt tregues për ekzistencën e një kuadri rregullator dhe normave juridike, por që na thotë pak mbi klimën e biznesit dhe atraktivitetin e ekonomisë së vendit. Privatizimi është një masë *una tantum*, e përkohshme, që rrit IHD-të brenda një viti, por nuk përbën një eveniment të vazhdueshëm në kohë, për rrjedhojë roli i institucioneve/qeverisë është i ulët.

² Gazsjellësi Trans-Adriatik (Trans Adriatic Pipeline - TAP) do të transportojë gaz natyror të Kaspikut në Evropë duke kaluar Greqinë e Veriut, Shqipërinë dhe detin Adriatik, përpara se të mbërrijë në bregdetin e Italisë Jugore për t'u lidhur me rrjetin italian të gazit natyror. <https://www.tap-ag.com/the-pipeline>

³ Aksionerët e TIA-s janë AviAlliance GmbH, më parë HOCHTIEF AirPort GmbH, DEG - Kompani Gjermane për Investime dhe Zhvillim që promovon investime në vendet në zhvillim - dhe Fondi Shqiptaro-Amerikan (AAEF).

Investimet në fushën e naftënxjerrëses nuk përcaktohen nga cilësia e institucioneve ose mund të influencohen minimalisht, por në radhë të parë varen nga çmimet e naftës në tregjet ndërkombëtare. Rritja e investimeve të huaja në këtë sektor varet kryesisht nga rritja e kërkesës së naftës në tregjet botërore.

Po ashtu, të natyrës strategjike ndërkombëtare, pra të pavarura nga specifikat e vendit, janë investimet në kuadrin e realizimit të projektit TAP. Nga një vlerësim i faktorëve determinues të IHD-ve në dhjetë vitet e fundit në Shqipëri, vërejmë që tri burimet kryesore janë të pavarura apo minimalisht të varura nga faktorë endogjenë të ekonomisë dhe të politikës shqiptare. Realiteti përshkruan një panoramë në të cilën numri i investitorëve është i ulët dhe investimet e huaja direkte vijnë si rezultat ponderimesh dhe konsideratash të larmishme, të cilat janë të pavarura thelbësisht nga kushtet e vendit pritës apo cilësia e qeverisjes.

Bibliografia

- Aghion, P., & Durlauf, S. (2009). *From Growth Theory to Policy Design*. Washington, DC: The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank.
- Aghion, P., Blundell, R., Griffith, R., Howitt, P., & Prantl, S. (2009). The effects of entry on incumbent innovation and productivity. *Review of Economics and Statistics*, 20–32.
- Aghion, P., Akcigit, U., & Howitt, P. (2015). What Do We Learn From Schumpeterian Growth Theory? *Annual Review of Economics*, 557-575.
- ANSAMed. (2016, October 7). Tratto il giorno August 30, 2018 da http://www.ansamed.info/ansamed/en/news/nations/albania/2016/10/07/chinese-company-takes-over-tirana-airport-management_2ea53a8b-79fa-4217-b4af-4919ce2ceefb.html
- Blonigen, B., & Piger, J. (2014). Determinants of foreign direct investment. *Canadian Economics Association, Vol. 47, No. 3*.
- Borensztein, E., Gregorio, J. D., & Lee, J.-W. (1997). How does foreign direct investment affect economic growth? *Journal of International Economics* 45, 115-137.
- Breuss, F., & Egger, P. (1999). How Reliable Are Estimations of East-West Trade Potentials Based on Cross Section Gravity Analysis? *Empirica*, 81–94.
- Buckley, P., & Casson, M. (1976). *The Future of the Multinational Enterprise*. London, UK: Macmillan.
- Caves, R. (1971). International Corporations: The Industrial Economics of Foreign Direct Investment. *Economica*, 1-27.
- de Mello Jr., L. (1997). Foreign direct investment in developing countries and growth: A selective survey. *The Journal of Development Studies*.
- Demekas, D., Horváth, B., & Ribakova, E. (2005). Foreign Direct Investment in Southeastern Europe: How (and How Much) Can Policies Help? *IMF Working Paper 05/110*.
- Dunning, J. H. (1979). Toward an Eclectic Theory of International Production: Some Empirical Tests. *Journal of International Business Studies*, 9-31.
- Feenstra, R., Markusen, J., & Rose, A. (2001). Using the Gravity Equation to Differentiate Among Alternative Theories of Trade. *Canadian Journal of Economics*.
- Garibaldi, P., Mora, N., Sahay, R., & Zettelmeyer, J. (s.d.). What Moves Capital to Transition Economies? *IMF Working Paper 02/64*.
- Grossman, G., & Helpman, E. (1991). *Innovation and growth in the global economy*. Cambridge: MIT Press.
- Heckscher, E. (1919). The Effects of Foreign Trade on the Distribution of Distribution of Income. *Ekonomisk Tidskrift*, 497-512.
- Hymer, S. (1960 (1976)). *The International Operations of National Firms: A Study of Direct Foreign Investment*. Cambridge, Mass: The MIT Press.

- IMF. (1993). *Balance of Payments Manual: Fifth Edition*. Washington, D.C. : International Monetary Fund.
- Keller, W. (2010). International Trade, Foreign Direct Investment, and Technology Spillovers. In B. Hall, & N. Rosenberg, *Handbook of the Economics of Innovation*, (p. Chapter 19). Oxford, UK: Elsevier North-Holland.
- Lipsey, R. (2004). Home and Host Country Effects of FDI. In R. E. Baldwin, *Challenges to Globalization*. Chicago: University of Chicago Press.
- Lipsey, R. (1999). The Role of Foreign Direct Investment in International Capital Flows. In M. Feldstein, *International Capital Flows* (p. 307 - 362). Chicago: University of Chicago Press.
- Mataloni, R., & Slaughter, M. (2001). Expansion Strategies of U.S. Multinational Firms. *NBER Working Paper No. 8433* .
- *Monitor*. (2017, March 31). Tratto il giorno August 30, 2018 da Monitor: <http://www.monitor.al/shpetohen-nga-tap-investimet-e-huaja-arriten-ne-gati-1-miliard-euro-ne-2016-n-u-rriten-10/>
- OECD. (2008). *Benchmark Definition of Foreign Direct Investment - 4th Edition*. Paris: Investment Division, Directorate for Financial and Enterprise Affairs - Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Ohlin, B. (1924). *Handelns Teori*. Stockholm: AB Nordiska Bokhandeln.
- Ohlin, B. (1933). *Interregional and International Trade*. Cambridge: Harvard University Press.
- (2012). *Raporti i investimeve të huaja në Shqipëri*. Tiranë: UNDP Albania; UNCTAD.
- Razin, A. (2002). FDI Contribution to Capital Flows and Investment in Capacity. *SSRN Electronic Journal* .
- *Reuters*. (2016, October 7). Tratto il giorno August 30, 2018 da Reuters: <https://www.reuters.com/article/us-china-albania-everbright/china-everbright-group-buys-albanian-airport-operator-idUSKCN1271ZE>
- Schumpeter, J. (1942). *Capitalism, Socialism and Democracy*. London: George Allen & Unwin.
- *Statista 2018*. (s.d.). Tratto il giorno September 4, 2018 da Statista 2018: <https://www.statista.com/statistics/262858/change-in-opec-crude-oil-prices-since-1960/>
- Stolper, W., & Samuelson, P. (1951). Protection and real wages. *Review of Economic Studies*, 9 , 58-73.
- UNCTAD. (2010). *Global foreign direct investment*.
- Vernon, V. (1966, May). International Investment and International Trade in the Product Cycle. *The Quarterly Journal of Economics* , p. 190-207.
- (2011). *World Investment Report 2011*. New York; Geneva: United Nations Conference on Trade and Development - UNCTAD.
- (2012). *World Investment Report 2012*. New York; Geneve: United Nation Conference on Trade and Development - UNCTAD.

- (2013). *World Investment Report 2013*. New York; Geneve: United Nation Conference on Trade and Development - UNCTAD.
- (2014). *World Investment Report 2014*. New York; Geneve: United Nation Conference on Trade and Development - UNCTAD.
- (2017). *World Investment Report, 2017*. New York; Geneve: United Nation Conference on Trade and Development - UNCTAD.

BANK CREDIT ANALYSES AT MICRO AND MACROECONOMIC' PERSPECTIVES

Nevila Mehmetaj (Brahimi)¹

Universiteti i Shkodrës "Luigj Gurakuqi", departamenti i Administrim-Biznesit

Analizë e kredisë bankare në këndvështrimin Mikro dhe Makroekonomik

ABSTRAKT

Kredia bankare është shuma agregate e kredisë në dispozicion për një kompani ose individ nga sistemi bankar. Kreditimi i sektorit privat është një nga aktivitetet kryesore të bankave, e cila është rritur me shpejtësi. Në përgjithësi, termi "rritja e kredisë" është një masë e shumës së parave të huazuara në ekonominë e një vendi. Kreditimi i sektorit privat u shpërndahet individëve dhe kompanive të biznesit, ku e fundit ka volumn më të madh të totalit. Bazuar në statistikat e Bankës së Shqipërisë për veprimtarinë bankare, kryhen analiza makroekonomike. Analizat bazohen në variablat kohore të ndryshimeve midis flukseve të reja të kredisë dhe normave të interesit në kohë. Kur normat e interesit bien, bizneset dhe individët, janë të prirur për të marrë më shumë kredi dhe si rezultat, kreditimi zgjerohet. Kur rritet norma e interesit të huadhënies, kërkesat e huadhënies reduktohen.

Analiza e kredisë dhe e normave të interesit të aplikuara nga bankat ka një rëndësi të veçantë në aspektin e politikës monetare dhe stabilitetit financiar. Në kontekstin e ndikimit të normës së interesit të autoritetit monetar, kredia kontribuon në shpërndarjen më efikase të burimeve në një ekonomi, ndërkohë që ka një rëndësi të veçantë në veprimtarinë bankare. Për këtë arsye, ky punim prezanton dhe paraqet analizat e zhvillimeve të rëndësishme në aspektin e vëllimit të kredisë dhe normave të interesit të aplikuara në këtë vëllim. Punimi përdor vlerësimin e korrelacioneve të

¹ Lecturer at Faculty of Economics 2009 - to nowadays, teaching Microeconomics, Macroeconomics at Bachelor program and Managerial Economics at Master program. Education: Bachelor at Faculty of Economics, University of Shkodra Luigj Gurakuqi; Master at Faculty of Economy, University of Modena, Reggio Emilia, Italy; PhD. University Swiss Management, Zurich, Switzerland. Career Integration Fellowship 2015-2018 and 2018-2021.

ndryshueshme në kohë përmes metodologjisë EWMA për të vlerësuar fuqinë e lidhjes midis treguesve të bankës. Procedura EWMA varet nga një database të dhënash bankare. Bazuar në metodologjinë e mësipërme, vlerësohet lidhja dinamike agregate midis normës së interesit dhe flukseve mujore të volumeve të kredisë në sektorin bankar.

Keywords: kredi bankare, kredi biznesi, kredi familjare, norma interesi, normat e korrelacionit.

ABSTRACT

Bank credit is the aggregate amount of credit available to a company or individual from the banking system. Private sector lending is one of the major banks' activities, which has grown rapidly. Generally, the term "credit growth" is a measure of the amount of money borrowed in a country's economy. Private sector lending is distributed to individuals and to business companies, where the last has the largest volume of the total. Based on the Bank of Albania statistics on the banking activity, macroeconomic analyses are performed. The analyses are based on the time varying correlations between new credit fluxes and the interest rates in time. When interest rates fall, businesses and individuals are inclined to take more credit, and as a result, lending expands. When lending interest rates increase, lending demands is reduced.

The analysis of credit and interest rates applied by banks has a particular importance in terms of monetary policy and financial stability. In the context of the interest rate impact of the monetary authority, the loan contributes to a more efficient allocation of resources to an economy, while it has a particular importance in banking activity. For this reason, a study presentation is presented on the analyses of significant developments in terms of loan volume and interest rates applied to this volume. The paper uses the estimation of variable correlations in time through the EWMA methodology to estimate the strength of the link between the bank indicators. EWMA procedure depends on a database measurements that are representative of the process. Based on this methodology, it is estimated the aggregate dynamic relationship between the loan interest rates and the monthly fluxes of lending volumes at the banking sector.

Keywords: bank credit, business loans, family loans, interest rates, correlation rates.

Introduction

In general, the term "credit" is a measure of the amount of money borrowed in a country's economy. When interest rates fall, businesses and individuals are inclined to take more credit, and as a result, lending expands. When interest rates increase, these have effect on the reduction of the aggregate volume of lending.

Credit literature on the relationship of various financial factors is quite wide as for its importance and its impact on the economic growth of a country. Credit has a particular importance in banking activity; furthermore it contributes to the efficient allocation of resources to an economy. In the meantime, the analysis of credit and interest rates applied by banks has a particular importance in terms of monetary policy and financial stability. Therefore analysis of the valuation of interest rate developments applied to the credit loan volume through periods is significant. For this reason, this paper presents the analysis of the relationship between the performance of the new loan and the interest rate evolution. The paper uses the estimation of time-varying correlations to estimate the strength of correlation between the above indicators.

In Albania, lending activity has shown significant changes during the recent years. The volume of credit has undergone to changes through time depending on the interest rate variation, depending on the lending currency, and depending if the loan is disbursed to businesses or individuals. It is the purpose of this study to present detailed information regarding the interest rate performance correlation and the performance of the new volume of credit through the dynamic view of time-varying correlations.

Study Objectives

In this study an overall presentation of the main indices of the banking sector loans are presented based mostly on monthly time series data. But the main objective of this study is to evaluate *the research question*:

How is the aggregate dynamic relationship between the loan interest rates and the monthly fluxes of lending volumes at the banking sector?

Literature Review

Literature suggests there is a strong connection between credit performance and interest rates (Bode & Saqo, 2016). The aggregate loan demand that the borrowers are willing to have is a function of the interest

rate. In this way, a higher rate reduces the demand for loans. According to Castro and Santos (2010), there is a negative relationship between interest rates and loans in the long-term. This relationship is stronger for lending to individuals rather than to business firms.

According to Gambacorta (2011), low interest rates reduce credit risk in bank portfolios in the short run, as the volume of credit is larger. On the other hand, in the long run, low rates do not reduce lending standards; amplify risk taking; expose financial institutions to losses deriving from future tightening monetary policies; and delay necessary adjustments in their balance sheets.

Microeconomic Approach:

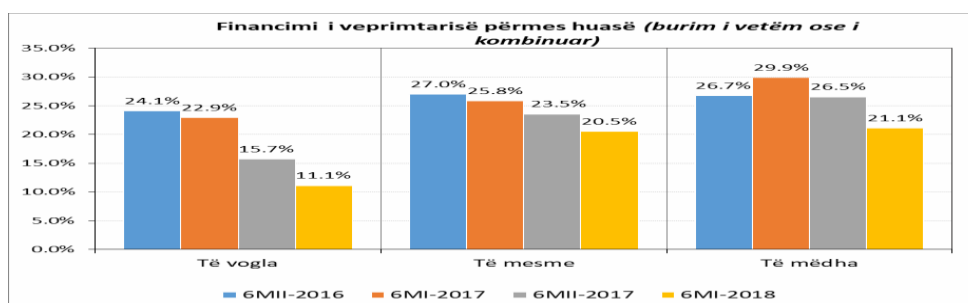
According to Frost (2004), despite decreasing the cost of credit, lending activity remains weak, mainly as a result of the decline of the bank supply. The latter have used the other lending terms conditions for the contraction of supply. The key elements used to shrink the bank supply are shortening of credit maturity, increasing collateral requirements, increasing income level requirements, etc.

According to Saba et al (2012), the increase of the ratio of non-performing loans is often referred to as the failure of lending policies and derives from:

- the decreasing payment ability of the borrower,
- Non-economic use of loan money,
- Low-income per capita and
- High interest rates.

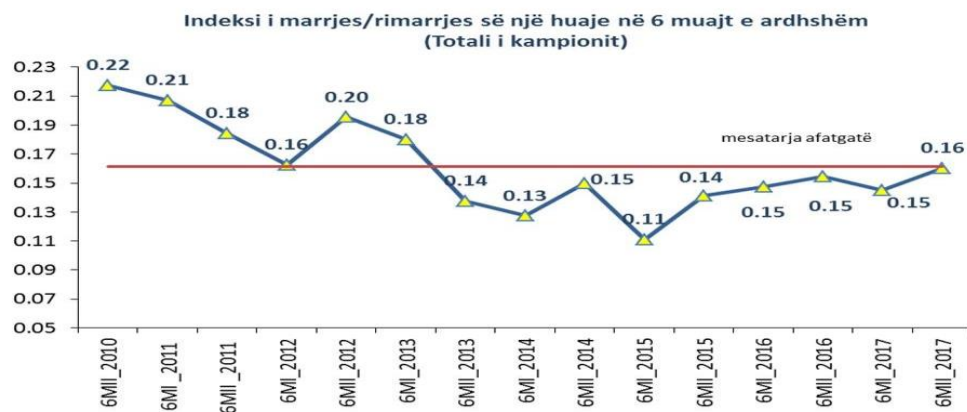
According to the results of a Bank of Albania survey on a random sample of 1200 firms, borrowing as the source of financing was used by 21% of the large enterprises, 21% of medium-sized enterprises and 11% of small enterprises. These weights have resulted in decrease compared to previous periods.

Figure 1-1. Financing of Enterprises (in million All)



According to the results of the Bank of Albania Survey on the casual sample of 1,210 households, the "Opportunity Index" to reapply for a new loan has resulted 0.16 (in the end of the year 2017), this indicator demonstrates a vulnerable household demand for borrowing.

Figure 1-2. Index of Loan Re-Application in the next 6-months.



Source: Bank of Albania, Survey of Households, 1-st 6M, 2018.

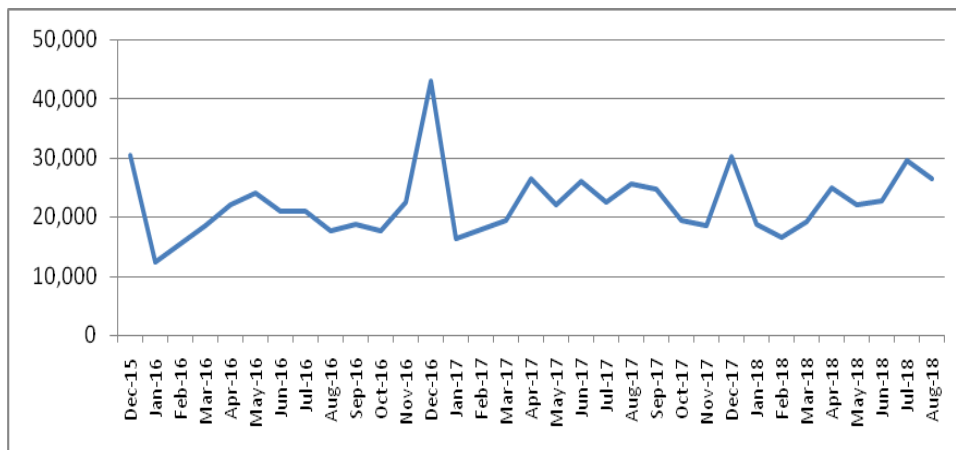
Although the interest rate decline has been ongoing over the last few years, the credit to deposit ratio remained at low levels, indicating that banks still had funds to provide loans. According to Vika and Suljoti (2015), despite lowering the cost of credit, lending activity remained weak, mainly as a result of the decline in supply from banks.

Main Developments of Credit Indicators in Albania

The Albanian economy faced a rapid increase in lending, particularly after 2004, year in which the largest bank in the country was privatized (former Savings Bank privatized by Raiffeisen Bank) followed by the entry of well-known banks in our banking market. Lending to foreign currency and to businesses increased noticeably (during 2004-2010), providing the biggest share of the total loan. The ratio of foreign currency credit, recorded the maximum level of 80% to total in 2004, and after 2008 it has been in a downward trajectory. The rapid growth of foreign currency lending was result of the big differences between All and foreign currency interest rates (mainly during 2004-2009). The interest rate

of foreign currency loans was significantly lower than in All (BoA, Annual Reports).

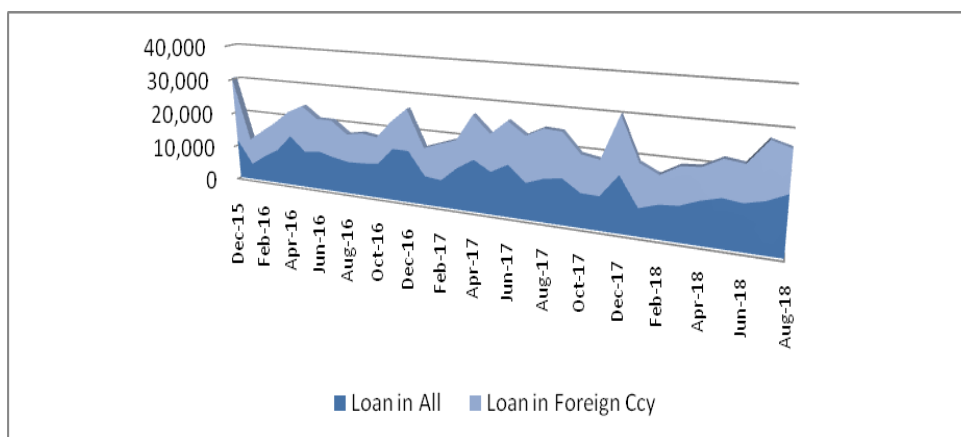
Figure 1-3. Total Banking System Loan (in million All).



Source: Bank of Albania, Time Series Statistics.

After 2008, banks and businesses focused more in lending in All, trying to balance the loan portfolio. Over the course of the years, the credit volume in All has been positive, growing year-on-year, while foreign currency surplus during this period shows negative annual performance (BoA, Annual Reports).

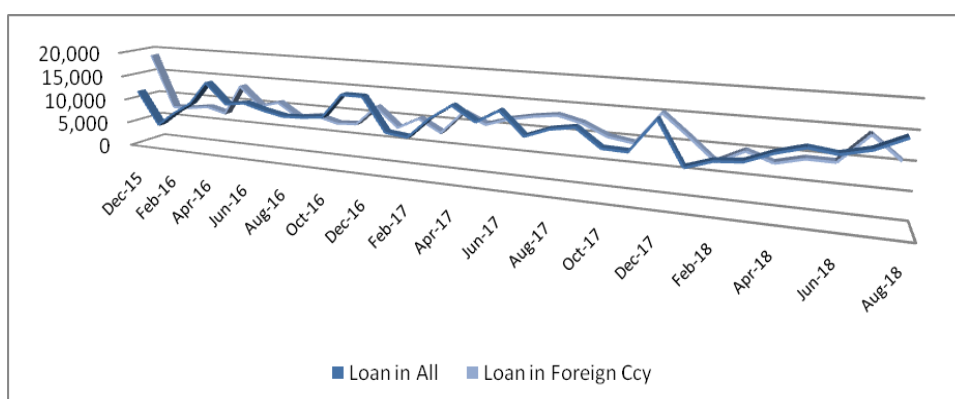
Figure 1-4. Structure Banking System Loan (in million All).



Source: Bank of Albania, Time Series Statistics.

These developments have led to the narrowing of the gap between credit lending in All against that in foreign currency. In 2017, the volume of All credit accounted at 42% of total aggregate credit, from 33% in 2012 ALL (BoA, Annual Reports).

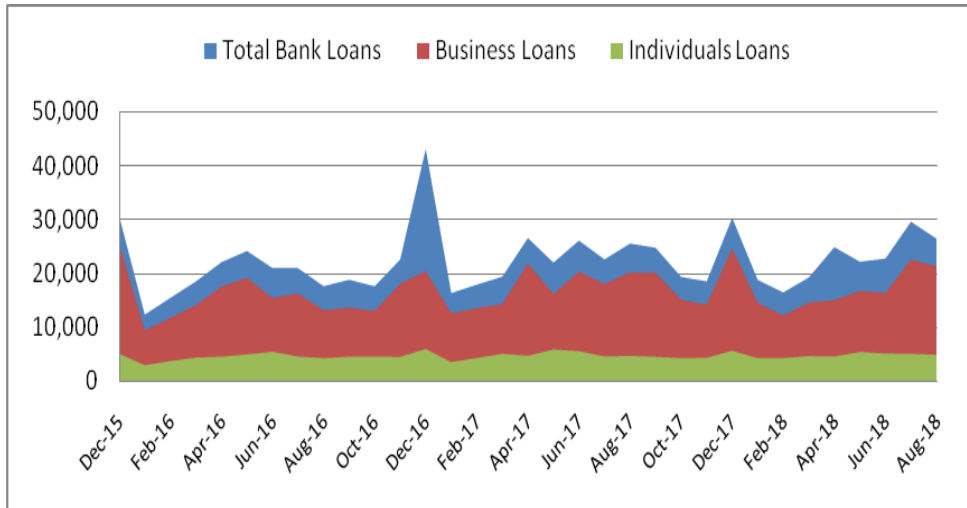
Figure 1-5. Monthly Net Fluxes of Bank Loan Structure (in million All).



Source: Bank of Albania, Time Series Statistics.

The growth of lending in domestic currency in recent years has been supported by the continued decline of the All interest rate. The cost of lending in All has followed the performance of the base rate of Bank of Albania monetary policy. The latter has been changing many times since the end of 2012, at the historic minimum 1% in 2018 (base interest rates 1.5% in 2016, 1.25% in 2017 and 1% in 2018). Foreign currency interest rates have been downward, but their fall in the last 10 years has been more moderate (BoA, Statistics). But during years these differences between the rates have been significantly narrowed, thus supporting the shift of portfolio to lending to ALL currency. Although of interest rates decline have been ongoing over the last few years, the credit to deposit ratio remained at low levels, indicating that banks still had facilities (and funds) to provide more loans. Over the years, credit to businesses has dominated lending to households. Although during the period 2004-2008, banks reoriented their portfolio in terms of supporting lending to households, household loans reached the highest share at 37% of the loan portfolio. Later on a continuing basis, banks dismissed their policy orientation from households' financing, focusing more on businesses that still have the largest share of around 72% of the portfolio. Business loans appear cheaper than loans to households (Bank of Albania, 2017).

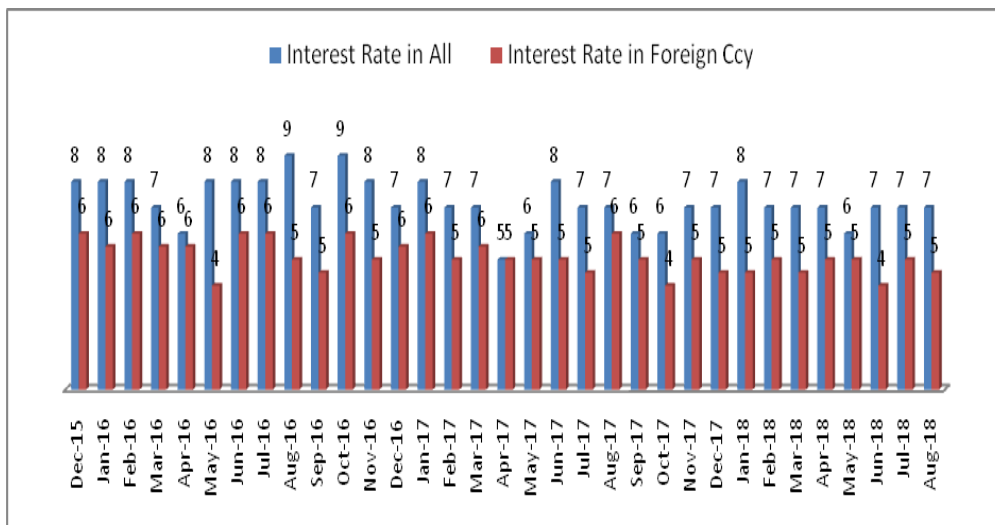
Figure 1-6. Business vs. Individuals Bank Loan Structure (in million All).



Source: Bank of Albania, Time Series Statistics.

Interest rate of All loans dominated foreign exchange interest rates through years, but this gap is significantly narrowing recently thus supporting the shift of portfolio to lending to All.

Figure 1-7. All vs. Foreign Loan Interest Rates (in percentage).



Source: Bank of Albania, Time Series Statistics.

Methodology

The methodology used to estimate the research question on the aggregate dynamic relationship between the loan interest rates and the monthly fluxes of banking loan volumes is based on the time-varying correlation. The exponentially weighted moving average (EWMA) is the statistic used for the control technique. The procedure is an exponentially weighted average of all prior data but giving more weight to the most recent measurement.

The use of correlations is widely used in the portfolio financial theory, according to which the aggregation in a given portfolio of risk assets with a high correlation with each other increases the overall risk of this portfolio, because all assets tend to follow movements in the financial markets, and vice versa (Brooks, 2008). For this reason, the information derived from the correlation of the financial indicators finds a valid use in empirical analysis (Zivot & Wang, 2006).

Unlike simple correlation, the time-varying correlation enables assessing the dynamics of the correlation between the indicators dynamically. As a result, we can identify periods that reflect a strengthening of the relationship between indicators, from periods that show its mitigation. As such, the structure methodology of this correlation is widely used in the construction of financial stress indices, because of the relationships of indices between each other. Time varying correlations get values between the interval $[-1; 1]$, where the lower value indicates a strong negative correlation between the two analyzed indicators, while the higher value indicates a strong positive correlation between these two indicators.

The constructions of time-varying correlations rely on persistence estimation, using exponentially weighted moving averages (EWMA). It is a statistic for monitoring the process that averages the data in a way that gives less and less weight to data as they are further removed in time. This approach implies placing a greater share of new updated series of information provided by the latest data compared to older data (Horasanli and Fidan, 2007). EWMA assumes non-constant volatility over the estimated period. The value of the persistency parameter λ (0-1) determines the persistence in the (co) variance process. A high value (e.g. $\lambda \rightarrow 1$) implies a high persistence and low response to previous variables movements and vice versa (Zivot and Wang, 2006). The value used in our estimates is $\lambda = 0.94$.

To aggregate the information provided by the raw data, the methodology is applied as follows: First, in order to construct a correlation indicator for indices with different units, each variable is standardized:

$$Z_{i,t} = \frac{Z^{\wedge}_{i,t} - \mu_{i,t}}{\sigma_{i,t}}$$

where:

$Z_{i,t}$ is the standardized indicator in period t .

$\mu_{i,t}$ is the mean of the indicator for the whole period.

$\sigma_{i,t}$ is the standard deviation of the indicator.

Further, each used indicator scales from 0 to 1 via a log transformation:

$$Y_{i,t} = \frac{1}{1 + \exp(-Y_{i,t})}$$

where $Y_{i,t}$ are the respective indicators transformed into log for period t .

EWMA procedure depends on a database measurements that are representative of the process. Applications of this model are based on the use of software R. Based on the above methodology, it is estimated the aggregate dynamic relationship between the loan interest rates and the monthly fluxes of lending volumes at the banking sector –respectively by All and Foreign currency.

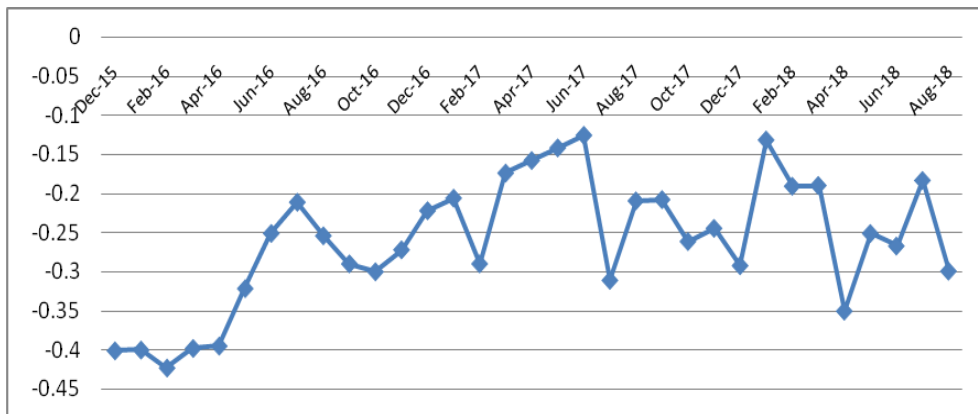
Results

The results of applying the EWMA methodology to the volume of new credit monthly fluxes depending on the interest rates are as follows:

The study findings show a negative correlation between the All interest rate and credit volume in All currency. The time varying correlations are not very strong demonstrating also other important factors effecting the supply or demand for loans. These relationships clearly reflect the effect of the base rate decline in the growth of new lending in domestic currency. This correlation, which was strengthened -0.44 at the beginning of 2016, shows a rise in new lending in the national currency under the terms of an easing monetary policy. It reached its minimum value of -0.12 in August 2017. Encouraged by the expansive monetary policy followed in

recent years, the performances of these correlations indicate the banking sector's orientation towards lending in domestic currency.

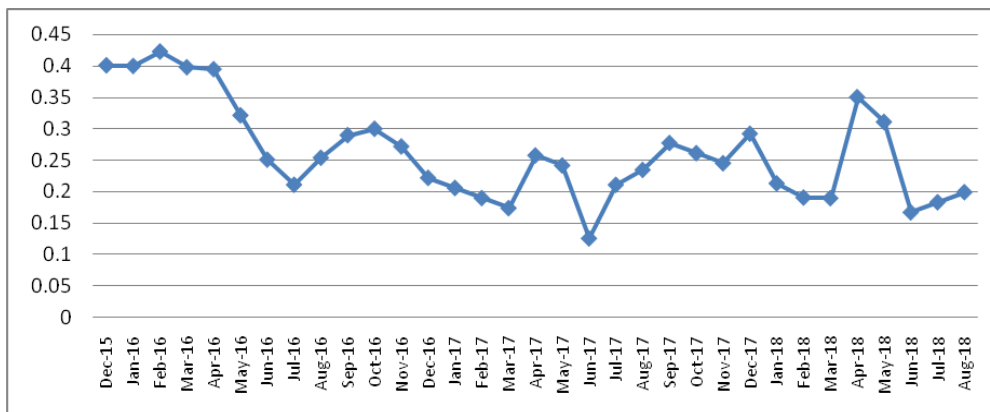
Figure 1-8. Time Varying Correlations of Loan and Interest Rates
(in All currency).



Source: Author Calculations

On the other hand, the correlation between the new loans in foreign currency and the base interest rate is positive and not strong (especially in the periods in which the negative correlation between the interest rate and the new loan in All currency have been strengthened).

Figure 1-9. Time Varying Correlations of Loan and Interest Rate (in Foreign currency)



Source: Author Calculations

The maximum time varying values are 0.43 at February 2016, and 0.12 at June 2017. This show a tendency of decrease in credit volume in foreign currency together with the moderate fall of the interest rate.

Conclusions

The main conclusions of the study show that:

- There are different times varying correlations that are dynamic during the months.
- There are not strong correlations, but very dynamic, demonstrating also other important factors effecting the supply or demand for loans.
- These relationships clearly reflect the effect of the base rate decline in the growth of new lending in domestic currency.
- A tendency of decrease in credit volume in foreign currency together with the moderate fall of the interest rate.

Study Limits:

Although the EWMA model uses input aggregate statistics of Bank of Albania, it has some limitations as:

- it shows lack of interpretations of microeconomic analyses or considerations of the economic actors,
- if more aggregate data extended during years would be included in the model, could provide more accurate results and analyses,
- the choice of weighting factor λ . EWMA model procedure can be very sensitive in the output results.

References

- Bank of Albania. Time series statistics, monthly data, Tirana. Retrieved from https://www.bankofalbania.org/Statistikat/Seri_Kohore/ and https://www.bankofalbania.org/Tregjet/Normat_e_interesit/
- Bank of Albania. (2017). Reports on Financial Stability, 6-Monthly Reports, 2015, 2016, 2017, 1-st 6M , 2018, Tirana.
- Bank of Albania, Lending Activity Surveys on Households, 2015 - 2017, Tirana. Retrieved from https://www.bankofalbania.org/Stabiliteti_Financiar/Analiza_dhe_studime/Vrojtime/Vrojtim_mbi_Gjendjen_Financiare_dhe_Huamarren_e_Familjeve_ne_Shqiperi.html
- Bank of Albania. (2017). Lending Activity Surveys on Enterprises, 2015 - 2017, Tirana. Retrieved from https://www.bankofalbania.org/Stabiliteti_Financiar/Analiza_dhe_studime/Vrojtime/Vrojtim_mbi_Gjendjen_Financiare_dhe_Huamarren_e_Ndermarreve_ne_Shqiperi.html

- Bode, A. & Saje, A.. (2016). Time Varying Correlations between New Credit Indicators and Interest Rates. *Economic Magazine*, Bank of Albania. Tirana.
- Brooks, C. (2008). *Introductory Econometrics of Finance*, 2nd ed., The ICMA Center, University of Reading, CAMBRIDGE University Press.
- Castro, G., & Santos, C. (2010). Bank interest rates and loan determinants. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/6363288.pdf>
- Frost, S.M. (2004). *The Bank's Analyst's Handbook, Money, Risk and conjuring tricks*. J. Wiley & Sons, West Sussex, England.
- Gambacorta, L. (2011). The risk of low interest rates, *Ensayos sobre Política Económica*, volume (29), Bogotá June.
- Horasanli, M. & Fidan, N. (2007). Portfolio selection by using time varying covariance matrices, *Journal of Economic and Social Research*, Volume (9), Issue 2, p. 1-22.
- Saba, I., Kouser, R. and Azeem, M. (2012). Determinants of Non Performing Loans: Case of US Banking Sector.
- Zivot, E. & Wang, J. (2006). *Modeling Financial Time Series*, p. 323-325. Springer 2-nd edition, New York, USA.

NJË STUDIM EMPIRIK I FAKTORËVE POTENCIALË QË NDIKOJNË NË KËNAQËSINË NË PUNË TË PUNONJËSVE, KOMPANIA ERGOTEX

Ardita Boriçi¹, Luigjina Palushaj²

Universiteti i Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, departamenti i Administrim-Biznesit

ABSTRAKT

Ky studim eksploron faktorët potencialë që influencojnë në kënaqësinë në punë, duke iu referuar punonjësve të Kompanisë ERGOTEX. Qëllimi i tij është i trefishtë. Së pari, ky studim ekzaminon faktorët potencialë që ndikojnë në kënaqësinë në punë; së dyti, ai eksploron nëse ka ndryshime domethënëse në kënaqësinë në punë bazuar në faktorët demografikë, si: mosha, gjinia, edukimi etj.; së treti, ai ekzaminon lidhjen midis kënaqësisë në punë dhe faktorëve potencialë. Të dhënat janë mbledhur nëpërmjet pyetësorit dhe u janë shpërndarë punonjësve të kompanisë ERGOTEX, e cila lokalizohet në zonën industriale të qytetit të Shkodrës, gjatë pranverës së vitit 2018. Në total u morën 117 përgjigje.

Ne performuam analizën faktoriale dhe gjetëm se punonjësit ishin të kënaqur sipas pesë faktorëve të quajtur: “paga & kompensimi”, “trajnimi & zhvillimi”, “ngarkesa në punë” “mjedisi i punës” dhe “integrimi social”. Rezultatet treguan se variablat demografikë kanë një

¹ Diplomuar në korrik të vitit 1994 pranë Fakultetit të Shkencave të Natyrës të Universitetit “Luigj Gurakuqi” të Shkodrës dhe në vitin 1999 pranë Fakultetit Ekonomik të Universitetit “Luigj Gurakuqi” të Shkodrës. Në dhjetor, 2010 i jepet grada Doktor i Shkencave Ekonomike nga Fakulteti Ekonomik i Universitetit të Tiranës, ndërsa në korrik, 2016, po ky institucion i akordon titullin Profesor i Asociuar. Ka marrë pjesë dhe ka përfunduar me sukses shumë kualifikime dhe punë kërkimore të zhvilluara në institucione të ndryshme universitare, të tilla si: Universiteti i Firences në Itali, Universiteti i Jenes në Gjermani, Universiteti i Bratislavës në Sllovaki, Universiteti i Gonzages në USA etj. Ka punuar si lektore pranë Fakultetit Ekonomik të Universitetit “Luigj Gurakuqi” të Shkodrës që nga viti 2000, si dhe është ftuar për të dhënë leksione pranë Univeritetit të Bratislavës në Sllovaki dhe atij të Gonzages në USA. Aktiviteti i saj akademik është i gjerë, me pjesëmarrje në konferenca, aktivitete dhe publikime shkencore kombëtare e ndërkombëtare, të lidhura me problemet ekonomike.

² Diplomuar në korrik të vitit 2010 pranë Fakultetit Ekonomik të Universitetit “Luigj Gurakuqi” të Shkodrës. Në shkurt të vitit 2013 përfundon Masterin për Financë në Fakultetin e Ekonomisë të Universitetit të Tiranës dhe mban azhornime të vazhdueshme në lidhje me aktivitetet dhe publikimet e ndryshme shkencore.

ndikim domethënës të kënaqësisë në punë. Gjithashtu ne performuam analizën e regresionit shumë, duke përdorur kënaqësinë në punë si variabël i varur dhe pesë faktorët si variabla të pavarur. Ne gjetëm disa faktorë, si “ngarkesa në punë”, “mjedisi i punës” dhe “integrimi social” që kanë një ndikim domethënës në kënaqësinë në punë.

Fjalë kyçe: kënaqësia në punë, përfshirja në punë, integrimi social, Kompania ERGOTEX, analiza faktoriale dhe e besueshmërisë.

An Empirical Study of Potential Factors Impacting Job Satisfaction of Employees, ERGOTEX Company

ABSTRAKT

This study explores potential factors influencing job satisfaction, referring to employees of ERGOTEX Company. Its purpose is three-fold. First, this study seeks to examine the potential factors impacting job satisfaction; secondly, it explores whether or not there are any significant differences in job satisfaction based on demographic variables, such as age, gender, education, etc.; third, it examine the relationship between the job satisfaction and the potential factors. Data was collected through questionnaires, distributed to employees in ERGOTEX Company, located in the industrial area in Shkodra city, during spring 2018. A total of 117 responses were received.

We performed factor analysis and found the employees to be satisfied on the five factors namely: “salary & compensation”, “training & developing”, “work engagement”, “work environment”, “social integration”. The results reveled that demographic variables have a significant impact on job satisfaction of employees. We also performed the multiple regression analysis, using the job satisfaction as the dependent variable and five factors as independent variables. We found several factors, such as “work engagement”, “work environment”, “social integration” to have a significant impact on job satisfaction.

Keywords: job satisfaction, work engagement, social integration, ERGOTEX Company, factor and reliability

Hyrje

Kënaqësia në punë dhe faktorët që ndikojnë në kënaqësinë e punonjësve të një organizate janë studiuar nga shumë autorë. Kënaqësia në punë, mjedisi, paga, kushtet e punës, ndryshimet në teknologji janë faktorët kryesorë që influencojnë sjelljen e punonjësve në çdo organizatë (Igalens and Roussel, 1999). Herzberg (1973) pohon se qëndrimet ndaj punës janë një forcë e fuqishme dhe janë të lidhura në mënyrë funksionale me produktivitetin, stabilitetin dhe përshtatjen e fuqisë punëtore industriale. Studimi i kënaqësisë në punë ka rëndësi si për individët dhe për vetë organizatën, *“kur individët gjejnë kënaqësi dhe kur puna për ta ka kuptimin, organizata përfiton nga përdorimi efektiv i energjisë dhe talentit të tyre. Por, kur kënaqësia dhe puna për ta nuk ka kuptim, individët tërhiqen, bëhen rezistentë ose rebelohen. Në fund të fundit, të gjithë humbasin”* (Bolman dhe Deal, 2008, f. 164).

Studimi i nivelit të kënaqësisë në punë merr një rëndësi të veçantë, sepse kënaqësia në punë është një element i rëndësishëm për shëndetin psikologjik dhe ndikon edhe në kënaqësinë në jetë (Judge dhe Watanabe 1993). Sa më të kënaqur të jenë me punën, aq më pak mungesa bëjnë në punë dhe, sa më të pakënaqur të jenë nga puna, aq më tepër mungojnë në punë. Hackett (1989) vë në dukje se ekziston një lidhje negative midis kënaqësisë nga puna dhe mungesave në punë. Kënaqësia në punë shihet si një aspekt i rëndësishëm në ruajtjen e stabilitetit të stafit. Sipas Cotton dhe Tuttle (1986), ekziston një lidhje negative e moderuar mes kënaqësisë dhe largimit nga puna.

Mjaft psikologë, menaxherë, udhëheqës, drejtues po tentojnë të përmirësojnë kënaqësinë në punë, pasi e kanë kuptuar rëndësinë e saj vitale. Punëdhënësit duhet të kujdesen për kënaqësinë e punonjësve të tyre, sepse kjo ndikon në efektivitetin, efikasitetin e punës dhe të gjithë ecurisë së kompanisë. Smith, Kendall dhe Hulin (1969, f. 6) kënaqësinë e punës e përkufizojnë si *“ndjenjat që punëtori ka për punën e tij”*. Këto ndjenja bazohen në perceptimin e individit lidhur me ndryshimet midis asaj që pritej si një shpërblim i drejtë dhe asaj që u përjetua në fakt.

Schultz (1982) e përkufizon kënaqësinë në punë si prirje psikologjike e njerëzve kundrejt punës së tyre dhe që përfshin tërësinë e ndjenjave ose të qëndrimeve. Kënaqësia në punë është në vartësi të një numri të madh faktorësh, që fillojnë nga nisja e punës, kushtet për realizimin e saj e deri te ndjenjat që përjeton individi nga kryerja e punës. Nëse puna e një punëtori është interesante, paga e tij është e mirë, ka mundësi për t'u promovuar, drejtuesit e tij janë mbështetës dhe kolegët janë

miqësorë, atëherë ai është i kënaqur me punën e tij, Brief (1998). Brief (1998) si dhe Whitman, Rooy dhe Viswesvaran (2010) e përkufizuan kënaqësinë në punë si një gjendje e individit që përjetohet nga vlerësimi emocional dhe mendor dhe që shkakton, në njëfarë mase, kënaqësi apo pakënaqësi.

Për kënaqësinë nga puna janë dhënë përkufizime të shumta, por bazuar në studimet në këtë fushë, më i pranuari mbetet ai i Locke (1969), i cili e përkufizon atë si një gjendje emocionale të këndshme që është shkaktuar nga vlerësimi se puna që kryen, ndihmon vlerat e individit. Ndërsa për Robbins (2005), koncepti kënaqësi në punë u referohet ndjenjave të punonjësit rreth punës së tij. Gjithashtu, kënaqësia e punës, është përkufizuar si *“një ndjenjë pozitive në lidhje me punën që shkaktohet nga një vlerësim i aspekteve dhe karakteristikave të saj”* (Robbins dhe Judge, 2008, f. 20). Lofquist dhe Dawis (1991, f. 27) përkufizuan kënaqësinë si *“Vlerësimi emocional pozitiv i individit kundrejt një ambienti të caktuar; rezultat i përmbushjeve të kërkesave të individit nga ambienti; një gjendje emocionale e këndshme; vlerësimi që i bën individi ambientit, bazuar në shkallën që kërkesat e tij plotësohen”*.

Objektivat

Ky studim eksploron faktorët potencialë që influencojnë në kënaqësinë në punë, duke iu referuar punonjësve të Kompanisë ERGOTEX. Qëllimi i tij është i trefishtë. Së pari, ky studim ekzaminon faktorët potencialë që ndikojnë në kënaqësinë në punë; së dyti, ai eksploron nëse ka ndryshime domethënëse në kënaqësinë në punë bazuar në faktorët demografikë, si: moshë, gjinia, edukimi etj.; së treti, ai ekzaminon lidhjen midis kënaqësisë në punë dhe faktorëve potencialë.

Kompania **“ERGOTEX” sh.p.k** është shoqëri me përgjegjësi të kufizuar dhe funksionon në bazë të Ligjit të Shoqërive Tregtare në Shqipëri. Vendndodhja e firmës është në Zonën Industriale të qytetit të Shkodrës. Kompania operon nën marrëveshjen e nënkontraktimit në distancë të prodhimit me porosi dhe është ndërmarrja e parë në Shqipëri që merret me prodhimin e komponentëve të brendshëm të kaskove motorike me furnitor kryesor NOLAN GROUP SPA, e cila është e njohur si kompania lider e prodhimit dhe distribuimit të skafandave të motorëve në botë.

Kjo sipërmarrje lindi nga pasioni i madh për kasko dhe gara motorike nga ana e themeluesit të saj dhe në bashkëpunim dhe asistencë të plotë nga Nolan Group SPA. Ajo tashmë është e specializuar në qepjen dhe

asemblimin e komponentëve të brendshëm të kaskove motorike. Sot, “Ergotex” Sh.p.k, prodhon për brandin N-COM, X-LITE dhe GREX dhe është e aftë të ofrojë një gamë të gjerë produktesh, për të gjitha llojet e motorçikletave dhe njëkohësisht e aftë të përmbushë edhe kërkesat më specifike të klientëve të saj. E gjithë sasia është e destinuar për eksport. Produkti i gatshëm është i destinuar direkt për tregjet ndërkombëtare, si: Evropë, Amerikë, Australi etj.

Sipas të dhënave të fundit nga AIDA (Agjencia Shqiptare e Zhvillimit të Investimeve), në vendin tonë ushtrojnë aktivitet legal rreth 260 firma fasonë, nga të cilat 200 janë të përqendruara në qytetet e mëdha, si: Tirana, Durrësi dhe Shkodra dhe nga analizat e bëra mbi konkurrentët në këtë profil, pra specializim në prodhimin e skafandave, identifikohet vetëm një si e atillë në qytetin e Shkodrës, e cila ka veprimtari vetëm në prodhimin e komponentëve të brendshëm me kaskot e biçikletave, pasi pjesa tjetër e kompanive fason është kryesisht e përqendruar në prodhimin e veshmbathjeve dhe këpucëve.

Ndërsa në një mjedis dinamik global konkurrenca midis kompanive bëhet gjithnjë e më e fuqishme, detyrë e rëndësishme e menaxhimit të burimeve njerëzore mbetet tërheqja dhe mbajtja e një fuqie punëtore të kualifikuar. Motivimi i punonjësve në punë është një nga çështjet më të rëndësishme për arritjen e suksesit organizacional dhe mbajtja e punonjësve të lumtur është një nga prioritetet më të rëndësishme të departamentit të burimeve njerëzore.

Në filozofinë e vetë kompanisë, punonjës i lumtur, është ai ndaj të cilit i ofrohet respekt dhe besim në një mjedis të sigurt, me pagesë të mirë dhe mundësi për të përparuar. “Ergotex” po zhvillon mënyra për të ofruar këta faktorë të rëndësishëm, që të mund të kënaqë punonjësit dhe të ndihmojë në ndërtimin e një të ardhmeje më të fortë, më të qëndrueshme dhe më profitabile.

Literatura teorike

Ka mendime të ndryshme lidhur me faktorët që shkaktojnë kënaqësi apo pakënaqësi në punë. Teori të shumta mbi kënaqësinë në punë janë prezantuar dhe diskutuar në kohë të ndryshme. Teoritë tradicionale, të mbështetura nga Hoppock (1935) dhe Maslow (1954), kanë argumentuar se kënaqësia dhe pakënaqësia nga puna janë pjesë e të njëjtës hapësirë. Kur ekzistojnë faktorët pozitivë, te punëtorët përshkruhen ndjenja kënaqësie dhe, kur ata mungojnë, shkaktohen ndjenja pakënaqësie. Gjithashtu,

tradicionalistët, kanë argumentuar se si faktorë të brendshëm ashtu dhe të jashtëm kanë aftësinë për të krijuar kënaqësi ose pakënaqësi.

Maslow (1954) e sheh kënaqësinë në punë si një rezultat të plotësimit të nevojave të cilat ai i kategorizoi në pesë shkallë. Shkalla më e ulët përmban nevoja fiziologjike bazë, si: uji, ushqimi dhe streha. Shkalla e dytë është siguria fizike dhe financiare. Në shkallë të tretë janë nevoja sociale që përfshijnë ndjenjat e përkatësisë ose të pjesëmarrjes në një grup, dashuria dhe pranimi i të tjerëve. Shkalla e katërt është ndjenja e vetëvlerësimit dhe njohja e meritës nga grupi. E pesta, rendi më i lartë i nevojave, është vetëpërbushja, që përfshin vetëzhvillim, autonomi dhe vetëdrejtim.

Sipas Maslow, nevojat në një nivel duhet të plotësoheshin para se nevojat e nivelit tjetër të mund të bëheshin motivuese. Gjithashtu, Maslow (1987), argumenton se njeriu është një qenie që gjithmonë synon, por rrallë arrin gjendjen e kënaqësisë së plotë. Kënaqësia e plotë arrihet vetëm për një kohë të shkurtër. Kur një prej dëshirave është e arritur, një tjetër dëshirë zë vendin e saj, e kështu me radhë. Kjo nënkupton se punonjësit nuk do të jenë të kënaqur gjithmonë me punën e tyre. Nëse punonjësit kanë qenë të kënaqur me punën e tyre gjatë vitit të kaluar, kjo nuk do të thotë domosdoshmërisht se ata do të jenë në të njëjtin nivel të kënaqësisë në punë edhe për momentin, apo dhe në të ardhmen.

Abdullaat al.(2011) studiuuan lidhjen midis kënaqësisë në punë, faktorëve demografikë dhe mjedisorë. Ato gjetën se faktorët mjedisorë, si: paga, promovimi dhe mbikëqyrja ndikojnë më mirë se faktorët demografikë, si: gjinia, mosha, edukimi, vitet e punës dhe pozicioni i punës. Ndërsa Rumman (2011) rezultoi se nuk ka lidhje statistikisht domethënëse midis faktorëve demografikë dhe mjedisit të punës në kompanitë e transportit dhe turizmit. Gjithashtu, ai gjeti se ka korrelacion statistikisht domethënës midis natyrës së punës së punonjësve dhe kënaqësisë në punë. Një lidhje të fortë statistikisht domethënëse midis kënaqësisë së punonjësve dhe pagave bazuar në punë, aftësi dhe performancë, gjeti edhe Lai (2011).

Sipas Abdolshah at al. (2017) një nga mjetet e vlefshme për matjen e kënaqësisë në punë është indeksi i përshkrimit të punës (job description index JDI – just do it). Gjatë studimit të tyre në sektorin bankar, ato investiguan pesë variablat që ndikonin në kënaqësinë e punës respektivisht: paga, kushtet e punës, promovimi, trajnimi dhe kolegët. Vetëm tre variabla rezultuan se kishin ndikim statistikisht domethënës, respektivisht: paga, promovimi dhe kolegët.

Marrëdhënia ndërmjet shpërblimit dhe kënaqësisë në punë lidhet me faktin se si e percepton punëtari shpërblimin që duhet të marrë dhe sa është sasia që ai merr në fakt (Vroom, 1982). Çdo individ, sipas kësaj teorie, gjykon për shpërblimin e tij të lidhur me inputet, siç janë: përvoja, arsimimi, orët e punës, performanca në punë, duke e krahasuar atë me shpërblimin që u është dhënë të tjerëve, si: paga, shpërblimet e tjera, përgjegjësia në punë etj. Punëtorët e konsiderojnë pagën e tyre të drejtë, në qoftë se pagat vlerësohen si të barabarta me ato të punëtorëve në organizata të tjera të njëjta apo të ngjashme me të tyre (Adams, 1965; Milkovich dhe Newman, 1990). Nëse punonjësi mendon se ai paguhet më shumë se kolegët e tij, ai, duke qenë i kënaqur, do të motivohet të punojë më shumë, të përpiqet të japë prodhim më tepër etj. (Vroom, 1982).

Landy (1978) e shpjegon kënaqësinë apo pakënaqësinë te njeriu duke e lidhur atë me proceset e brendshme fiziologjike. Te njeriu ekzistojnë mekanizma fiziologjikë të cilët e mbrojnë atë nga emocionet e forta pozitive apo negative. Nëse punëtorët me kalimin e kohës janë më pak të kënaqur, kjo ndodh jo sepse faktorët që ndikojnë në punën e njeriut kanë ndryshuar, por sepse koha në të cilën njeriu është në gjendje kënaqësie, është më e shkurtër për shkak të veprimit më të shpejtë që bëjnë mekanizmat mbrojtës fiziologjikë.

Niveli i kënaqësisë varet nga diferenca midis asaj çfarë personi dëshiron dhe asaj çfarë personi merr realisht nga puna. Sa më e vogël që të jetë kjo diferencë, aq më i lartë është niveli i kënaqësisë (Mc Cormick dhe Ilgen, 1980). Ajo çfarë personi dëshiron, ka të bëjë me nivelin apo standardin e plotësimit të nevojave fizike dhe psikologjike. Ndjenja e kënaqësisë përmbush nevojat bazë psikologjike. (Mobley dhe Locke, 1970). Kjo teori quhet intrapersonale, sepse krahasimi ndodh brenda çdo individi. Sipas kësaj teorie, njerëzit e krahasojnë veten me të tjerët, të cilët bëjnë punë të ngjashme me ta. Nga vëzhgimi i të tjerëve arrijnë në përfundime se sa të kënaqur janë ata. Më pas e krahasojnë veten me të tjerët dhe nxjerrin një përfundim, i cili shoqërohet me ndjenjat përkatëse të kënaqësisë apo pakënaqësisë (Salancik dhe Pfeffer, 1977).

Pyetjet kërkimore dhe hipotezat

Ky studim do t'u përgjigjet pyetjeve më poshtë:

- Cilët janë faktorët potencialë që ndikojnë në kënaqësinë e punonjësve në punë?
- A ka lidhje statistikisht domethënëse midis moshës dhe kënaqësisë në punë?

- A ka ndryshim statistikisht domethënës në kënaqësinë e punonjësve në punë sipas faktorëve të tjerë demografikë, siç janë: gjinia, vendbanimi, edukimi, pozicioni i punës, eksperiencës në punë?

Bazuar në pyetjet kërkimore, u hodhën hipotezat më poshtë:

H1: Ka ndikim statistikisht domethënës të faktorëve potencialë në kënaqësinë e punonjësve.

H2: Ka lidhje statistikisht domethënëse midis moshës dhe kënaqësisë në punë.

H3a: Ka ndryshim statistikisht domethënës në kënaqësinë në punë, sipas gjinisë.

H3b: Ka ndryshim statistikisht domethënës në kënaqësinë në punë, sipas vendbanimit.

H3c: Ka ndryshim statistikisht domethënës në kënaqësinë në punë, sipas edukimit.

H3d: Ka ndryshim statistikisht domethënës në kënaqësinë në punë, sipas pozicionit të punës.

H3e: Ka ndryshim statistikisht domethënës në kënaqësinë në punë, sipas eksperiencës në punë.

Metodologjia

Subjektet dhe procedura. Të dhënat janë mbledhur nëpërmjet pyetësorit, i cili u është shpërndarë punonjësve të Kompanisë Ergotex, gjatë periudhës prill-maj 2018. Është përdorur metoda e zgjedhjes së rastësishme dhe të intervistuarit janë pyetur nga intervistuesi nëse kanë dëshirë të përfshihen në studim. Plotësimi i pyetësorit është bërë direkt, ku intervistuesi ka shpjeguar qëllimin e kërkimit, duke eliminuar çdo konfuzion. Numri total i të intervistuarve që kanë dhënë përgjigje ishte 117. Nga këto 110 ishin femra dhe vetëm 7 meshkuj. Moshë mesatare ishte 32.7 vjeç, me devijim standard 9.1 vjeç. Në lidhje me edukimin e punonjësve rezultoi se 65 prej të intervistuarve ishin me arsim 8/9 vjeçar, 41 me arsim të mesëm dhe vetëm 11 me arsim të lartë. Përsa i përket vendbanimit, 65 prej të intervistuarve jetonin në qytet, ndërsa pjesa tjetër në fshat. Gjithashtu, pjesa më e madhe e të intervistuarve, 89 prej tyre ishin të martuar, 21 beqarë dhe pjesa tjetër të divorcuar. Të dhënat u gjeneruan nëpërmjet SPSS.

Variablat e pavarur

Bazuar në literaturën ekzistuese, në këtë studim janë përfshirë pesë variabla të pavarur: paga&kompensime, trajnim&zhvillim, ngarkesa në punë, kushte të sigurta&të shëndetshme dhe integrimi social. Më poshtë po prezantojmë analizën faktoriale dhe të besueshmërisë për secilin variabël.

Paga & Kompensime. Për të matur variablin Paga&Kompensime pyetëtori përfshinte 5 shprehje ose “artikuj” (items). The Bartlett’s Test of Sphericity raporton një vlerë $p=0.000$ shumë të vogël, dhe kjo do të thotë domethënie statistikore me nivel rëndësie 0.05(Hair et al.,1998). Ndërsa MSA konsiderohet një vlerë e mirë në qoftë se është mbi 0.8 dhe një vlerë e keqe nëse është nën 0.5 (Kaiser&Rice, 1974). Në rastin tonë vlera KMO(MSA)= 0.773 mund të konsiderohet e mirë. Kështu, analiza faktoriale mund të zbatohet me sukses për reduktimin e të dhënave.

Analiza faktoriale nxori një faktor, me peshat e “artikujve” që varionin nga 0.627 në 0.887 dhe 59.9 % të variacionit të shpjeguar. Shprehjet e përfshira lidhur me këtë faktor dhe peshat respektive faktoriale janë pasqyruar në tabelën 1. Analiza e besueshmërisë rezultoi në një vlerë të “Cronbach alpha” (treguesi i besueshmërisë) 0.823.

Tabela 1

Shprehjet e përdorura për të matur treguesin “Paga&Kompensime” (N=117)

Pyetjet	Peshat faktoriale
1. Ndërmarrja paguan kompensime të përshtatshme dhe të drejta.	0.804
2. Rroga që unë marr është në përputhje me aftësitë e mia.	0.887
3. Rroga që unë marr është në përputhje të përpjekjeve dhe kontributit tim.	0.807
4. Nevojat e mia financiare përmbushen (plotësohen) nga paga ime.	0.721
5. Përfitimet dytësore që jep ndërmarrja janë optimale dhe të përshtatshme.	0.627

Shënim. Të gjitha shprehjet janë matur në shkallën 1 (*aspak dakord*) deri në 5 (*plotësisht dakord*).

Trajnim&Zhvillim Për të matur variablin Trajnim&Zhvillim pyetëtori përfshinte 3 shprehje ose “artikuj” (items). The Bartlett’s Test of Sphericity raporton një vlerë $p=0.000$ shumë të vogël, dhe kjo do të thotë domethënie statistikore me nivel rëndësie 0.05. Ndërsa MSA konsiderohet një vlerë e mirë në qoftë se është mbi 0.8 dhe një vlerë e keqe nëse është nën 0.5. Në rastin tonë vlera KMO(MSA)= 0.722 mund të konsiderohet e mirë. Kështu, analiza faktoriale mund të zbatohet me sukses për reduktimin e të dhënave.

Analiza faktoriale nxori një faktor, me peshat e “artikujve” që varionin nga 0.857 në 0.898 dhe 76.7 % të variacionit të shpjeguar. Shprehjet e përfshira lidhur me këtë faktor dhe peshat respektive faktoriale janë pasqyruar në

Tabelën 2. Analiza e besueshmërisë rezultoi në një vlerë të “Cronbach alpha” (treguesi i besueshmërisë) 0.841.

Tabela 2

Shprehjet e përdorura për të matur treguesin “Trajnim&Zhvillim” (N=117).

<u>Pyetjet</u>	<u>Peshat faktoriale</u>
1. Programet e trajnimit ndihmojnë në nxënien e aftësive të kërkuara.	0.857
2. Trajnimet janë zhvilluar në fazën fillestare për të zhvilluar aftësitë e mia.	0.872
3. Trajnimet më kanë ndihmuar mua për të punuar më mirë.	0.898

Shënim. Të gjitha shprehjet janë matur në shkallën 1 (*aspak dakord*) deri në 5 (*plotësisht dakord*).

Ngarkesa e punës. Për të matur variablin Ngarkesa e punës pyetësi përfshinte 3 shprehje ose “artikuj” (items). The Bartlett’s Test of Sphericity raporton një vlerë $p=0.000$ shumë të vogël, dhe kjo do të thotë domethënie statistikore me nivel rëndësie 0.05. Ndërsa MSA konsiderohet një vlerë e mirë në qoftë se është mbi 0.8 dhe një vlerë e keqe nëse është nën 0.5. Në rastin tonë vlera $KMO(MSA)=0.658$ mund të konsiderohet e mirë. Kështu, analiza faktoriale mund të zbatohet me sukses për reduktimin e të dhënave. Analiza faktoriale nxori një faktor, me peshat e “artikujve” që varionin nga 0.719 në 0.879 dhe 67 % të variacionit të shpjeguar. Shprehjet e përfshira lidhur me këtë faktor dhe peshat respektive faktoriale janë pasqyruar në Tabelën 3. Analiza e besueshmërisë rezultoi në një vlerë të “Cronbach alpha” (treguesi i besueshmërisë) 0.751.

Tabela 3

Shprehjet e përdorura për të matur treguesin “Ngarkesa e punës” (N=117).

<u>Pyetjet</u>	<u>Peshat faktoriale</u>
1. Puna që unë bëj përputhet shumë mirë me aftësitë e mia.	0.719
2. Puna dhe ngarkesa e punës ime është e arsyeshme dhe e arritshme.	0.879
3. Ngarkesa ime e punës është lehtësisht e realizueshme.	0.848

Shënim. Të gjitha shprehjet janë matur në shkallën 1 (*aspak dakord*) deri në 5 (*plotësisht dakord*).

Kushte të sigurtat&të shëndetshme. Për të matur variablin Kushtet pyetësi përfshinte 2 shprehje ose “artikuj” (items). The Bartlett’s Test of Sphericity raporton një vlerë $p=0.000$ shumë të vogël, dhe kjo do të thotë domethënie statistikore me nivel rëndësie 0.05. Ndërsa MSA konsiderohet një vlerë e mirë në qoftë se është mbi 0.8 dhe një vlerë e keqe nëse është nën 0.5. Në rastin tonë vlera $KMO(MSA)=0.500$ mund të konsiderohet relativisht e

mirë. Kështu, analiza faktoriale mund të zbatohet me sukses për reduktimin e të dhënave.

Analiza faktoriale nxori një faktor, me peshë 0.943 dhe 88.9 % të variacionit të shpjeguar. Shprehjet e përfshira lidhur me këtë faktor dhe peshat respektive faktoriale janë pasqyruar në Tabelën 4. Analiza e besueshmërisë rezultoi në një vlerë të “Cronbach alpha” (treguesi i besueshmërisë) 0.874.

Tabela 4

Shprehjet e përdorura për të matur treguesin “Kushte të sigurta&të shëndetshme” (N=117).

<u>Pyetjet</u>	<u>Peshat faktoriale</u>
1. Ndërmarrja i kushton prioritet të lartë sigurisë së personelit të saj.	0.943
2. Ndërmarrja siguron pajisje të mira të sigurisë teknike dhe kushte mjekësore.	0.943

Shënim. Të gjitha shprehjet janë matur në shkallën 1 (*aspak dakord*) deri në 5 (*plotësisht dakord*).

Integrimi social. Për të matur variablin Integrimi social, pyetësi përfshinte 3 shprehje ose “artikuj” (items). The Bartlett’s Test of Sphericity raporton një vlerë $p = 0.000$ shumë të vogël, dhe kjo do të thotë domethënie statistikore me nivel rëndësie 0.05. Ndërsa MSA konsiderohet një vlerë e mirë në qoftë se është mbi 0.8 dhe një vlerë e keqe nëse është nën 0.5. Në rastin tonë vlera $KMO(MSA) = 0.653$ mund të konsiderohet relativisht e mirë. Kështu, analiza faktoriale, mund të zbatohet me sukses për reduktimin e të dhënave.

Analiza faktoriale nxori një faktor, me peshat e “artikujve” që varionin nga 0.759 në 0.834 dhe 62.3 % të variacionit të shpjeguar. Shprehjet e përfshira lidhur me këtë faktor dhe peshat respektive faktoriale janë pasqyruar në Tabelën 5. Analiza e besueshmërisë rezultoi në një vlerë të “Cronbach alpha” (treguesi i besueshmërisë) 0.696.

Tabela 5

Shprehjet e përdorura për të matur treguesin “Integrimi social” (N=117).

<u>Pyetjet</u>	<u>Peshat faktoriale</u>
1. Ndërmarrja ime kujdeset jo vetëm për punonjësit e saj, po shkon përtej, duke kuptuar dhe mirëkuptuar kushtet familjare të secilit punonjës.	0.834
2. Familja ime njih shumë mirë punën dhe ndërmarrjen ku unë punoj.	0.772
3. Ekziston një frymë, ndjenjë përkatësie dhe mirëkuptimi ndërmjet kolegëve të mi.	0.759

Shënim. Të gjitha shprehjet janë matur në shkallën 1 (*aspak dakord*) deri në 5 (*plotësisht dakord*).

Kënaqësia në punë. Për të matur variablin e varur Kënaqësia në punë, pyetësi përfshinte 7 shprehje ose “artikuj” (items). The Bartlett’s Test of Sphericity raporton një vlerë $p=0.000$ shumë të vogël, dhe kjo do të thotë domethënie statistikore me nivel rëndësie 0.05. Ndërsa MSA konsiderohet një vlerë e mirë në qoftë se është mbi 0.8 dhe një vlerë e keqe nëse është nën 0.5. Në rastin tonë vlera $KMO(MSA)= 0.810$ mund të konsiderohet shumë e mirë. Kështu, analiza faktoriale, mund të zbatohet me sukses për reduktimin e të dhënave.

Analiza faktoriale, pas largimit të një “artikulli” me peshë 0.4, nxori një faktor, me peshat e pesë “artikujve” të tjerë, që varionin nga 0.582 ne 0.824 dhe 56 % të variacionit të shpjeguar. Shprehjet e përfshira lidhur me këtë faktor dhe peshat respektive faktoriale janë pasqyruar në Tabelën 6. Analiza e besueshmërisë rezultoi në një vlerë të “Cronbach alpha” (treguesi i besueshmërisë) 0.830.

Tabela 6

Shprehjet e përdorura për të matur treguesin “Kënaqësia në punë” (N=117).

Pyetjet	Peshat faktoriale
1. Jam (i/e) kënaqur me skuadrën e punës dhe angazhimin e kolegëve të mi.	0.751
2. Ka një sistem të brendshëm që zgjidh çdo debat (diskutim) në ndërmarrje.	0.808
3. Jam i/e gatshme të punoj në këtë ndërmarrje deri në periudhën e pensionit.	0.582
4. Ndjehem krenar/e të identifikohem si punonjës i ndërmarrjes "Ergotex Shpk'."	0.748
5. Ka një harmoni në marrëdhëniet mes menaxherëve dhe punonjësve.	0.824
6. Opinionet, pikëpamjet e mia merren në konsideratë dhe vlerësohen.	0.754

Shënim. Të gjitha shprehjet janë matur në shkallën 1 (*aspak dakord*) deri në 5 (*plotësisht dakord*).

Rezultatet

Për të eksploruar ndikimin e faktorëve në kënaqësinë në punë, performuam analizën e regresionit shumë të gjatë variabla, ku si variabël i varur u përdor kënaqësia në punë dhe variabla të pavarur pesë faktorët: paga & kompensime, trajnim & zhvillim, ngarkesa e punës, kushte të sigurta & të shëndetshme, integrimi social.

Më poshtë prezantuam variablat që rezultuan statistikisht domethënës.

Në modelin e parë të regresionit shumë të gjatë si variabël i varur ishte kënaqësia në punë dhe si variabla të pavarur ishin pesë faktorët demografikë. Rezultatet treguan se modeli kishte domethënie statistikore të fortë ($F(5, 111) = 47.07, p=0.000$), me koeficient determinacioni $R^2 = 68\%$. Por jo të gjithë koeficientat e pjesshëm të regresionit ishin statistikisht domethënës. Edhe matrica e korrelacionit me të gjithë variablat e gjeneruar parapra kishte

nxori në pah disa korrelacione midis variablave të pavarur që e dëmtonin modelin, kryesisht atë midis “paga&kompensime” dhe “trajnim&zhvillim”. Pas largimit të këtyre dy variablave jostatistikisht domethënës, gjeneruam regresionin tashmë me tre variabla të pavarur, respektivisht “ngarkesa e punës”, “kushte të sigurta&të shëndetshme” dhe “integrimi social”. Modeli i ri kishte domethënie të fortë statistikore ($F(3, 113) = 77.7, p=0.000$), me koeficient determinacioni $R^2 = 67.4\%$. Kështu u vërtetua hipoteza se ka një ndikim statistikisht domethënës të faktorëve respektivisht “ngarkesa e punës”, “kushte të sigurta&të shëndetshme” dhe “integrimi social” në variablin e varur “kënaqësia në punë”.

Për të kontrolluar nëse ka lidhje statistikisht domethënëse midis moshës dhe kënaqësisë në punë përdorëm analizën e regresionit të thjeshtë, ku variabli i pavarur ishte mosha dhe variabli i varur ishte kënaqësia në punë. Rezultatet treguan se ka lidhje statistikisht domethënëse ($F(1, 115) = 9.311, p=0.003$) dhe për më tepër koeficienti i pjerrësisë ka shenjë pozitive dhe është statistikisht domethënës. Kjo do të thotë se sa më e madhe të jeta mosha e punonjësve të Kompanisë Ergotex, aq më të kënaqur janë ata me punën në këtë kompani. Kështu u vërtetua hipoteza H2.

Për të kontrolluar nëse ka ndryshim statistikisht domethënës të kënaqësisë në punë sipas gjinisë performuam t-test për kontrollin e dyanshëm. Rezultatet treguan se ka një ndryshim. Në fakt kënaqësia në punë për femrat ($M=25.38, SD=3.89$) është më e lartë se për meshkujt ($M=24.00, SD=4.14$), por kjo diferencë nuk rezultoi statistikisht domethënëse ($t(115)=0.847, p=0.399$). Kështu, nuk u vërtetua hipoteza H3a.

Për të kontrolluar nëse ka ndryshim statistikisht domethënëse të kënaqësisë në punë sipas vendbanimit performuam t-test për kontrollin e dyanshëm. Rezultatet treguan se ka një ndryshim. Në fakt kënaqësia në punë për punonjësit në fshat ($M=25.80, SD=3.39$) është më e lartë se për punonjësit në qytet ($M=24.84, SD=4.23$), por kjo diferencë nuk rezultoi statistikisht domethënëse ($t(115)=-1.33, p=0.186$). Kështu, nuk u vërtetua hipoteza H3b.

Për të kontrolluar nëse ka ndryshim statistikisht domethënës të kënaqësisë në punë sipas nivelit të edukimit, pozicionit të punës dhe eksperiencës në punë, performuam analizën ANOVA. Respektivisht, rezultoi: për edukimin ($F(2, 114)=0.571, p=0.567$), për pozicionin ($F(3, 113)=0.991, p=0.400$), për eksperiencën ($F(3, 113)=1.923, p=0.130$). Bazuar në këto rezultate nuk u vërtetuan hipotezat H3c,d,e.

Ky studim eksploroj faktorët potencialë që ndikojnë në kënaqësinë në punë, duke iu referuar punonjësve të Kompanisë ERGOTEX. Ai ekzaminoi pesë faktorët potencialë të kënaqësisë në punë, të cilët ishin: paga & kompensime, trajnim & zhvillim, ngarkesa në punë, kushte të sigurta & të shëndetshme dhe integrimi social. Gjetjet kërkimore të analizës së regresionit shumë rezultuan se vetëm tre nga këta faktorë respektivisht: ngarkesa e punës, kushte të sigurta & të shëndetshme dhe integrimi social ndikonin në variablin e varur “kënaqësia në punë”.

Gjithashtu studimi nxori në pah efektin e faktorëve demografikë, si: moshë, gjinia, edukimi, pozicioni i punës, eksperiencë në punë tek kënaqësia në punë. Rezultatet treguan se punonjësit e Kompanisë Ergotex, sa më të mëdhenj në moshë aq më të kënaqur ishin me punën në këtë kompani. Ndërsa faktorët e tjerë nuk kishin efekt në kënaqësinë në punë.

Kënaqësia e punës sjell motivim dhe nxit angazhim duke i kthyer punonjësit në aleatët më të mirë të kompanisë, prandaj rekomandohet që në kompani të inkurajohet fryma e ekipit. Krijimi dhe mbajtja e një fryme ekipore është po aq e rëndësishme sa motivimi i punonjësve, sepse vetë puna në Ergotex është bashkëpunuese dhe ndërlidhëse për nga natyra. Gjithashtu, që punonjësit të jenë përherë të kënaqur, ata duhen lejuar që gjithnjë të kenë mundësinë e përdorimit të aftësive dhe potencialeve të tyre. Punonjësit të mbahen gjithnjë të angazhuar dhe të ndihen sikur janë pjesë e diçkaje shumë më të madhe se detyrat dhe aktivitetet që u janë përcaktuar individualisht. Ndaj rekomandohet përfshirja e punonjësve sepse kjo zhvillon dhe rrit kompetencat e tyre në kompani dhe për më tepër këto elemente të jenë pjesë e variablave të tjerë në studime të ardhshme.

Një nga kufizimet e punimit është konsiderimi i punonjësve të një kompanie të vetme. Studime të mëtejshme duhet të përfshijnë më shumë kompani të ngjashme, që operojnë edhe në zona të tjera në Shqipëri, duke na lejuar të krahasojmë edhe faktorët potencialë që ndikojnë në kënaqësinë e punonjësve.

Bibliografia

- Abdolshah, M., Khatibi, M., Moghimi, M., (2018), “*Factors influencing job satisfaction of banking sector employees*”, Journal of Central Banking Theory and Practice, no 1, pp 207-222.
- Abdulla, J and Djebavni, R (2011), “*Determinants of Job Satisfaction in the UAE A Case Study of Dubai Police*”, Vol 40, no1, pp 126-146.

-
- Adams, J. (1965). *Inequity in social Exchange*. In *Advances in experimental social psychology*: Volume 2 (pp. 269-299). NeW York: Academic Press.
 - Brief, A. P. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks, Calif: Sage faqe 91.
 - Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balancing job satisfaction and performance*. Westport, CT:Quorum Books
 - Bolman, L. G. & Deal, T. E. (2008). *Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership*.San Francisco: Jessy-Bass.
 - Chivore, BSR (1988), “A review of factors that determine the attractiveness of the teaching profession in Zimbabwe”, *Intentional review of Education* 34, 59-78.
 - Finley, W. H. (1991). *High school principal job satisfaction*. Unpublished doctoral dissertation, MemphisState University, Memphis, Tennessee.
 - Hackett, R.D. (1989) “*Work Attitudes and Employee Absenteeism: A synthesis of the Literature*”, *Journal of Occupational Psychology*, pp.235-248.
 - Hair, J. F., Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis* (5th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
 - Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, Ohio: World Publishing. In Kanungo, R. N. (1979).*The concepts of alienation and involvement revisited*.*Psychological Bulletin*, 86(1), 119-138.
 - Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work* NeW York: John Wiley & Sons.
 - Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees?* *Harvard Business Review*, (JanFeb) 53-62.
 - Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. NeW York: Harper.
 - Igalens, J and Roussel, P. (1999), *A french comparative study of the relations between compensation work motivation and job satisfaction of exempt and non-exempt employees*, Working Paper No.224(96-24), LIRHE, Unicersite Toulouse I, Toulouse.
 - Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). *Another look at the jobsatisfaction-life satisfaction relationship*. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939-948.
 - Kaiser, H. F. & Rice, J., *Little Jiffy Mark IV, Educational and Psychological Measurement*, Vol. 34, 1974, 111-117.
 - Lai, H-H(2011), “*The influence of compensation system design on employees satisfaction*,” *African Journal of Business Management*, vol 5, no.26,pp.1078-10723
 - Landy, F.J.(1978). “*An opponent process theory of job atisfaction*” *Journal of Applied Prrchology*, 63,533-547.
 - Locke, E. A. (1969). *What is job satisfaction? Organizational Behavior and Human performance*, 1969, 4,309-336.
 - Lofquist, L. and DaWis, R. (1991). *Essentials of person environment correspondence counseling*.Minneapolis, University of Minnesota Press.
 - MasloW, A. H. (1987). *Motivation and Personality*. NeW York: HarperCollins Publishers.
 - McCormick, E. J., & Ilgen, D. R. (1980). *Industrial psychology* (7th ed.). EngleWood Cliffs, N.J: PrenticeHall.
 - McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. NeW York: McGraW-Hill Mento, A.
 - Milkovich, G. T., & NeWman, J. M. (1990). *Compensation*. HomeWood, IL: BPI IrWin.

- Murnane, R. J., & Olsen, R. J. (1990). *The effects of salaries and opportunity costs on duration in teaching: Evidence from North Carolina*. Journal of Human Resources, 25(1), 106-124.
- Ninomiya, A and Okato, T (1990). "A critical analysis of job satisfied teachers of Japan". Comparative education, 26, 2-3, 249-257.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behavior*. China: Pearson Education Asia LTD.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2008). *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Rumman, M (2011), "Factors affecting Job Satisfaction of the Employees in travel and Tourism Companies in Amman," International Bulletin of Business Administration, no.12, pp.149-151.
- Salancik, G.R & Pfeffer (1997). J "An examination of need satisfaction models of job satisfaction" Administrative Science Quarterly, 22, 427-456.
- Sargent, T. & Hannum, E. (2005). *Keeping teachers happy: job satisfaction among primary schoolteachers in rural North West China*. Comparative education review, 49(2), 173-204.
- Shafriz, J. M., Ott. S. & Jang, Y. S., (2005). *Classics of Organization Theory*. Belmont, USA: Wadsworth.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. California: Sage Publications.
- Schultz, D. P. (1982). *Psychology and industry today*. New York: Macmillan (f.287).
- Smith, P.C, LM Kendall, & CL Hulin. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Chicago. Rand McNally.
- Vroom, V. H. (1982). *Work and motivation* (Rev. ed.). Malabar, FL: Robert E. Krieger Publishing Company.
- Whitman, D. S., Rooy, D. L. V. and Viswesvaran, C. (2010). *Satisfaction, Citizenship Behaviors, and Performance in Work Units: A Meta-Analysis of Collective Construct Relations*. Personnel Psychology, 63, 42 – 81.
- Woods, A. M. & Weasmer (2002). *Maintaining job satisfaction: Engaging professionals as active participants*. The Clearing House. 75, No. 4, 186 – 189.
<http://aida.gov.al/faqe/industria-e-tekstilkonfeksioneve>

SI MUND TË NXISIM SIPËRMARRJEN NË SHQIPËRI?

¹Brikenë Dionizi, Vasilika Zeka²

*Universiteti i Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, departamenti i Administrim-Biznesit,
Biznes privat, kompania “Bardhë si Bora”*

ABSTRAKT

Shumë njerëz ëndërrojnë të hapin biznesin e tyre. Disa e realizojnë ëndrrën

¹ Brikenë Dionizi është Lektore në Universitetin e Shkodrës, Fakulteti Ekonomik që nga viti 2005, e fokusuar në Menaxhim biznesi, Sipërmarrje dhe Menaxhim cilësie.

Qershor, 2013 - Marrja e gradës shkencore Doktor pranë UBT, Fakulteti Ekonomik, Departamenti i Menaxhimit dhe Agrobiznesit.

Libra universitarë të botuar: Menaxhim biznesi, 2017; Menaxhim cilësie, 2018; Menaxhim: Pyetje, diskutime dhe raste studimore, 2018 (bashkautorë); Menaxhim cilësie: Diskutime, pyetje, raste studimore, 2012.

Disa nga konferencat shkencore të fundit: **Qershor, 2018** “SMEs encouraging economic development”, Konferencë Ndërkombëtare, Legal Challenges of Modern World, Split, Croatia, available at https://www.esd-conference.com/upload/book_of_proceedings/Book_of_Proceedings_esdSplit2018Online.pdf, fq. 468 - 479; **Dhjetor, 2015** “Thinking Strategically in Agribusiness, case of Albania”, QUAESTI, Virtual Multidisciplinary International Conference, Slovakia; **Prill, 2015** “Milk Processing Companies and Quality Elements, Case of Albania”, International Multidisciplinary Conference, organizuar nga IJAS në Vjenë, publikuar në IJBMS, 2015, 4(2), pp 425-431 available at <http://www.universitypublications.net/ijbms/0402/html/toc.html>

Disa nga eksperiencat profesionale ndërkombëtare: **Tetor, 2017** - Lektore e ftuar në Universitetin Teknik të Ostravës në Republikën Ceke, Fakulteti Ekonomik; **Tetor, 2015** - Periudhë kërkimore (1 mujore) pranë Universitetit të Milanos; **Prill, 2015** - Lektore e ftuar pranë Universitetit Ekonomik të Bratislavës, Sllovakia (pjesë e programit CEEPUS)

² MSc. Vasilika Zeka, pedagoge e jashtme në Universitetin e Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, Fakulteti Ekonomik, që prej vitit 2015.

Themeluese dhe administratore e kompanisë së pastrimit “Bardhë si Bora” në Shkodër, që prej vitit 2016.

E angazhuar në pozicione pune të mëparshme në fushën e menaxhimit financiar dhe burimeve njerëzore në organizatën “World Vision” dhe organizatën “Fjala e Krishtit” gjatë viteve 2008-2014.

Në vitin 2015 përfundoi studimet e nivelit Master Shkencor në Universitetin Evropian të Tiranës, në Administrim Publik.

Që prej vitit 2011, është anëtare në bordin drejtues të Fondacionit “Jo Gjokmarrjes - Po Jetës”.

Bashkautore në librin Menaxhim: Pyetje, diskutime dhe raste studimore, 2018.

e tyre e të tjerë mbeten gjithnjë me këtë ëndërr. Sipërmarrja është një rrugëdalje për të siguruar të ardhura për familjen apo një mundësi për të bërë realitet një ide. Sipërmarrja është diçka që vjen nga vetë individi, por është shumë e rëndësishme që ajo të stimulohet edhe nga jashtë. Për shtetin, janë të rëndësishme bizneset e suksesshme, pasi sigurojnë vende pune, sigurojnë burime financiare e zhvillim vendi. Që të jenë të suksesshme bizneseve duhet t'u krijohet një klimë pozitive që të stimulojë zhvillimin e tyre. Shqipëria ka bërë hapa përpara në përqasjen me biznesin, por megjithatë, duhet të bëhet përsëri shumë. Nuk është e mjaftueshme lehtësia në taksa, projekti “one stop shop”, lehtësia për të lidhur kontratat etj⁴. Është e rëndësishme që të stimulohen bizneset që paraqesin potencial për zhvillim afatgjatë, të nxiten idetë e reja, ato që sjellin vërtet risi. Dhe kjo nuk mund të bëhet pa një strategji të mirëfilltë kombëtare, pa nxitur kreativitetin në ambientin shkollor dhe universitar e pa nxitur sipërmarrjen nëpërmjet inkubatorëve të biznesit e qendrave të biznesit. Qëllimi i këtij punimi është të paraqesë rëndësinë e sipërmarrjes për shtetin e shoqërinë, por edhe problematikat e mundësitë. Kjo realizohet nëpërmjet një analize përshkruese dhe reflektuese për vlerësimin e situatës në vend. Objektivat e punimit janë:

- ✓ Analiza e situatës së biznesit shqiptar.
- ✓ Identifikimi i problemeve.
- ✓ Dhënia e sugjerimeve për zgjidhjen e disa problematikave.

Sot nuk duhet të synojmë në hapjen e shumë bizneseve të reja, por është e rëndësishme që sipërmarrja të bashkëshoqërohet me kreativitetin dhe novacionin, të cilët duhet të stimulohen edhe nëpërmjet sistemit të edukimit. Theksi në këto elemente mund të tërheqë vëmendjen e politikëbërësve për të kthyer këndvështrimin nga sipërmarrja dhe të ndërmerren hapa konkretë për zhvillimin e saj.

Fjalë kyçe: sipërmarrje, kreativitet, novacion.

⁴ Shih Doing Business Albania 2019, e disponueshme në <http://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/country/a/albania/ALB.pdf>

How to enhance entrepreneurship in Albania?

ABSTRACT

A lot of people dream their own business. Some of them achieve their dream, and some others live all their life with this dream. Entrepreneurship means providing an income for living or a possibility for turning a novel idea in reality. Entrepreneurship is something that comes from within the individual, but it is very important to be enhanced by the society. Successful businesses are important for a country as they provide jobs, financial resources and also development for the country. But for the businesses to be successful it has to be created a positive climate for stimulating their prosperity. Albania has done some steps forward toward its behavior to the businesses, but there are more and more steps to be done. It is not enough the ease on taxes, one stop shop project, and simplicity of realizing contracts for electricity or water. It is imperative to promote businesses that have potentials for long term development, foster new ideas, those that bring innovation. This is not possible without a proper national strategy, without enhancing creativity in schools and universities, or without promoting entrepreneurship through business incubators or business centers. In this paper it is introduced the importance of entrepreneurship for the state and society, and how it can be developed in order to be competitive in this global world. The objectives of this paper are:

- ✓ Analyze this situation in the country relating to SMEs
- ✓ Identifying the problems
- ✓ Suggesting some ideas for resolving some problematics of SMEs

In the view of globalization, SMEs has to struggle more to get competitive advantage. In order for this to be achieved, it is imperative for entrepreneurship to be related to creativity and innovation, which in their turn has to be enhanced through the education system. This would help in a more positive attitude towards entrepreneurs and entrepreneurship. The emphasis on these elements has to take the attention of policymakers to focus more on entrepreneurship and to take concrete steps towards its success.

Keywords: entrepreneurship, creativity, innovation.

Bizneset e reja dhe potencialet e tyre

Sipërmarrja është një element i rëndësishëm për ekonominë e një vendi. Në nivelin makroekonomik konsiderohet si një element nxitës në zhvillimin ekonomik e rritjen e nivelit të punësimit, si dhe një forcë udhëheqëse në novacion. Po jo domosdoshmërisht sipërmarrja është e lidhur me novacionin, rritjen e produktivitetit dhe zhvillimin ekonomik. Studimet tregojnë se është thelbësore të merren në konsideratë faktorët nxitës në hapjen e bizneseve të reja, pasi jo çdo hyrje e re në treg duhet të konsiderohet pozitive (GEM, 2017). Bizneset e reja mund të ndodhë që të bëhen edhe barrë sociale dhe jo vetëm që nuk sigurojnë avantazhet e lartpërmendura, por mund t'i rëndojnë edhe taksapaguesve përpara se të dalin nga tregu. Studimet tregojnë se 20-40% të bizneseve dështojnë në dy vitet e para të ekzistencës së tyre dhe vetëm 40-50% e tyre mbijetojnë pas 7 vitesh (Scarborough&Cornëall, 2018). Schumpeter (2012) tregon se në treg ka më shumë imitues (ai i quan klasteri i ndjekësve) dhe më pak novatorë. Sipërmarrësit duhet të studiojnë ambientin rrethues përpara se të konsiderojnë hapjen e një biznesi. Faktorët që ndikojnë një biznes ndahen në dy grupe: faktorët e përgjithshëm dhe faktorët e aktiviteteve (Dionizi, 2017). Në faktorët e përgjithshëm përfshihen faktorët ekonomikë, social-kulturorë, politico - ligjorë, teknologjikë, natyrorë e ndërkombëtarë. Kështu përse i përket faktorëve ekonomikë për hapjen e bizneseve të reja, sipërmarrësit mund të nxiten nga mundësitë që ofron tregu, idetë novatore që vetë sipërmarrësit kërkojnë të paraqesin apo nevoja për të siguruar një të ardhur për familjen. Kreditimi gjithashtu mund të jetë frenues apo nxitës në hapjen e bizneseve të reja. Përgjithësisht për sipërmarrësit problematikat në kreditim bëhen pengesë në fillimin e rritjen e biznesit, por studimet tregojnë se rëndësia e kreditimit është mbivlerësuar. Në fakt kreditimi është simptomë e problematikave të brendshme të një start-up-i. Inflacioni mund të ndikojë gjithashtu në vendimin e një sipërmarrësi për hapjen e një biznesi të ri. Zhvlerësimi i monedhës vendase ndikon negativisht sipërmarrësin si nga ana financiare ashtu edhe psikologjike, përkundrazi, vlerësimi i monedhës ka ndikim pozitiv.

Faktorët socialkulturorë që ndikojnë në hapjen e bizneseve të reja janë të shumtë: niveli i arsimimit dhe lloji i tij; gjinia (femrat janë më pak të predispozuar për hapjen e një biznesi të ri sesa meshkujt për shkak edhe të angazhimeve dhe prioriteve që ato i vendosin vetes kur është fjala për familjen); simptoma “njësoj si të gjithë”(një mendësi që “vë në gjumë” dhe pengon sipërmarrësit e nivelit të ulët dhe të mesëm të ndërmarrin hapa investimi); niveli kulturor (është shumë i ndryshëm midis qendrave rurale dhe atyre urbane); niveli i lartë i emigrimit në tërësi dhe në veçanti braktisja

e vendit nga të rinjtë dhe “rrjedhja e trurit”. Të gjithë këta, e të tjerë, janë faktorë që po e tkurrin mundësinë e hapjeve të bizneseve të reja.

Në faktorët politikë, përgjegjës për tkurrjen e hapjeve të sipërmarrjeve të reja, mund të përmendim destabilitetin e klimës politike në vend, e cila ndikon jo vetëm te shqiptarët të cilët po mendojnë të marrin iniciativë për nisjen e një start-up-i, por edhe në “mbylljen e kufijve” për investimet e huaja, për partnerët e huaj të mundshëm dhe klimën e investimeve në përgjithësi.

Faktorët teknologjikë mund të konsiderohen si një peshore balance, pasi zhvillimi i shpejtë teknologjik mund të ndikojë pozitivisht te disa sipërmarrës duke i nxitur ata në iniciativën e tyre, por mund të ndikojë negativisht te disa të tjerë, të cilët i tremben investimit për shkak të zhvlerësimit që i bën vetvetes zhvillimi i shpejtë i teknologjisë.

Ndikimi i faktorëve natyrorë është i ulët, pasi edhe ndikimi i biznesit të vogël në mjedis, si dhe informacioni që sipërmarrësit potencialë kanë për ndikimin e tyre të mundshëm është i vogël. Përsa i përket faktorit ndërkombëtar, përgjithësisht bizneset e vogla nuk e marrin në konsideratë, pasi konsumatorët e tyre janë në afërsi të zonës së tyre, gjë që i nxit bizneset e vogla e të mesme (SME-të) të veprojnë në kuadrin e një mjedisi lokal. Por kjo strategji nuk është e qëndrueshme në afat të gjatë, pasi ndryshime në ekonominë botërore, të tilla si: liberalizimi i tregtisë, tendenca drejt globalizimit, tregu i përbashkët evropian, rritja e tregtisë elektronike dhe ndryshimeve të tjera institucionale, kërkojnë ndryshime edhe në strategjitë e SME-ve. Ato duhet t’i kushtojnë rëndësi politikës së internacionalizimit të vendit të tyre (Dubravka et al, 2015). Me tregun global që po ndryshon kaq shpejt, është gjithnjë e domosdoshme që të qëndrohet një hap përpara konkurrentëve dhe të sigurohet avantazh konkurrues dhe tregu global nuk duhet të konsiderohet vetëm nga bizneset e mëdha.

Përsa u përket faktorëve të aktiviteteve, këtu përfshihen konsumatorët, konkurrentët, fuqia e punës dhe furnitorët. Bizneset e reja mund të shohin mundësi aty ku bizneset e mëdha nuk i shohin ose nuk përbëjnë një element produktiviteti për ta. Sipërmarrësit mund t’i ofrojnë tregut ide të reja që mund të mos kapen apo të kuptohen nga organizatat e mëdha. Për më tepër që për vetë natyrën dhe strukturën e tij, biznesi i vogël, duke qenë më afër konsumatorit ka mundësi të reagojë më shpejt ndaj ndryshimeve që mund të ndodhin në nevojat/dëshirat e konsumatorit, duke i paraprirë kështu konkurrentëve të tij të mëdhenj. Tek biznesi i vogël është menaxheri/pronar që angazhohet direkt në vendimmarrje duke rritur kështu shkallën e fleksibilitetit ndaj ndryshimeve në mjedis. Por sa i aftë

është menaxheri pronar të marrë vendime të mira? Çfarë e ka shtyrë atë të hapë biznesin e tij? A është intuita e tij për të shfrytëzuar një mundësi apo aftësitë e tij profesionale që ai dëshiron t'i shfrytëzojë? Elementet ndikues në hapjen e bizneseve të reja janë të ndryshme, një nivel i lartë papunësie sjell nevojën për të gjetur një zgjidhje për situatën familjare e për të krijuar të ardhura të qëndrueshme mujore. Edhe situata e tregut mund të ndikojë pozitivisht apo negativisht. Nëse investimi fillestar për të hapur biznesin është i lartë, atëherë hyrja në treg e bizneseve të reja bëhet më e vështirë. Kështu elementet nxitës në hapjen e një biznesi ndahen në dy grupe: nxitësit progresivë e ato regresivë. Në nxitësit progresivë përfshihen ato elemente objektive që ndikojnë sipërmarrësin në hapjen e biznesit, si: pritshmëria për fitim, potenciali novator, si dhe kapitali njerëzor sipërmarrës. Ndërsa nxitësit regresivë janë çorientues dhe nuk ndikojnë pozitivisht në mbijetesën e firmës. Këtu përmendim besimin e tepërt, dëshirën për të qenë i pavarur dhe frikën e papunësisë.

Problematikat e SME-ve

Bizneset e vogla sipas kategorizimit të Komunitetit Evropian⁵ përbëjnë 98.8% të biznesit, duke punësuar 58.5% në punësim (INSTAT, 2017). SME -të kanë probleme me aftësitë sipërmarrëse, të menaxhimit dhe të marketingut. Ndërkohë që pronarët e sipërmarrësit e bizneseve janë shumë të aftë në shërbimet apo produktet që ata ofrojnë, mungesa e aftësive të tyre menaxheriale mund të pengojnë suksesin afatgjatë të biznesit të tyre. Menaxhimi strategjik, vizioni, marketingu, gjetja e komunikimi me konsumatorët, menaxhimi inovativ në vend të skemave të të bërit i suksesshëm në një natë, mungesa e njohurive për sistemet e cilësisë e teknologjisë së informacionit, mosnjohja e gjuhëve të huaja, mungesa e përkujdesjes në bërjet e planeve, të gjitha këto janë elemente kritikë, për të cilat pronarët kanë nevojë në mënyrë që të përballojnë me sukses sfidat e mjedisit ndërkombëtar të tregut⁶.

SME-të nuk e kanë mundësi të lehtë të marrin informacion e njohur. Ata kanë nevojë për shërbime këshillimi, mundësitë për financim, mundësitë për trajnime, ndryshime në legjislacion përsa i përket taksave apo elementeve të tjerë rregullatorë të lidhur me biznesin. Mund të ndodhë

⁵ Shih Dionizi B., 2018, "SMEs encouraging economic development" e disponueshme në https://www.researchgate.net/publication/325929944_SMEs_encouraging_Economic_Development

⁶ Szabo A., Duerkop C., 2015, SME Clustering: Finding the right business partners and improving the business environment for SMEs, Konrad Adenauer Stiftung, ISBN 9786054679157.

që bizneset i mësojnë ndryshimet nëpërmjet gabimeve (pasi marrin gjopa si rezultat i moszbatimit të ligjeve). Gjithashtu, edhe pse nuk ndodh në mënyrë të qëllimshme, problematike është edhe përqsja e ndërsjellë midis institucioneve ligjzbatuese (si p.sh., inspektorëve tatimorë, inspektorëve të zyrës së punës etj.) dhe pronarëve menaxherë.

Sistemi bankar akoma vazhdon t'i konsiderojë si biznese të rrezikshme dhe aksesit që kanë SME-të në kreditim është i vështirë. Duke qenë se kreditimi konsiderohet si simptomë e problematikave të brendshme të një start-up, çështja qëndron në zgjidhjen e problemeve brenda biznesit. Aftësitë menaxheriale sidomos në bizneset e vogla të lënë për të dëshiruar. Të bëhesh një sipërmarrës jo domosdoshmërisht kërkon njohuri menaxhimi, por elemente të tilla të nevojshme për një biznes, si analiza e mundësive dhe plani i biznesit, kërkojnë një kujdes të veçantë për t'u përpiluar. Mbi bazën edhe të këtyre dokumenteve do të vlerësohet potenciali i biznesit pranë institucioneve financiare dhe paqartësitë që mund të ekzistojnë në plane mund të ndikojnë negativisht edhe në perceptimin e këtyre institucioneve lidhur me SME-të.

Mungesa e infrastrukturës këshilluese përse i përket cilësisë apo e certifikimit kombëtar, infrastrukturë testimesh e dobët apo problematike, mungesa e angazhimit të SME-ve në cilësi, kërcënojnë seriozisht qëndrimin afatgjatë të këtyre bizneseve dhe hapjen e tyre në tregun ndërkombëtar.

Sipërmarrja dhe novacioni

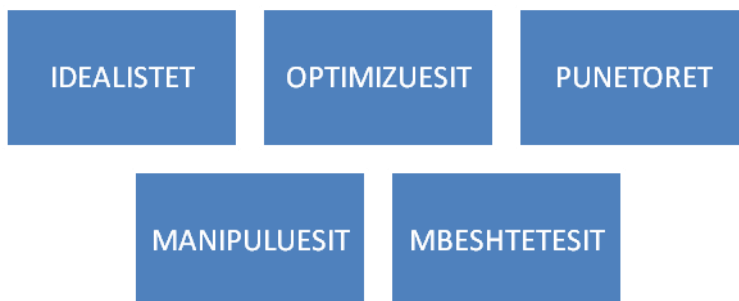
Sipërmarrja është e rëndësishme për zhvillimin ekonomik të një vendi. Bizneset e reja dhe zhvillimi i bizneseve ekzistuese nxit kapacitetin e një ekonomie për novacion, nxit përpjekjet e konkurrentëve që të përpiqen më tepër për të plotësuar kërkesat e konsumatorit e të qëndrojnë pararojë në treg. Si rrjedhim bizneset në treg përpiqen më tepër për rritjen e efikasitetit dhe efektivitetit. Koncepti i sipërmarrjes dhe prosperitetit janë të pandashëm (Zart, 2005). Por cili është sekret i sipërmarrjes për të krijuar vlerë në treg e për të qenë të suksesshëm? Sekret i aspak sekret. Është e domosdoshme që të zbatohet kreativiteti dhe novacioni për të zgjidhur problemet apo për të identifikuar mundësitë. Kreativiteti është aftësia për të zhvilluar ide të reja e për të zbuluar mënyra të reja për t'u ballafaquar me problemet dhe mundësitë (Scarborough, 2014; De Lucia et al, 2016). Por thjesht të kesh një ide të re nuk është e mjaftueshme. Ideja duhet të transformohet në një produkt, shërbim apo model biznesi. Dhe ja ku kemi të bëjmë me novacionin, i cili është një instrument i sipërmarrjes që i pasuron burimet me mundësi të reja që krijojnë pasuri (Drucker, 2006). Novacioni është procesi i krijimit të ideve të reja dhe aplikimi i tyre në

praktikë, proces i cili duhet të nxitet, të mbështetet dhe të promovohet si një vlerë bazë organizative (Scarborough&Cornëall, 2018). Janë sipërmarrësit e suksesshëm ata që paraqesin ide, produkte apo shërbime të reja që zgjidhin një problem apo plotësojnë një nevojë a dëshirë. Në një botë që po ndryshon aq shpejt sa pak vite më parë secili nga ne do e kishte të vështirë ta imagjinonte, kreativiteti dhe novacioni janë jetësore për suksesin e një kompanie dhe nganjëherë bëhen të domosdoshme për mbijetesën e saj. Kjo është e vërtetë për bizneset në çfarëdo industrie dhe të çfarëdo madhësie. Por edhe pse bizneset e mëdha zhvillojnë shumë ide të reja, kreativiteti dhe novacioni janë elemente identifikuese të sipërmarrjeve të vogla dhe shpesh bëhen një element kyç në konkurrimin e tyre me bizneset e mëdha. Nganjëherë novacioni ka të bëjë me sjelljen e diçkaje të re nga hiçi. Megjithatë novacioni është rezultat i përpunimit të së tashmes, duke vendosur ide të vjetra në një kontekst të ri, ose duke eliminuar diçka për të krijuar diçka më të thjeshtë e më të mirë. Sipërmarrësit mund të ndeshin rastësisht në ide të reja, por duhet të jetë aftësia e tyre që identifikon një mundësi fitimprurëse. Sipërmarrja është procesi sistematik dhe i disiplinuar i aplikimit të kreativitetit dhe novacionit të nevojave dhe mundësive në treg (Scarborough, 2014). Novacioni duhet të komercializohet në mënyrë që sipërmarrja të rrisë fitimet nëpërmjet rritjes së shitjeve apo uljes së kostove.

Kreativiteti, nga vjen?

Sipërmarrësit e suksesshëm kanë motive të ndryshme, pasi ata e masin shpërblimin në forma të ndryshme. Një kategorizim që i bëhet pronarëve të bizneseve të vogla i ndan ata në pesë grupe (të paraqitura në figurën 1)⁷.

Figura 1. Tipet e pronarëve të bizneseve të vogla⁸.



⁷ Daft R.L., 2013, The New Era of Management, fq. 193.

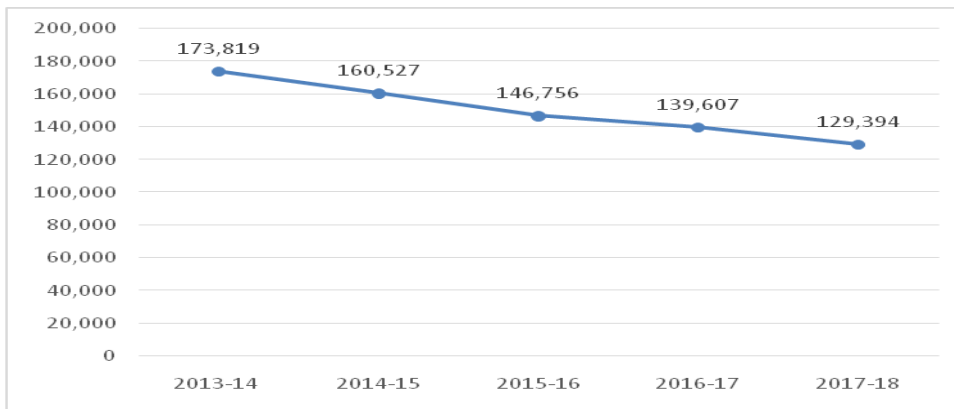
⁸ Shih <https://www.entrepreneur.com/article/19282>

Por pavarësisht nga grupi në të cilin bëjnë pjesë, sipërmarrësit duhet të bëjnë diferencë në treg prandaj dhe kreativiteti është i rëndësishëm për novacionin, si rrjedhim dhe për biznesin. Nuk është shumë e thjeshtë të shfaqet kreativiteti, por njëkohësisht, nuk është as shumë e vështirë. Sipërmarrësi zhvillon ide kreative ndaj problemeve të sotme dhe për këtë shpesh është e rëndësishme të dilet jashtë kornizave të njohura. Pjesa më e madhe e njerëzve përdorin perspektivat dhe supozimet tradicionale, të njohura e të aplikuara nga të gjithë, për të trajtuar problemet e mundësitë. Por pikërisht këto modele të gjithëpranuara mund të vrasin kreativitetin. Scarborough (2018) paraqet disa strategji për nxitjen e kreativitetit personal të cilat fillojnë që nga pranimi vetjak i kreativitetit e deri te njohja e pushtetit krijues të gabimit. Duke qenë se dështimi është pjesë e zakonshme e sipërmarrjes shpesh sipërmarrësit mund të dekurajohen nga dështimet dhe kjo i pengon të shkojnë më tej në përpjekjet e tyre (Crosby, 2000). Shoqëria shqiptare ka një histori të dhimbshme përse i përket nxitjes ndaj kreativitetit (diktaturat janë shumë kufizuese në këtë drejtim). Tranzicioni i stërzgatur, ndryshimet e vazhdueshme në sistemin e edukimit, prishja e laboratorëve në mjediset shkollore, mësues që vijnë nga një kulturë arsimimi ku “*çdo gjë është në rregull nëse i bindet disa rregullave fikse*”, janë elemente që kanë ndikuar negativisht në drejtim të nxitjes së kreativitetit. Të menduarit “*out of the box*” është e vështirë të realizohet nëse nuk nxitet kreativiteti në ambientet shkollore e universitare. Në kurrikulën shkollore të arsimit parauniversitar është përfshirë sipërmarrja tekst dhe praktikë, por a është e mjaftueshme? Përse i përket kurrikulës universitare, sipërmarrja konsiderohet si pjesë e domosdoshme integruese në disa programe studimi të orientimit ekonomik, por rrallë mund të përfshihet në programe të tjera studimi dhe gjithashtu mungon infrastruktura që do të mbështeste kurrikulën për nxitjen e kreativitetit në këto nivele arsimi.

Sipërmarrja dhe edukimi

Studimi i përvitshëm i GEM tregon se edukimi i hershëm mbi sipërmarrjen është problem domethënës për shumicën e vendeve duke u bërë kështu një pengues për sipërmarrjen.

Figura 2. Numri i studentëve të përfshirë në Arsimin e Lartë sipas viteve.

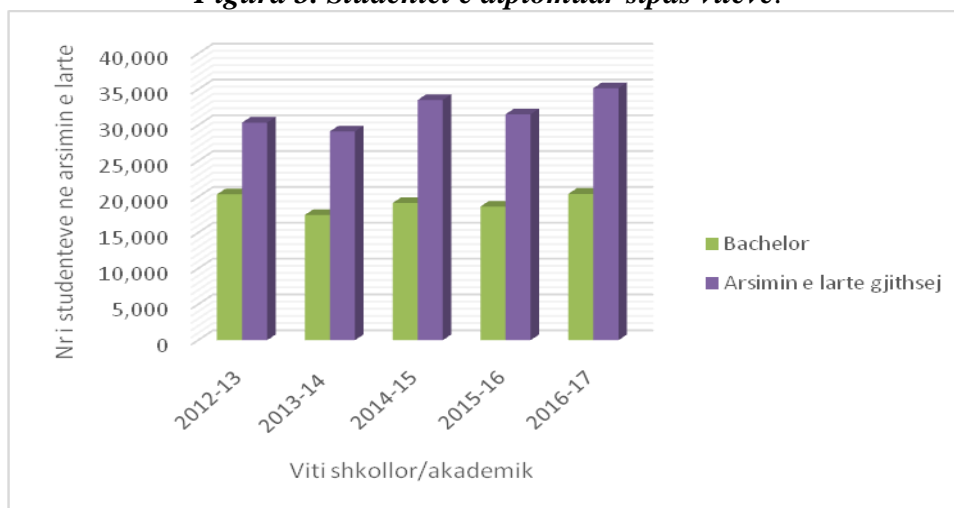


Burimi: INSTAT, studentët e diplomuar sipas viteve e disponueshme në <http://instat.gov.al/al/temat/tregu-i-pun%C3%ABs-dhe-arsimi/arsimi/#tab5>

Në survejimin publik të realizuar nga Komisioni Evropian⁹ të realizuar në vendet e BE-së, 50 % e të anketuarve mendojnë se edukimi në shkollë i ka ndihmuar ata të kenë iniciativë dhe sjellje pozitive ndaj sipërmarrjes dhe 47% e tyre pohojnë se shkolla i ka ndihmuar të kuptojnë më mirë rolin e sipërmarrësit në shoqëri, por vetëm 28% e tyre bien dakord me faktin që shkolla i nxiti ata të bëhen sipërmarrës. Prandaj dhe edukimi në sistemin universitar e parauniversitar duhet të jetë në lidhje me krijimin dhe menaxhimin e një biznesi të ri apo ekzistues. Sipas GEM shkalla e arsimimit të popullsisë është në lidhje të drejtë me nivelin e sipërmarrjes. Në figurën 2 paraqitet numri i studentëve të përfshirë në Institucionet e Arsimin të Lartë në vite. Siç shihet dhe nga figura, numri i studentëve, ka pësuar një rënie të lehtë në vite. Por po të vëzhgohet figura 3, numri i të diplomuarve në vitin 2016-2017 ka pësuar rritje, ndërkohë që studentët që e kanë ndaluar arsimimin e tyre në nivelin Bachelor janë të qëndrueshëm në numër. Kjo tregon se studentët kanë preferuar të vazhdojnë studimet e larta universitare më tej në arsimin e lartë (në diplomë master apo më tej).

⁹ Shih

<http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/search/entrepreneurship/surveyKy/1024>

Figura 3. Studentët e diplomuar sipas viteve.

Burimi: INSTAT, studentët e diplomuar sipas viteve e disponueshme në <http://instat.gov.al/al/temat/tregu-i-pun%C3%ABs-dhe-arsimi/arsimi/#tab3>

Sipërmarrja duhet të bashkekzistojë me kreativitetin prandaj dhe është e domosdoshme integrimi i sipërmarrjes në kurrikulën shkollore. Nëpërmjet kurseve të tilla duhet të synohet zhvillimi i aftësive të studentëve për identifikimin dhe shfrytëzimin e mundësive për sipërmarrje. De Filippi dhe Arthur (1996) identifikojnë 3 lloje të kompetencave njohëse të identifikuar në besimet dhe identitetet e njerëzve (të dish pse), njohuri dhe aftësi (të dish si) dhe marrëdhëniet dhe rrjetet (të dish kujt). Kompetencat “të dish pse” pasqyrojnë vlerat dhe motivimin e individit, ato lidhen me identitetin e tij dhe përputhjen e këtij identiteti me zgjedhjet e bëra. Kompetencat “të dish si” kanë të bëjnë me aftësitë dhe njohuritë për të kryer një punë, aftësi që mund të përmirësohen nëpërmjet të mësuarit dhe eksperiencave. Kompetencat “të dish kujt” u referohen marrëdhënieve apo lidhjeve që kontribuojnë në bashkëpunimet e individit. Këto marrëdhënie na sigurojnë një reputacion, na bëjnë të dukshëm dhe na sigurojnë mundësi, si dhe mund të na shërbejnë si burim të mësuarit. Këto kompetenca duhet të përfshihen dhe të mësohen gjatë studimeve universitare dhe studentëve duhet t’iu bëhet e qartë që inteligjenca, motivimi, përshtatja dhe sipërmarrja janë karakteristika për menaxherë të suksesshëm. Një mënyrë për të vlerësuar potencialin sipërmarrës të studentëve dhe për të zhvilluar kompetencat e tyre, është përdorimi i shkallës së personalitetit të Crant (1996). Synimi për t’u bërë sipërmarrës është një hap i rëndësishëm në procesin e realizimit të

sipërmarrjes, por kjo është diçka që mund të stimulohet e nxitet nëpërmjet kurrikulës universitare. Gjithashtu ekzistenca e inkubatorëve të biznesit brenda universiteteve, do të ndikonte pozitivisht në edukimin e studentëve dhe mbështetjen e iniciativave të tyre për hapjen e bizneseve të reja.

Diskutime

Qeveria duhet të luajë rol aktiv në krijimin e një mjedisi të qëndrueshëm politiko-ligjor. Sigurimi i nxitësve të duhur kërkon shpenzime domethënëse financiare nga buxheti i shtetit. Pra, shteti, duhet të mbështesë zhvillimin e SME-ve në mënyrë institucionale për të përmirësuar komunikimin mes biznesit dhe strukturave publike, zhvillimin e bashkëpunimit mes sipërmarrjeve, zhvillimin e besimit mes biznesit e qeverisë, kontrollin e shpërndarjes së drejtë të mundësive të mbështetjeve që ofron qeveria etj. Kështu, nëpërmjet strukturave të saj, Drejtoria e Përgjithshme e Standardizimit, duhet të jetë më e pranishme në treg me ndërgjegjësimin e këshillimin e bizneseve në rëndësinë e standardeve. Vetëm kështu SME-të do të rrisin konkurrueshmërinë e tyre dhe do të jenë të afta t'i qëndrojnë internacionalizimit të tregut. Duhet krijuar shembuj referues të bashkëpunimit të drejtë dhe promovimit të partneritetit mes qeverisë, institucioneve ligjzbatuese dhe bizneseve.

Gjithashtu është e rëndësishme të nxisim krijueshmërinë që në fëmijëri nëpërmjet një sistemi edukimi të mirëmbënuar lidhur me çështjen. Shqipëria ka kaluar në faza shumë të vështira tranzicioni lidhur me sistemin e edukimit, laboratorët janë “zhdukur” nga shkollat dhe është e vështirë të rikuperohet. Realizimi i një strukture që nxit krijueshmërinë e novacionin që në bankat e shkollës duhet të jetë një objektivi për t'u vendosur në rang kombëtar. Një shoqëri që nxit krijueshmërinë do të jetë më e hapur dhe më e gatshme ndaj sipërmarrjes. Një ide e mirë, origjinale, do të gjejë mbështetje për financim. Tashmë mundësitë e financimit janë nga më të shumëllojshmet, duke filluar nga bankat e institucionet financiare, programet nxitëse të qeverisë apo programeve të Komunitetit Evropian për nxitjen e sipërmarrjes¹⁰.

Po ashtu edhe universitetet duhet të krijojnë mundësinë e integritit të kurseve të sipërmarrjes në programet e studimit për nxitjen e novacionit. Ekzistenca e inkubatorëve të biznesit brenda universiteteve do të shërbente si laborator për idetë e reja, do të nxiste lidhjet e institucionit me biznesin

¹⁰ Më tepër informacione në https://ec.europa.eu/regional_policy/en/policy/themes/sme-competitiveness/

në terrën dhe do të mbështeste zhvillimin e sipërmarrjes në vend. Duke qenë se pjesë e punës së universiteteve është edhe pjesa e kërkimit shkencor, universitetet duhet të angazhojnë fonde në financimin e kërkimeve shkencore në fushën e sipërmarrjes dhe sigurimin e shpërndarjes e transferimit të këtyre studimeve përtej universitetit. Një gjë e tillë do të ndihmonte bizneset ekzistuese dhe ato të reja, por do të ndikonte po ashtu pozitivisht në edukimin e shoqërisë për të pasur një perceptim pozitiv për sipërmarrjen edhe në sjelljen e saj konsumatore. Iniciativa “Blej Shqip” e inicuar në vitin 2010 nga rrjeti i organizatave shqiptare dhe e mbështetur nga Ministria e Zhvillimit Ekonomik, Tregtisë dhe Sipërmarrjes¹¹, ka qenë një praktikë shumë e mirë në orientimin e shoqërisë drejt bizneseve shqiptare.

Rekomandime

Në vazhdim edhe të diskutimeve të mësipërme jepen rekomandimet e mëposhtme:

Për politikëbërësit

- Të krijojnë infrastrukturën e përshtatshme për nxitjen e kreativitetit te nxënësit (këtu është e nevojshme edhe trajnimi i mësuesve për mënyrën e përshtatshme të mësimdhënies).
- Të konsolidojnë përfshirjen e edukimit mbi sipërmarrjen në arsimin 9- vjeçar dhe atë parauniversitar.
- Të mbështesë zhvillimin e SME-ve në mënyrë institucionale.
- Të kontrollojë shpërndarjen e drejtë të mbështetjeve të ofruara për SME-të.

Për universitetet

- Të integrojnë kurse sipërmarrjeje ose të ngjashme me këtë në programe të ndryshme studimi (jo vetëm në fakultetet ekonomike).
- Të angazhojë fonde në kërkimin shkencor mbi sipërmarrjen.
- Të shpërndajë e transferojë rezultatet e studimeve të realizuara.
- Të investojë një infrastrukturë që nxit sipërmarrjen, kreativitetin dhe risinë.

Për shoqërinë

- Të jetë e hapur ndaj ideve të reja e novacionit.
- Të informohet mbi sipërmarrjen dhe elementet e lidhura me të (kjo do ndikojë pozitivisht në qëndrimin e shoqërisë ndaj sipërmarrësve).
- Në sjelljen e saj në blerje të orientohet nga biznesi shqiptar.

¹¹<https://businessmag.al/100-kompani-shqiptare-pjese-e-panairit-blej-shqip/>

Referenca

- Crant J.M., 1996. The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management* 34 (3) fq.42-50
- Crosby, K., 2000, Stumbling into the Future. *Forbes ASAP*, nëntor, fq. 105 - 112
- Daft R.L. 2013. *The Neë Era of Management*, ISBN 032432331X
- DeFillippi R.J., Arthur M.B., 1996, "Boundary less contexts and careers: A competency perspective" në *The Boundary less Career*, Oxford University Press
- De Lucia C., Balena P., Melone M., Borri D., 2016, Policy, entrepreneurship, creativity and sustainability: The case of "Principi Attivi" in Apulia Region (southern Italy), *Journal of Cleaner Production*, fq.1-13
- Dionizi, B., 2017, *Menaxhimi i Biznesit*, Bot.II, Maluka
- Dionizi, B., 2018, "SMEs encouraging economic development" e disponueshme në https://www.researchgate.net/publication/325929944_SMEs_encouraging_Economic_Development
- Drishti, E., Kruja D., Curcija M. (2016). An evaluation of the impact of entrepreneurship education on the entrepreneurship intentions in the Albanian late transition context, *Routledge Handbook of Entrepreneurship in Developing Countries*, pp 463-486
- Drucker, P., 2006, *Innovation and Entrepreneurship*, ISBN 9780060851132
- Dubravaska, M., Mura L., Kotulic R., Novotny J., 2015, "Internationalization of Entrepreneurship – Motivating Factors: Case Study of the Slovak Republic", *Acta Polytechnica Hungarica* 12 (5), fq. 121-133
- Scarborough N.M., 2014, *Essentials of Entrepreneurship and Small Business Management*, 7th ed., Pearson ed.
- Scarborough N.M., Cornwall J.R., 2018, *Essentials of Entrepreneurship and Small Business Management*, ISBN 9780134741086
- Schumpeter J., 2012, *Capitalism, Socialism, and Democracy*, Neë Ed. Edition, Kindle edition, ASIN B00AËO0CYI
- Szabo, A., Duerkop, C., 2015, SME Clustering: Finding the right business partners and improving the business environment for SMEs, *Konrad Adenauer Stiftung*, ISBN 9786054679157
- GEM 2017, Raporti 2017-2018 i disponueshëm në <https://www.gemconsortium.org/report>
- Doing Business Albania 2019, i disponueshëm në <http://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/country/a/albania/ALB.pdf>
- <https://businessmag.al/100-kompani-shqiptare-pjese-e-panairit-blej-shqip/>
- <https://www.entrepreneur.com/article/19282>
- <http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/search/entrepreneurship/surveyKy/1024>
- https://ec.europa.eu/regional_policy/en/policy/themes/sme-competitiveness/
- http://www.guesssurvey.org/resources/nat_2006/flandersdc_how_entrepreneurial_are_the_flemish_students.pdf
- <http://instat.gov.al/al/temat/industria-tregtia-dhe-sh%3%ABrbimet/statistikat-strukturoret%3%AB-nd%3%ABmarrjeve-ekonomike/publikimet/2018/rezultatet-parapraket%3%AB-anket%3%ABs-strukturoret%3%AB-nd%3%ABmarrjeve-2017/>
- <http://instat.gov.al/al/temat/tregu-i-pun%3%ABs-dhe-arsimi/arsimi/#tab5>
- <http://instat.gov.al/al/temat/tregu-i-pun%3%ABs-dhe-arsimi/arsimi/#tab3>

SFIDAT ME TË CILAT PËRBALLET RINIA NË LIDHJE ME PUNËSIMIN

Ylvije (Boriçi)¹ Kraja, Serena Mujaxhi²

Universiteti i Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, departamenti i Administrim-Biznesit

ABSTRAKT

Papunësia është një problem kompleks dhe shumë shqetësues për rininë. Papunësia është pjesë e jetës sonë dhe është një eksperiencë negative për njerëzit që e përjetojnë. Ajo krijon probleme ekonomike, politike dhe sociale. Kuptohet së të qenurit pa punë do të thotë, standard më

¹ Diplomuar në Fakultetin e Shkencave të Natyrës për Matematikë dhe më pas diplomuar në Fakultetin Ekonomik, Universiteti “Luigj Gurakuqi”, Shkodër. Sot, Doktore e Shkencave Ekonomike.

Me eksperiencë si mësuese matematike; si asistente menaxhere për SME-të, në Northern Regional Business Agency, me SMEDA project të USAID-it; si dhe ekonomiste pranë Korporatës Elektroenergjitike. E angazhuar pranë Fakultetit Ekonomik që në vitin 2003-2004.

Ka botuar në revista të njohura si Springer, Academic Journal of Interdisciplinary Studies, *Rome-Italy* etj. Ka marrë pjesë në shumë trajnime, konferenca kombëtare dhe ndërkombëtare (p.sh., Konferencë në Graz, Austri etj.), projekte, kualifikime dhe punë kërkimore në: Universiteti i Illinoisit, Carbondale në SHBA; Universiteti i Thessaly, Volos, Greqi; Universiteti i Trakey, Edirne, Turqi; në Varna University of Management, Bullgari; Instituti i Ekonomiksit, Shkup, Maqedoni.

Me eksperiencë mësimdhënieje në disa universitete, si: *Sandhills Community College dhe Universiteti i Pembroke*, SHBA; Universiteti i Sarajevos, Bosnie-Hercegovi; Universiteti i Corvinus Budapest, në Hungari; Universiteti i Zagrebit, Kroaci; Universiteti i Ekonomiksit Cracow, Poloni si dhe “The Academy of Economic Studies of Bucharest”, Rumani.

Ajo është 4 herë kampione e Shqipërisë në Shah, si individ dhe 5 herë, si ekip. Pjesëmarrëse në 2 Olimpiada Botërore: Novi Sad dhe atë të Moskës, si dhe në turne zonale në Athinë, Ankara etj.

² Ka mbaruar studimet në 2016 për Financë – Kontabilitet (Bachelor), Universiteti “Luigj Gurakuqi”, Shkodër. Master Shkencor në Administrim – Biznes, Universiteti “Luigj Gurakuqi”, Shkodër, Shqipëri. Sot është specialiste në sektorin e Menaxhimit të Aseteve, Drejtorja Juridike pranë Bashkisë Shkodër.

Është trajnuar nga IMB për përdorimin e programit kontabël “Alpha”; nga Kurse Mësimore “Vizion” për përdorimin e programit kontabël “Financa 5”.

Fituese e vendit të dytë dhe ka Certifikatë për pjesëmarrjen në Workshopin me temë “Sfidat e zhvillimit rajonal 7” të organizuar nga Fakulteti Ekonomik, Universiteti “Luigj Gurakuqi”, Shkodër.

-Certifikatë nga “AlbanianTax&Consulting” Studio Eksperti Kontabël, për trajnim profesional kontabiliteti AlbanianTax&Consulting” Studio Eksperti Kontabël.

Përdor me sukses programet e paketës Microsoft; Office (Word, Excel, PowerPoint, Publisher) Zotëron gjuhët e huaja; -Italisht, -Frëngjisht, Anglisht. Certifikatë e gjuhës angleze TOEIC L&R, me vlerësimin B2.

i ulët jetese, shqetësim për të ardhmen. Shqipëria është një prej vendeve që njeh rritje të papunësisë sidomos te rinia. Rinia në përgjithësi dhe sidomos rinia me diplomat në duart e tyre përballen me vështirësi për të gjetur punë që i përshtatet arsimimit, kualifikimeve dhe aftësive të tyre.

Qëllimi i këtij punimi është prezantimi dhe ofrimi i zgjidhjeve të problemeve të punësimit te të rinjtë në Shqipëri duke u fokusuar te treguesit e papunësisë të të rinjve duke konsideruar faktorët që ndikojnë. Objektivi kryesor është analizimi i këtyre faktorëve në vendin tonë. Këtu janë marrë në konsideratë edhe dallimet gjinore të punësimit te të rinjtë.

Metodologjia e përdorur në këtë kërkim konsiston në një kombinim të metodave sasiore dhe cilësore. Një zgjedhje e rastësishme e 100 studentëve, të zgjedhur për të plotësuar pyetësoin, por 62 prej tyre treguan interes në plotësimin e pyetësoit. Bazuar në të dhënat e INSTAT, Bankës Botërore, janë bërë krahasime për të kuptuar situatën në vendet fqinje të Ballkanit dhe të Evropës.

Ky punim, sigurisht ka edhe kufizimet e veta përse i përket faktit që tregu i punës është informal, apo, sinqeritetit të atyre që e plotësuan pyetësoin. Gjithashtu, kampioni i zgjedhur për plotësimin e pyetësoit është i vogël. Një kufizim tjetër është edhe problemi i statistikave dhe shifrave të marra për papunësinë (sa reale janë ato) për shkak të tregut informal të punës.

Bazuar në gjetjet e këtij punimi janë nxjerrë konkluzione dhe janë bërë disa rekomandime të rëndësishme për të gjithë aktorët që mund të kenë influencë në përmirësimin e situatës për punësimin e të rinjve dhe mund të krijojnë më tepër mundësi për rininë dhe të ndikojnë në suksesin e tyre. Duhet të dizajnohen programe të ndryshme punësimi me të gjitha strukturat për të rritur oportunitetet e punësimit për rininë.

Challenges Faced by the Young Generation Regarding Employment

ABSTRACT

Unemployment is a complex problem, and is becoming growing concern to youth and further on. Unemployment is part of our life, and is bad especially for the people experiencing it. It creates economic, political and social problems. It is well-known that being unemployed means lower standard of living, anxiety for the future. Albania is one of the countries that is witness of growth on unemployment, and especially to youth. Youth in general and even young people with their diplomas on

hands are facing difficulties in finding jobs that fit their education, qualifications, skills and meeting market requirements.

The aim of this paper is to provide a general overview of labor market developments in Albania, to assess the principal issues related to the youth unemployment, focusing on indicators of the unemployment in the economy, considering even temporal factor that affect it. The main objective is to analyze the determinants of youth employment in our country. The paper considers even the gender problems on the employment and tries to identify them.

Methodology used in this research consists in a combination of both methods, qualitative and quantitative ones. A random sampling of 100 students, were chosen to fill out the questionnaires. Based on the 62 respondents who indicated interest in completing the questionnaire, after than was done the statistical analyses, by using even SPSS. Also, based on the data of INSTAT, World Bank are made some analyses to understand, and to compare the situation with other European and Balkan countries.

This paper has some limitations regarding the fact that there is an informal labor market, how sincere were respondents, and the limited number of respondents.

Based on the findings are put forward conclusions and some recommendation to all significant actors of society to improve situation, to increase youth employment prospects, to create jobs, opportunities to youth, and finding ways to reduce unemployment. Outcome to this paper will encourage youth, and make them to succeed in life. Different kind of programs of employment should be designed and developed in accordance with the all structures and infrastructures enhancing youth opportunities in employment.

Keywords: youth employment, youth unemployment, labor market, youth employment issues analysis, determinants of youth unemployment,

Hyrje

Punësimi ka qenë gjithnjë një nga problemet kryesore kudo dhe sidomos në Shqipëri. Fatkeqësisht arsyeja kryesore e varfërisë në Shqipëri është papunësia dhe normat e ulëta të të ardhurave në shoqëri. Në përgjithësi, në Shqipëri, studentët mbarojnë universitetin dhe nuk arrijnë të gjejnë punën e dëshiruar, kështu që detyrohen të bëjnë një punë jashtë profesionit të tyre, nganjëherë me paga shumë të ulëta, ose thjesht të punojnë pa para thjesht për eksperiencë, pasi një nga arsyet kryesore përse i

përket papunësisë tek të sapodiplomuarit mendohet të jetë paradoksi i eksperiencës në punë.

Qëllimi i studimit:

Qëllimi i këtij studimi është trajtimi i sfidave me të cilën përballlet rinia në lidhje me punësimin dhe ofrimi i hapësirave dhe mundësive për të përmirësuar situatën.

Metodologjia

Metodologjia e përdorur në këtë punim është një kombinim i metodës cilësore dhe sasiore. Nëpërmjet analizës së të dhënave referuar INSTAT, Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe pyetësorit të bërë në një grup të rinjsh kryesisht në zonën e veriut të Shqipërisë, janë nxjerrë përfundime për situatën e tregut të punës të të rinjve dhe problematikat që ka.

Është përdorur një pyetësor me pyetje të strukturuar, në mënyrë që të marrim të dhënat e nevojshme nga të anketuarit, kryesisht duke u bazuar në pyetësorë të mëparshëm në lidhje me punësimin dhe papunësinë (ILO, 2009). Metoda e përdorur është anketimi. Për këtë është përdorur një pyetësor i strukturuar duke u bazuar në artikuj të ndryshëm në lidhje me studimin që po bëjmë konkretisht në antiketime të bëra nga ILO.

Pyetësori përbëhet nga pjesa e parë me pyetje: në lidhje me informacionet personale të të anketuarve, si: gjinia, mosha, statusi, pozicioni në familje etj. Më pas kemi pyetje që lidhen me statusin e punësimit, eksperiencën në punë, përshtatjen e punës me nivelin e arsimit dhe të tjera të këtij lloji dhe së fundmi kemi pyetjet me shkallë. Pyetësori i zhvilluar është shpërndarë tek të rinjtë nga 18-29 vjeç. Janë shpërndarë më shumë se 100 pyetësorë ndër studentë dhe ish- studentë. Nga 100 pyetësorë të shpërndarë janë marrë 62 përgjigje në kthim, rezultatet e të cilave janë përpunuar dhe kemi nxjerrë përfundimet. Më pas është duke përdorur SPSS është bërë analizë e regresionit.

Rishikim literature

Studime të shumta janë bërë përse i përket problemit të punësimit të të rinjve. Në Shqipëri shifrat e papunësisë tek të rinjtë janë mjaft të larta, pavarësisht uljeve dhe ngritjeve të vogla (INSTAT, 2017). Studimet tregojnë që papunësia tek të rinjtë lidhet ngusht me situatën ekonomike, politike, sociale të vendit, gjithsesi ka një sërë diskutimesh rreth kësaj çështjeje. Sipas (Lippman,1976), kohëzgjatja e papunësisë varet nga arsimimi, aftësitë dhe ofertat e punës që i vijnë një individit dhe kërkesat që ka ky person për t'u pranuar në punë, pra ka një sërë faktorësh që ndikojnë punësimin e tyre, por sigurisht është e nevojshme të bëhen studime për të parë, se cilët janë vërtet faktorët që ndikojnë në këtë çështje, në një vend si

Shqipëria. Sipas një studimi të bërë për papunësinë (O'Higgins, 2001) normat e papunësisë tek të rinjtë pothuajse kudo janë më të larta se normat e papunësisë tek të rriturit. Gjithashtu, në rastet kur ka rritje të papunësisë, papunësia e të rinjve arrin nivele edhe më të larta (Eichhorst, Hinte, & Rinne, 2013). Sipas Thurow, (1975), një nga shkaqet që papunësia tek të rinjtë është më e lartë se tek të rriturit është problemi i ashtuquajtur “*radha e vendit të punës*” ku oferta për disa pozicione të punës është e madhe, por kërkesa është shumë e vogël, sigurisht kjo është e varur edhe nga karakteristikat e tregut të punës, i cili ndryshon nga vendi në vend. Sigurisht, një nga arsytet e këtij fenomeni, besohet të jetë mungesa e aftësive dhe eksperiencës që merren me kalimin e kohës sipas Sackey & Osei (2006) dhe O'Higgins (1997). Duke u bazuar në disa studime të tjera mendohet se punëdhënësit e kanë më të lehtë të shkarkojnë nga puna të rinjtë sesa punonjësit më të vjetër që kanë vite eksperience (Anyanwu, 2013) ose thjesht e vlerësojnë shumë eksperiencën duke përjashtuar nga rekrutimi të rinjtë pa eksperiencë, pa u munduar aspak të kuptojnë diçka më shumë për ta (Todd, 2012) dhe ky është një fenomen që ndodh në punësimin e të rinjve. Mungesa e eksperiencës është një barrierë për t'u futur në tregun e punës (Coenjaerts et.al., 2009:). Ndërsa Freeman and Wise (1982) sugjerojnë që niveli i lartë i veprimtarisë ekonomike dhe punësimi i të rriturve çon drejt punësimit më pas edhe të të rinjve.

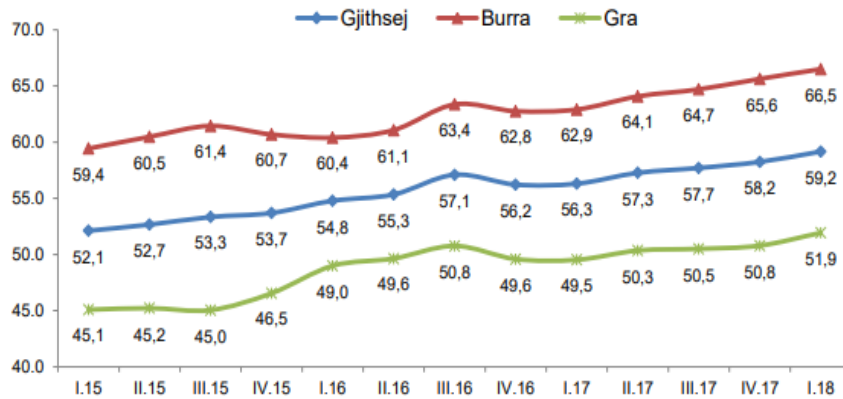
Një nga problematikat kryesore është dekurajimi i të rinjve, aktualisht në një përqindje 9.7% (INSTAT, 2017) dhe kjo çon në mospjesëmarrjen në tregun e punës dhe uljen e shanseve për t'u informuar për vendet e lira të mundshme. Në shumicën e rasteve kemi fenomenin e një punësimi të ulët te të rinjtë e diplomuar (Feldman & Turnley, 1995), për të cilin janë bërë mjaft studime dhe kryesisht një fenomen i tillë ndodh kur është shumë e vështirë të gjendet puna e dëshiruar dhe që përshtatet me kualifikimet. Për shkak të papunësisë, shumë të rinj vendosin të migrojnë ose emigrojnë (“Youth Employment and Migration in Albania”, 2013), madje ka statistika shumë shqetësuese rreth kësaj çështjeje. Papunësia është një nga arsytet që emigracioni është rritur. Mund të themi se ky është një nga problemet kryesore që shkakton papunësia (Çuka, Papapanagos, Polo, & Sanfey, 2003) me të cilin po përballet Shqipëria për shumë vite me radhë.

Analizë e tregut të punës në Shqipëri

Fillimisht i hedhim një sy situatës së tregut të punës së fundmi, konkretisht në 6-mujorin e parë të vitit 2018. Përsa i përket papunësisë, në tremujorin e

parë 2018, shkalla e papunësisë në Shqipëri është 12,5 %. Krahasuar me vitin 2017, shkalla zyrtare e papunësisë u ul me 1,7%.

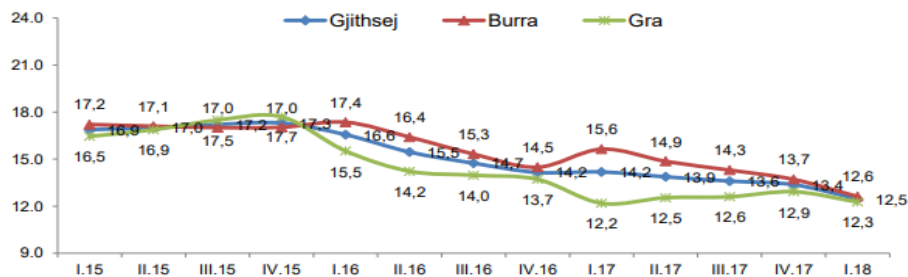
Figura Nr.1: Shkalla e punësimit për popullsinë, Tr. 1/15- Tr. 1/18.



Burimi: INSTAT, 2018

Në qoftë se flasim për papunësinë, në vitin 2018 shkalla zyrtare e papunësisë në Shqipëri është 12,5 %. Duke bërë një krahasim me vitin e kaluar, shkalla zyrtare e papunësisë raportohet të jetë ulur me 1,7%. Konkretisht për burrat është 12,6 % dhe për gratë është 12,3 %. Shkalla e papunësisë për gratë është 0,3% më e ulët sesa për burrat. Krahasuar me vitin 2017, shkalla e papunësisë për burrat ka rënë me 3%, ndërsa për gratë mbetet thuajse në të njëjtin nivel.

Figura 2: Shkalla zyrtare e papunësisë për popullsinë, Tr. 1/15-Tr. 1/18.



Burimi: INSTAT, 2018

Punësimi i të rinjve është një çështje e rëndësishme që kërkon shumë vëmendje. Shumica e të rinjve të punësuar kryejnë punë informale ose të papaguar në familje, gjë e cila dëshmon për punësim të kufizuar dhe kushte të këqija punësimi. Konkretisht të rinjtë e moshës 15-29 vjeç as në punësim e as duke ndjekur shkollën apo ndonjë formim profesional përbëjnë një përqindje shumë të lartë. Është vënë re se meshkujt janë më aktivë në treg sesa femrat, në kërkim të një pune dhe të gatshëm për të punuar, ndërsa tek femrat përqindja është më e ulët.

1. Statistikat për tregun aktual të të rinjve

Sipas statistikave të fundit, papunësia e të rinjve në Shqipëri, ka rënë në 24.50% në tremujorin e parë të vitit 2018 nga 24.60% që ishte në tremujorin e katërt të vitit 2017. Shkalla e papunësisë të të rinjve në Shqipëri ishte mesatarisht 28.80% nga viti 2012 deri në vitin 2018.

Figura Nr. 3: Norma e papunësisë të të rinjve në vite.



Burimi: *tradingeconomics.com, Instituti i statistikave (INSTAT).*

Siç shihet edhe nga grafiku, normat më të larta kanë qenë gjatë vitit 2014-2015 dhe më pas duke u bazuar edhe në parashikimet e bëra, norma e papunësisë të të rinjve në Shqipëri pritet të jetë 24.73% deri në fund të këtij tremujori, sipas analistëve. Pritet që kjo normë të qëndrojë mesatarisht 23.88% në 12 muaj kohë. Në planin afatgjatë, parashikohet të jetë rreth 22.89% në vitin 2020, sipas parashikimeve dhe programeve të ndryshme për të rritur punësimet nga qeveria.

2. Kalimi nga shkolla në tregun e punës.

Kalimi nga universiteti në tregun e punës është një ndër vështirësitë më kryesore që të rinjtë përballen. Në vendin tonë, në përgjithësi çdo vit, është gjithnjë e më e vështirë për të rinjtë të gjejnë punën e dëshiruar menjëherë,

pasi diplomohen. Nëse i hedhim një sy Strategjisë Kombëtare për Punësim (2014-2020), problemi i tranzicionit nga shkolla në punë është i pranishëm në një masë të madhe dhe projektohen shumë programe për punësimin e të rinjve nga qendrat e formimit profesional, zyrat e punësimit apo universitetet, duke bërë panairë të ndryshme për t'i dhënë mundësi studentëve të njihen me punëdhënësit e mundshëm dhe me kërkesat e tregut. Gjithsesi planet janë shumë larg realitetit, pasi shumë pak biznese bashkëpunojnë me universitetet apo me institucionet shtetërore përkatëse për organizimin e praktikës për studentët apo për punësimin e tyre me anë të programeve të nxitjes së punësimit dhe panairëve të ndryshme të punës. Motivimi i tyre i vetëm për të bashkëpunuar ishte i lidhur më shumë me përfitimet që kanë vetë si biznes. Kështu që në një farë mënyre, tranzicionin e të rinjve nga shkolla në tregun e punës e pengon edhe mungesa e koordinimit midis institucioneve shtetërore apo të arsimit mes bizneseve e ndërmarrjeve.

3. Punësimi i pambrojtur i të rinjve

Një nga problemet kryesore që shkakton papunësi shumë e lartë tek të rinjtë është edhe punësimi i pambrojtur. Themi të pambrojtur, sepse për të fituar ekperience, të rinjtë janë të detyruar të punojnë vullnetarisht pranë bizneseve, që në shumicën e rasteve i përdorin këta studentë për projektet e tyre dhe jo për t'i përfshirë në profesionin e tyre. Ka raste që studentët, duke pasur këtë status “student” nuk paguhen njëjloj si punonjësit e tjerë, apo ka raste që punojnë edhe jo në formë zyrtare, por jolegale, për shkak të informalitetit dhe siç e dimë në vendin tonë, është një nga problemet më shqetësuese.

4. Vështirësitë për informimin në lidhje me vendet e lira të punës.

Në ditët e sotme të rinjtë kanë mundësi të ndryshme për t'u informuar për vendet e lira të punës, ku ndër më kryesoret përmendim:

- Panairët e punës,
- Faqe të ndryshme online,
- Kandidatura spontane,
- Agjenci rekrutimi,
- Rekomandimet nga familja dhe miqtë,
- Zyrat e punësimit.

5. Problematikat e tregut të punës të të rinjve.

Nga studimet dhe analizimi i problemeve të punësimit, kryesisht tek të rinjtë, ILO (Rosas & Rossignotti, 2016) sugjeron si më poshtë vijon për situatën në vendin tonë. Vendi ynë karakterizohet nga një përqindje shumë

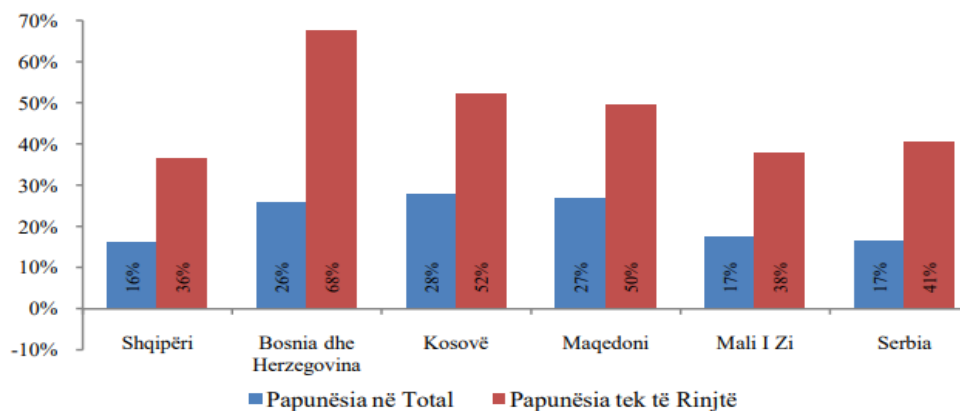
e lartë e papunësisë të të rinjve. Shkak për këtë situatë është mungesa e vendeve të punës, për shumë profesione. Numri i studentëve të diplomuar në nivelin bachelor dhe master rritet nga njëri vit në tjetrin, por oferta për vende të lira pune në shumë profesione në përgjithësi është e ulët. Disa nga faktorët që ndikojnë në këtë drejtim janë:

- mungon orientimi ndaj tregut të punës,
- sektori privat shumë i vogël dhe i pazhvillur, me një dominim të bizneseve të vogla, kryesisht biznese familjare me shumë pak të punësuar,
- kemi arsimin dhe formimin që nuk i përgjigjet nevojave të tregut të punës.

Analizë krahasuese e papunësisë të të rinjve me vendet e rajonit.

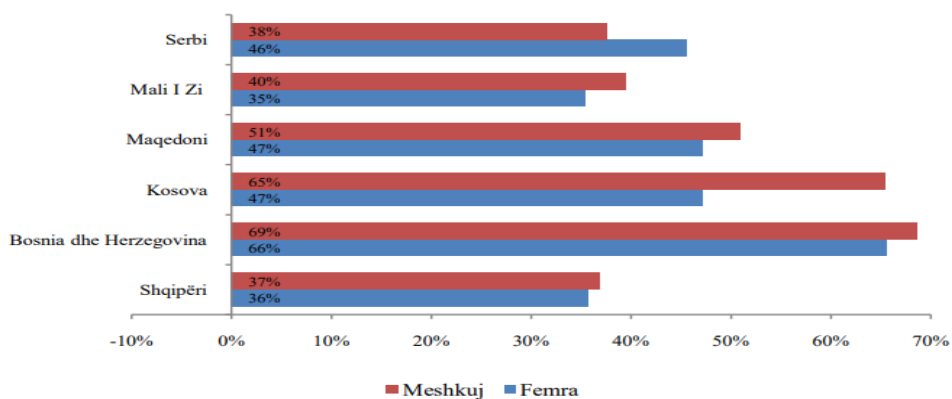
Vendet e Ballkanit Perëndimor, sipas statistikave, në përgjithësi kanë një pjesëmarrje të ulët në forcën punëtore. Konkreisht, sipas të dhënave të publikuara nga INSTAT, Kosova regjistron normën më të ulët të pjesëmarrjes në forcën punëtore, me vetëm 34.2%, ndërsa më pas vjen Bosnja dhe Hercegovina me 46% të popullsisë dhe Mali i Zi me 48.8%, ndërkohë që Shqipëria ka 50.3% të popullsisë, më pas kemi Serbinë me 51.4% dhe vendi që ka pjesëmarrjen më të lartë të popullsisë në forcën e punës është Maqedonia me 55.8%. Në fakt, Shqipëria, ka dhe pjesëmarrjen më të lartë të të rinjve në tregun e punës me rreth 34% të pjesëmarrësve e ndjekur më pas nga Maqedonia me 32% dhe Mali i Zi me 30%. Bosnja dhe Hercegovina dhe Serbia kanë të njëjtin nivel pjesëmarrjeje, 28% e totalit të pjesëmarrësve. Kosova ka pjesëmarrjen më të ulët krahasuar me vendet e rajonit, rreth 21%, një shifër shumë e vogël për një treg pune si ai i Kosovës.

Përsa i përket përqindjes së papunësisë të të rinjve në krahasim me vendet e rajonit, duke u bazuar në shifrat më të fundit Shqipëria e ka papunësinë e të rinjve në nivelin 24.50%, Kosova 54% dhe Serbia 33.10%. Nëse krahasojmë gjetjet e këtij raporti mbi strukturën e punësimit dhe nga ana tjetër kemi parasysh se Shqipëria kishte numrin më të madh të studentëve në rajon, do të thotë se tregu i punës në Shqipëri, është i tejngopur nga të rinjtë me arsim të lartë. Megjithëse pak a shumë të gjithë vendet kanë një nivel shumë të lartë të papunësisë të të rinjtë, Bosnja Hercegovina, renditet me një nivel tejet të lartë. Papunësia të të rinjtë në Ballkanin Perëndimor llogaritet në një masë shumë më të lartë se sa totali i papunësisë.

Figura Nr.4: Papunësia tek të rinjtë në krahasim me papunësinë në total.

Burimi: Indikatorët e zhvillimit, Banka Botërore (2017).

Situata e papunësisë të të rinjtë shfaqet shumë më e rëndë se situata e papunësisë për grupmoshat e tjera dhe papunësinë në total. Një tjetër çështje për t'u diskutuar është edhe diferenca në papunësi të të rinjtë midis gjinive.

Figura Nr.5: Papunësia e të rinjve sipas gjinisë.

Burimi: Indikatorët e zhvillimit, Banka Botërore, 2017.

Vihet re, se pothuajse në të gjitha vendet, papunësia të të rinjtë meshkuj është më e lartë se te femrat, përveç Serbisë ku papunësia të femrat është më e lartë se sa te meshkujt. Megjithatë siç shihet, hendeku i papunësisë midis gjinive është relativisht i ulët, domethënë në të gjitha

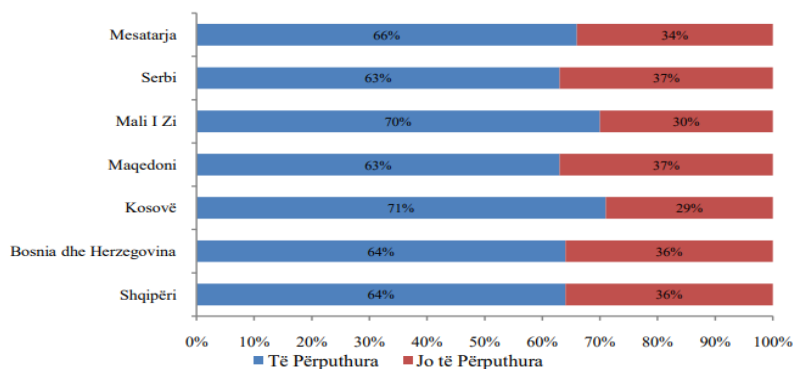
vendet e rajonit, ka ndryshim shumë të vogël nga njëra-tjetra. Raporti i Bankës Botërore (2017). Ky hap, e ky ndryshim, është ndoshta dhe rezultat i angazhimeve familjare të femrës.

Një problem tjetër është se të diplomuarit në Ballkanin Perëndimor përballet me një mungesë të informacionit të nevojshëm për mundësitë e karrierës.

Tregu i punës dhe studentët shpesh përballen me problemin e vështirësive për t'u përshtatur me njëri - tjetrin. Ka raste që kemi studentë më të kualifikuar se tregu i punës dhe kemi dhe anën tjetër të medaljes, që mund të kemi studentë, të cilët kanë njohuri të thella teorike, por që nuk i kanë dijet e tyre të lidhura me praktikën, me realitetin. Fakti, që tregu gjithmonë kërkon studentë me eksperiencë, krijon probleme për studentët. Në këtë mënyrë ata nuk mund të përputhen me nevojat e tregut. Në rast se ata nuk fillojnë punë sapo diplomohen, do të thotë që në fakt ata po humbasin nga njohuritë e tyre.

Nga statistikat evidentohet mospërputhja e aftësive të marra nga studimet në institucionet e arsimit të lartë me aftësitë e nevojshme në punët përkatëse. Në Ballkanin Perëndimor aftësitë përshtaten vetëm në 66% të studentëve, ndërsa në 34% të tyre këto aftësi nuk përshtaten. Nivelin më të lartë të mospërputhjes së aftësive e ka Serbia së bashku me Maqedoninë, me 37% të studentëve të punësuar, ndërkohë që e ndjekin Shqipëria së bashku me Bosnje&Hercegovinën me 37%. Nivelin më të ulët të mospërputhjes së aftësive e ka Kosova, me vetëm 29%, e ndjekur më pas nga Mali i Zi me 30%. Fenomeni i mospërputhjes së aftësive midis kualifikimit nga arsimi dhe punës, nuk është vetëm një fenomen rajonal.

Figura Nr.6: Përputhja e aftësive dhe edukimit të të rinjve me vendin e punës.

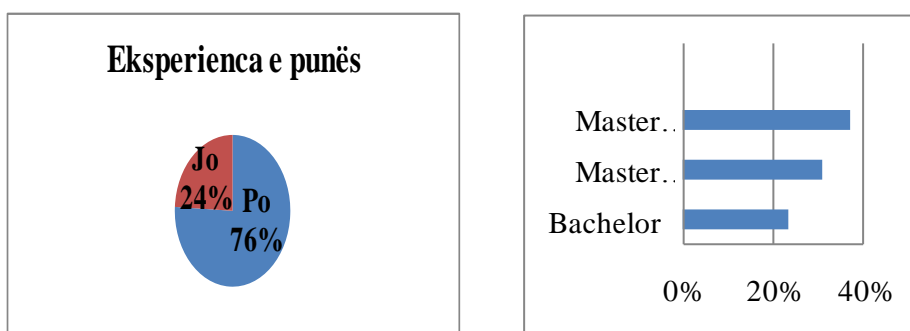


Burimi: Komisioni European, 2016.

Analiza e rezultateve të pyetësorit.

Pyetësori përbëhet nga 17 pyetje, me anë të të cilave mundohemi të kuptojmë situatën e punësimit të të rinjve, kryesisht duke ndjekur arsimin e lartë ose që e kanë përfunduar.

Grafiku Nr. 5.1: Niveli i studimeve që po ndjekin apo kanë përfunduar të anketuarit dhe eksperiencia e mëparshme në punë.

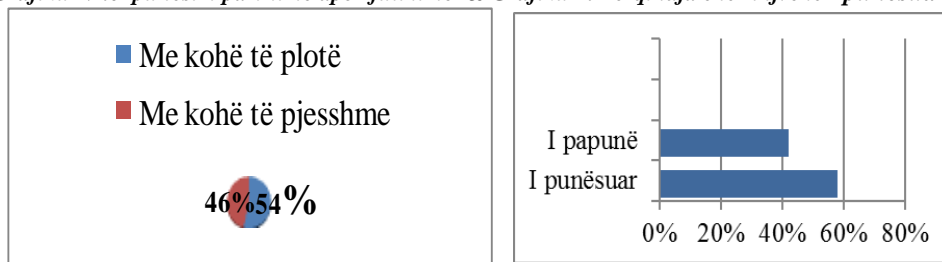


Përkatesisht janë 37% Master Shkencor, 32% Bachelor dhe 31% Master Profesional. 89% e të anketuarve janë beqarë, ndërkohë që 11% janë të martuar.

Fillimisht kemi pyetjen “A keni eksperiencë pune”? (përfshirë edhe praktikatat dhe internshipet).

Vërejmë që pjesa më e madhe e studentëve ka eksperiencë pune, kjo gjithsesi ka lidhje me faktin se duke qenë se përfshihen praktikatat dhe pjesa më e madhe e të anketuarve janë të rinj që kanë përfunduar studimet në nivel bachelor dhe master, shumica e tyre e kanë praktikën të përfshirë në programin studimor. Më poshtë vazhdojmë më pyetjen nëse janë apo jo të punësuar të anketuarit dhe përkatësisht përqindjet janë të punësuar 58% dhe papunë 42%:

Grafiku Nr.6 punësim part-time apor full time & Grafiku 7. Përqindja e të rinjve të punësuar .

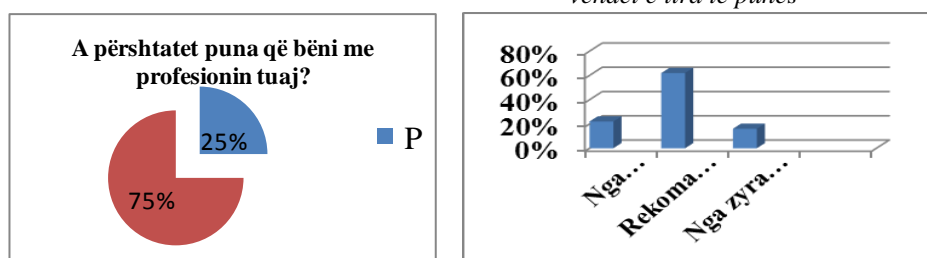


Nga individët që janë të punësuar, pjesa më e madhe janë të punësuar në sektorin privat, përkatësisht 82%, ndërsa pjesa tjetër në sektorin publik.

➤ Pyetjet në vazhdim kanë lidhje me të anketuarit që janë të punësuar. Nga ata që punojnë aktualisht 46% e tyre punojnë me kohë të pjesshme dhe 54% me kohë të plotë.

Pyetja në vazhdim i adresohet informacionit që kanë studentët për vendet e lira të punës dhe mundësitë e punësimit. Nga pyetësi vërejmë këto rezultate:

Përshtatja e punës me profesionin (profilin arsimor & marrja e informacionit në lidhje me vendet e lira të punës



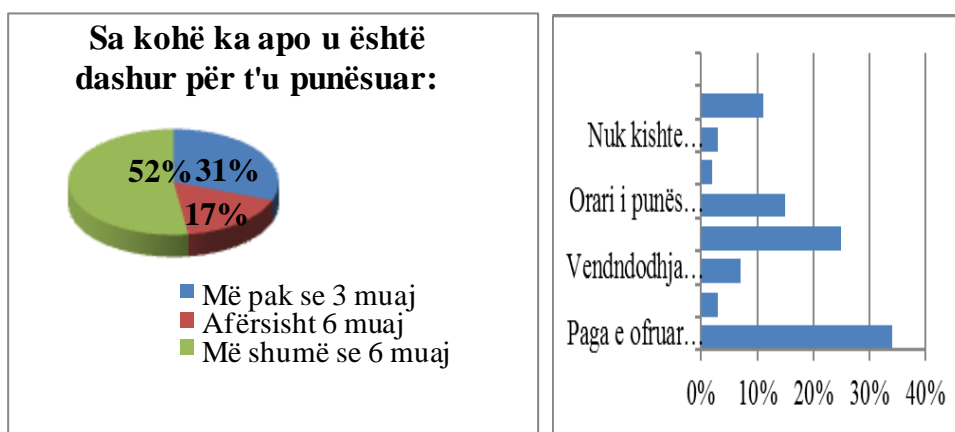
Grafiku Nr. 8. Përshtatja e punës me profesionin (profilin arsimor & Grafiku Nr. 9). Marrja e informacionit në lidhje me vendet e lira të punës.

Pjesa më e madhe pohojnë se gjejnë punë në sajë të njohjeve miqësore apo të afërme të tyre. Një përqindje e vogël gjejnë punë në rrugë formale, përfshirë në kompeticione, apo nëpërmjet njoftimeve që bëhen në rrjete të ndryshme sociale dhe një përqindje edhe më e vogël se e mëparshme thotë që është regjistruar në zyrën e punësimit dhe ato e kanë ndërmjetësuar në punën që bëjnë aktualisht.

Rezultate aspak të pëlqyeshme marrin nga pyetja në vazhdim, konkretisht nëse puna që të anketuarit bëjnë ka lidhje me profilin arsimor të tyre, domethënë me profesionin që ato kanë. Siç shohim në grafikun më poshtë vetëm një përqindje shumë e vogël, përkatësisht 25%, bën një punë që ka lidhje me profesionin e tyre, ndërkohë që pjesa më e madhe thonë që puna që bëjnë nuk lidhet aspak me profesionin që kanë.

Pyetjes “A jeni i kënaqur me punën që bëni aktualisht?”, ata iu përgjigjen 52% Jo dhe 48% Po. Kjo tregon se më shumë se gjysma nuk janë të kënaqur me punën që bëjnë dhe me shumë mundësi janë në kërkim të një pune tjetër që është më e përshtatshme për to. Këto rezultate janë mjaft shqetësuese dhe tregojnë shumë për tregun e punës në vendin tonë. Më poshtë kemi të paraqitur një grafik që tregon se sa kohë u është dashur të anketuarve të gjejnë punë ose sa kohë kanë që kërkojnë punë:

Grafiku Nr.10 & 11: Sa kohë kanë që kërkojnë punë ose sa u është dashur ta gjejnë? Arsyet e refuzimit të punës.



52% e tyre pohojnë që kanë më shumë se 6 muaj që kërkojnë punë dhe pa sukses. Si thamë edhe më sipër, kjo bën që shumë të rinj të dekurajohen, të pranojnë punë të cilat nuk i përshtaten dhe shumicën e rasteve edhe emigrimin në vende të ndryshme ku kanë mundësi më të mira punësimiti.

Duke u bazuar në një bllok pyetjesh të vlerësuara me shkallë likert, në lidhje me faktorët që ndikojnë në faktin që janë të papunë apo nuk bëjnë punën që dëshirojnë, të anketuarit u shprehën kështu:

- Rreth 76% janë shumë dakord që nuk njohin njerëzit e duhur që mund t'i ndihmojnë të punësohen.
- 75% janë shumë dakord që nuk kanë informacion për vendet e lira të punës.
- 40% janë dakord që mungesa e eksperiencës është një pengesë e madhe.
- 30% e të anketuarve janë dakord që nuk ka mjaftueshëm vende të lira pune në profesionin që ata kanë zgjedhur.
- Gjithashtu, pjesa më e madhe nuk janë dakord, sepse nuk kanë aftësitë e duhura për t'u punësuar.

Përsa i përket pengesave për gjetjen e punës, një përqindje e konsiderueshme janë dakord, se fakti që janë shumë të rinj në moshë, mospjesëmarrja në trajnime të ndryshme apo mungesa e eksperiencës, janë një pengesë për këtë çështje.

Nëse bëhet fjalë për kushtet e pranimit të një pune kemi rezultatet e mëposhtme:

- Pothuajse 70% të të anketuarve nuk do të praninin çfarëdo pune pavarësisht kushteve, kurse 13% pohojnë që do të praninin.
- Të pyetur nëse do të praninin çfarëdo pune nëse ka një pagesë të mirë, 45% nuk janë dakord, ndërsa 41% thonë që do të praninin.
- Ndërkohë, 82% do të praninin çdo punë, në qoftë se ka lidhje me profesionin e tyre, kurse një përqindje e vogël nuk janë dakord.
- Ndërsa, të pyetur nëse do të praninin një punë vetëm nëse ka lidhje me profesionin e tyre dhe ka pagesë të mirë, një numër i konsiderueshëm i të anketuarve janë dakord.

Hipoteza 1

Hipoteza₀: Nuk ekziston lidhje ndërmjet ndërmjet gjinisë dhe faktit nëse të rinjtë janë apo jo të punësuar.

Hipoteza₁: Ekziston një lidhje ndërmjet gjinisë dhe faktin nëse janë apo jo të punësuar të rinjtë.

Bazuar në analizën me SPSS kemi:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.332	1	1.332	5.881	.018 ^b
	Residual	13.588	60	.226		
	Total	14.919	61			

a. Dependent Variable: Gjinia:

b. Predictors: (Constant), Aktualisht jeni (i punësuar/i papunë):

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.825	.184		9.915	.000
	Aktualisht jeni:	-.297	.122	-.299	-2.425	.018

a. Dependent Variable: Gjinia:

Përderisa $p = 0.018 < 0.05$ atëherë themi se Hipoteza ₀ bie poshtë dhe pranohet Hipoteza₁, domethënë ekziston lidhje ndërmjet gjinisë dhe faktit a janë apo jo të punësuar të rinjtë. Në përgjithësi, mendohet se ka një numër më të madh meshkujsh të punësuar sesa femrash, kjo pasi duke u bazuar edhe tek të dhënat e pyetësorit, meshkujt në shumicën e rasteve pohojnë se

do të kishin pranuar çdo lloj pune pavarësisht kushteve, kjo pasi e kanë të nevojshme të punojnë dhe e shohin se është shumë e vështirë të gjendet puna e dëshiruar.

Hipoteza0: Nuk ekziston lidhje ndërmjet faktit se a kanë apo jo eksperiencë pune të rinjtë dhe kushtet për pranimin e një pune.

Hipoteza1: Ekziston një lidhje ndërmjet faktit a kanë apo jo eksperiencë pune të rinjtë dhe kushtet për pranimin e një pune.

Me regression të thjeshtë:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.425	1	.425	2.303	.134 ^b
	Residual	10.886	59	.185		
	Total	11.311	60			

a. Dependent Variable: A keni eksperiencë pune (përfshire praktikat dhe/ose internshpet)?
b. Predictors: (Constant), collapse i items të kushteve për pranimin e një oferte pune.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.938	.210		4.456	.000
	collapse i items të kushteve për pranimin e një oferte pune	.109	.072	.194	1.518	.134

a. Dependent Variable: A keni eksperiencë pune (përfshirë praktikat dhe/ose internshpet)?

Edhe në këtë rast $p = 0.134 > 0.05$, pra Hipoteza0 pranohet, domethënë që nuk ekziston një lidhje ndërmjet faktit a kanë apo jo eksperiencë të rinjtë dhe kushteve për pranimin e një pune. Përderisa hipoteza H_0 pranohet domethënë që nuk ka lidhje fakti nëse të rinjtë kanë eksperiencë me kushtet për pranimin e punës. Kjo shpjegohet që duke qenë se papunësia është e madhe dhe është e vështirë të gjendet puna që dëshirojmë, shumicën e rasteve, të rinjtë detyrohen të pranojnë punë që nuk përshtaten me dëshirat apo kualifikimet e tyre. Bazuar në këtë analizë regresioni dhe në analizën krahasuese të të dhënave, janë nxjerrë konkluzione dhe janë bërë rekomandime për të gjithë aktorët e përfshirë në vendimmarrje në lidhje me punësimin.

Konkluzione dhe rekomandime

- Punësimi i të rinjve është dhe do të mbetet një nga problemet më kryesore në Shqipëri. Duke u bazuar tek studimet dhe statistikat e bëra çdo vit nga INSTAT, ILO, Shërbimi kombëtar i punësimit etj., rezulton se kemi të bëjmë realisht me problem përse i përket punësimit të të rinjve dhe ky fenomen nuk karakterizon vetëm Shqipërinë, por shumicën e vendeve të rajonit, apo më gjerë. Punësimi i të rinjve është problematik.
- Pjesëmarrja e të rinjve në tregun e punës është e ulët dhe kjo për shkak të dekurajimit apo për shkak të mungesës së eksperiencës.
- Nga analiza na rezulton se pjesa më e madhe e të rinjve bëjnë punë që nuk përshtaten me profesionin e tyre apo nivelin e arsimit, si dhe punë që nuk u japin kënaqësi. Kjo tregon se të rinjtë më shumë gjejnë punë që nuk përputhen me kualifikimet e tyre.
- Vërehet që të rinjtë kanë shumë pak besim te zyrat e punësimit. Ato shohin mundësinë e punësimit vetëm nëpërmjet njohjeve familjare, shoqërore.
- Nga analiza e bërë dalim në përfundimin që gjinia nuk ka rëndësi në statusin e punës së personave, gjë që në përgjithësi e kemi vënë re edhe tek statistikat, por nuk mund të themi se është krejtësisht e saktë, pasi kampioni i studiuar është i vogël. Pakënaqësia është pothuajse në nivel të njëjtë për të dy gjinitë, pasi varet më shumë me faktin a përshtatet puna me dëshirat dhe arsimimin e tyre.
- Në mënyrë që të mundësohet ulja e papunësisë tek të rinjtë, një rekomandim do të ishte të mundësoheshin programe të ndryshme trajnimi apo praktikash të paguara nga qeveria për të rinjtë e sapodiplomuar dhe të reklamohen sa më shumë që të gjithë punëkërkuarit të jenë në dijeni për to.
 - Rekomandohet gjithashtu që të rinjtë të angazhon në punë, qoftë edhe vullnetarisht, gjatë ndjekjes së studimeve apo në periudhë pushimesh, sa për të fituar eksperiencë, duke qenë se kjo u jep siguri atyre, u bën të ndihen më të sigurt. Eksperienca në punë vlerësohet shumë dhe krijon avantazh në hyrjen e tregut të punës.
 - Rekomandojmë të gjithë aktorët politikë, shoqërorë, qeveritarë dhe OJQ, të kontribuojnë për të ndryshuar e përmirësuar sistemin e punësimit të të rinjve dhe më tej.

- Rinia është e ardhmja e kombit, ajo duhet inkurajuar, mbështetur dhe t'i krijohen hapësira që të kontribuojë në zhvillimin ekonomik dhe shoqëror të vendit.
- Rekomandohen të gjithë aktorët që mund të ndikojnë në punësimin e të rinjve. Le të bëhet ky punësim mbi bazën e meritokracisë.

Referenca

- Anyanwu, J. C. (2013). Characteristics and Macroeconomic Determinants of Youth Employment in Africa. *African Development Review*, 25(2), 107–129. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8268.2013.12019.x>
- Coenjaerts, C., Ernst, M. Fortuny, D. R., Pilgrim, M. (2009). Youth Unemployment. In OECD, Promoting pro-poor growth: Employment. OECD, Paris
- Çuka, E., Papapanagos, H., Polo, N., & Sanfey, P. (2003). Labor Market Developments in Albania: An Analytical Overview. *Review of Development Economics*, 7(2), 217–227. <https://doi.org/10.1111/1467-9361.00187>
- Eichhorst, W., Hinte, H., & Rinne, U. (2013). *Youth Unemployment in Europe: What to Do about It?* (Working Paper No. 65). IZA Policy Paper. Retrieved from <https://www.econstor.eu/handle/10419/91749>
- Ellis, T. J., & Levy, Y. (n.d.). Framework of Problem-Based Research: A Guide for Novice Researchers on the Development of a Research-Worthy Problem, 17.
- EUROPEAN COMMISSION, Albania 2016 Report. (2016). Retrieved from https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/pdf/key_documents/2016/20161109_report_albania.pdf
- Feldman, D. C., & Turnley, W. H. (1995). Underemployment among recent business college graduates. *Journal of Organizational Behavior*, 16(S1), 691–706. <https://doi.org/10.1002/job.4030160708>
- Freeman, R. (1979). Why Is There A Youth Labour Market Problem, NBER Working Paper No.365, National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Freeman, R., Wise, D.A., (1982). The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes and Consequences, University of Chicago Press.
- Furlong, A. (2013). *Youth Studies: An Introduction*. Abingdon, Oxon : Routledge.
- Furlong, A. (2013). *Youth Studies: An Introduction*. Abingdon, Oxon : Routledge.

-
- Furlong, A., and Cartmel, F. (2007). *Young people and social change*. Berkshire: Open University Press
 - ILO. (2009). *ILO school-to-work transition survey: A methodological guide*. Retrieved from http://www.ilo.org/ëcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/instructionalmaterial/ëcms_140858.pdf
 - INSTAT. (2017a). *Anketa Tremujore e Forcave të Punës*. INSTAT. Retrieved from <http://www.instat.gov.al/media/3638/atfp-t3-2017.pdf>
 - INSTAT. (2017b). *Tregu i punës*. Retrieved from [file:///C:/Users/user/Doënloads/tregu-i-punes-2017%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Doënloads/tregu-i-punes-2017%20(1).pdf)
 - Lippman, S. A., & McCALL, J. J. (1976). *The Economics of Job Search: A Survey*. *Economic Inquiry*, 14(2), 155–189. <https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.1976.tb00386.x>
 - Muco, M., Sanfey, P. Luci, E. and Hashorva, G. (2004) “Private Sector and Labour Market Developments in Albania: Formal Versus Informal”, *GlobalmDevelopment Network Southeast Europe (GDN-SEE)*
 - Papa E. *Ekonomia informale*. Revista Polis nr. 3, UET. Tiranë, 2007
 - Ruli, G. (2003) “Characteristics of Informal Sector Development in Albania, Chapter 13 in Belev, B. [ed.] *The Informal Economy in the EU Accession Countries: Size, Scope, Trends and Challenges to the Process of EU Enlargement*, Center for the Study of Democracy, Sofia.
 - O’Higgins, N. (1997). *The challenge of youth unemployment*. *International Social Security Review*, 50(4), 63–93. <https://doi.org/10.1111/j.1468-246X.1997.tb01084.x>
 - O’Higgins, N. (2001). *Youth unemployment and employment policy: a global perspective [MPRA Paper]*. Retrieved February 7, 2018, from <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/23698/>
 - Rosas, G., & Rossignotti, G. (2008). *Udhëzues për përgatitjen e Planit Kombëtar të Aksionit për Punësimin e të Rinjve*. ILO. Retrieved from http://ëëë.ilo.org/ëcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/ëcms_140786.pdf
 - Sackey, H. A., & Osei, B. (2006). *Human Resource Underutilization in an Era of Poverty Reduction: An Analysis of Unemployment and Underemployment in Ghana*.

African Development Review, 18(2), 221–247. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8268.2006.00140.x>

- Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi. (2014), 154.
- Thurow, L. C. (1975). *Generating inequality*. Basic Books. Retrieved from <http://agris.fao.org/agris-search/search.do?recordID=US201300524426>
- Todd, V. (2012, July). The youth employment challenge. Retrieved from
- https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/305736/the-youth-employment-challenge.pdf
- World Employment and Social Outlook – Trends 2017. (n.d.). Retrieved July 9, 2018, from <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/ëeso/2017/lang--en/index.htm>
- Youth Employment and Migration in Albania. (2013, August 12). [Fact sheet]. Retrieved February 15, 2018, from http://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_219634/lang--en/index.htm

FONDET PUBLIKE DHE PRIVATE TË PENSIONIT NË SHQIPËRI, ECURIA DHE PERSPEKTIVA

Edmira Ceni¹², Aurora Kinka (Pulti)¹³

Universiteti i Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, Departamenti Financë - Kontabilitet

ABSTRAKT

Ky punim ka të bëjë me njohjen e skemës shtetërore të pensioneve dhe të problematikave të saj në vendin tonë, si një pikënisje për rritjen e njohurive dhe konsideratës për fondet private të pensionit dhe është bazuar në ndjekjen e disa objektivave kryesore, si: njohjen me skemën shtetërore të fondeve të pensionit në vendin tonë dhe shkakun e deficitit të saj; prezantimin me skemën private të pensioneve dhe ecurinë e saj gjatë periudhës 2006-2017, si dhe njohjen me opinionet e të anketuarve rreth këtyre fondeve private.

Metodologjia e përdorur është anketimi dhe për mbledhjen e të dhënave shërbejnë 70 pyetësorë të shpërndarë në një mostër individësh mbi 18 vjeç, në qytetin e Shkodrës gjatë muajit qershor, 2017, për të kuptuar konsideratën dhe se sa individët janë të njohur me pensionet private dhe në përgjigje të hipotezës së ngritur “*skema joefiçente e fondeve shtetërore nxit nevojën për pensione private*”; po ashtu një intervistë me specialisten e financës pranë zyrës së kompanisë siguroese Sigal në Shkodër në qershor, të vitit 2017, për të kuptuar më konkretisht funksionimin e pensioneve private në qytetin tonë.

Në përfundim të këtij punimi, gjetja më kryesore lidhet me tendencën në rritje të individëve për përfshirje në fonde private pensioni edhe pse ata kanë pak informacion lidhur me këto skema.

¹² Diplomuar në vitin 2017 në Bachelor Financë – Kontabilitet në Universitetin e Shkodrës “Luigj Gurakuqi”. Aktualisht ndjek studimet e vitit të dytë për marrjen e titullit Master Shkencor në Kontabilitet (MSC).

¹³ Diplomuar në vitin 2004 në Bachelor Financë – Kontabilitet në Universitetin e Shkodrës “Luigj Gurakuqi” dhe në 2008 ka marrë titullin Master Shkencor në Financë pranë fakultetit të Ekonomisë në Universitetin e Tiranës. Në vitin 2017 ka marrë gradën shkencore Doktor në fushën e Financës në Universitetin e Tiranës. Që nga viti 2004 është pedagoge pranë Fakultetit Ekonomik të Shkollës “Luigj Gurakuqi” dhe lektore e lëndëve “Bazat e financës”, “Manaxhim financiar”, “Financa e korporatave”.

Vlen të theksohet se në këtë punim ka vend për përmirësime dhe se për nxjerrjen e rezultateve të këtij punimi kanë shërbyer një numër i kufizuar pyetësorësh të shpërndarë vetëm në qytetin e Shkodrës, megjithatë kjo mund të jetë një pikënisje për vijimin e kërkimeve të mëtejshme rreth ecurisë së këtyre skemave private, meqë gjenden në hapat e parë të funksionimit në vendin tonë.

Fjalë kyçe: Skemë shtetërore pensioni, skema private pensioni, deficit, njohuri, konsiderata, metodologji, pyetësor, intervistë, gjetje.

Public and private pension funds in Albania, progress and perspective

ABSTRACT

This paper is about recognizing the public pension fund in our country and its problems, as a starting point for increasing the knowledge and the consideration for the private pension funds and is based in the pursuit of the main objectives such as: to get introduced to the public pension fund in our country and its deficit causes; to get introduced to the private pension funds and their progress during 2006-2017 and finally, to get introduced to the respondent's opinion about these private schemes.

The methodology used in this paper is the survey and the method used to collect data consists in 70 questionnaires distributed in a sample of “over 18 years old individuals”, in Shkodra city, in June 2017, to understand the consideration and how much the individuals are familiar to the private pension funds and in response to the hypotheses raised “***The inefficient public pension fund scheme encourages the need for the private pension funds***”; furthermore, an interview conducted with the financial specialist of the private insurance company Sigal in Shkodra, in June 2017, in order to understand more concretely the way the private pensions operate in our city.

At the end of this paper, the most important finding is related to the individuals growing tendency to get involved in private pension funds, even though they have little information about these private pension schemes.

It is worth mentioning that there is place for improvements in this paper, and that should be taken into account the fact that the conclusions of this paper come as a result of a limited number of questionnaires distributed only in Shkodra city, however it can serve as a starting point for further

research, on the progress of these private schemes, as nowadays they are in the first steps of operating in our country.

Keywords: Public pension scheme, private pension scheme, deficit, information, consideration, methodology, questionnaire, interview, findings.

1. Hyrje

Përfitimi nga pensioni, mund të themi se është forma kryesore e të ardhurave kur të arrijmë moshën e tretë. Në kushtet e një mase pensioni jo shumë të kënaqshëm, me të cilën prindërit tanë, por edhe ne në të ardhmen do të përballemi, shfaqet një problem madhor që ka shkaktuar dhe do të vazhdojë të shkaktojë pakënaqësi.

Në Shqipëri, skema shtetërore e fondeve të pensionit nuk shfaqet shumë efëçente. Disa nga problematikat kryesore janë raporti i ulët kontribues-përfitues, pagat e ulëta, evazioni fiskal, emigrimi etj. Reforma e fillim vitit 2015 për tejkalimin e deficitit të skemës publike të pensioneve, kërkon vite për të dhënë frytet e saj, kështu që lind nevoja e marrjes në konsideratë të fondeve private të pensionit.

Ndonëse mund të duket e parakohshme, marrja e njohurive rreth përfitimit të pensionit, rritja e konsideratës për investime në fonde private pensioni dhe konkretisht investimi në to, duhet të jetë një objektiv që në moshë të re. Kështu, mosha e pensionit do të kalojë më qetë.

1.1 Qëllimi

Njohja e skemës shtetërore të pensioneve dhe e problematikave të saj, si një pikënisje për rritjen e njohurive dhe të konsideratës për fondet private të pensionit.

1.2.Pyetja kërkimore

Skema joefëçente e fondeve shtetërore të pensionit nxit nevojën për pensione private.

2. Skema publike e fondeve të pensionit në Shqipëri.

2.1. Zhvillimet e sigurimeve shoqërore pas vitit 1993.

Sistemi aktual i sigurimit shoqëror në Shqipëri, filloi për herë të parë në vitin 1993, me hyrjen në fuqi të ligjit nr. 7703 i dt. 11.05.1993 “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë” dhe bazohej në parimin Pay As You Go (PAYG), parimi për përgjegjësinë individuale, për rrisqet sociale të së ardhmes dhe parimi i solidaritetit midis brezave, për

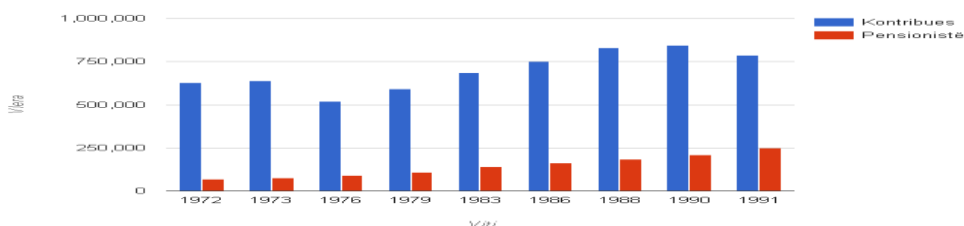
administrimin e të cilës u themelua Instituti i Sigurimeve Shoqërore (ISSH) në qershor të vitit 1992, i drejtuar nga një Këshill Administrativ 3 palësh me përfaqësues të qeverisë, punëmarrësve dhe punëdhënësve (Selita, 2012). Sistemi i përgjithshëm i sigurimeve shoqërore ndahet në: **1.Sigurimi i detyrueshëm, 2.Vullnetar, 3.Suplementar, 4.Pensione shtetërore të posaçme, 5.Pensione sociale, 6.Fonde profesionale dhe fonde të pensionit vullnetar.** (Ligji nr. 7703 të dt.11.05.1993 “Për Sigurimet Shoqërore në Republikën e Shqipërisë”, (i ndryshuar), neni 1; Ligji nr.104/2014, “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin 7703, dt. 11.05.1993”, neni 1).

2.2 Statistika dhe analizë lidhur me ecurinë e fondeve publike të pensionit në vite.

Në këtë nënçështje do të paraqesim statistika dhe analiza treguesish për të kuptuar ecurinë e skemës publike të FP në vite.

Më poshtë po paraqesim një grafik lidhur me numrin e kontribuesve dhe pensionistëve nga viti 1972-1991, nëpërmjet një analize të realizuar nga ODA (Open Data Albania) (Zilja, 2011).

Grafiku 2.1- Numri i kontribuesve dhe pensionistëve në periudhën 1979-1991.



Burimi: Open data Albania (2011).

Nga ky grafik vërehet se **numri i kontribuesve është më i madh se i pensionistëve** dhe se ky numër në vitin 1976 ka pësuar një rënie me rreth 18% krahasuar me 1973. Më pas trendi ka qenë gjithmonë rritës, pavarësisht se **ritmi i rritjes së pensionistëve është disa herë më i madh dhe më i qëndrueshëm se ai i kontribuesve.** (Llogaritjet janë bërë nga autori i këtij punimi).

Në vitin 1991 fillon krisja lidhur me numrin e kontribuesve, që duhet të jetë 7% më i ulët se një vit më parë.

Më tej sipas ODA, raporti kontribues përfitues në 1972 ishte 10%, pra (10 kontribues për një pensionist) dhe më pas në 1991 shkon në 25% ose 4 me 1. Sipas tabelës më poshtë, ky përqendrim mund të ketë ardhur si rezultat i

rritjes së normave të kontributit para viteve '90 që ka sjellë edhe dekurajimin e kontribuesve.

Tabela 2.1- Të dhëna mbi përfituesit, kontribuesit, raportin e varësisë dhe normat.

Viti	Kontribues	Pensionistë	Raporti vartësie	Norma
1972	626,953	68,216	10.88%	8%
1973	639,088	74,325	11.63%	9%
1976	520,150	91,164	17.53%	11%
1979	591,287	107,614	18.2%	13%
1983	685,296	140,072	20.44%	15%
1986	750,982	163,790	21.81%	19%
1888	829,500	184,215	22.21%	21%
1990	846,212	208,416	24.63%	23%
1991	785,616	250,150	31.84%	25%

Burimi: Open data Albania (2011).

Në vitin 1990, situata e skemës së sigurimeve shoqërore u shfaq e rënduar si rezultat i:

1. ndryshimeve të sistemeve të ekonomive dhe 2. paqëndrueshmërisë së legjislacionit.

Kështu, **në vitin 1993, u reformua totalisht skema e sigurimeve shoqërore**, bazuar në ligjin 7703 (të përmendur më lart). Për ta përmbledhur, kemi që **me fillimin e skemës së re të sigurimeve shoqërore në 1993, në vitet e para ka pasur një rënie të numrit mesatar të kontribuesve**. Ndërsa, **pas vitit 1997 edhe në vijim, kryesisht në vitet 2007-2011, numri i kontribuesve është rritur dhe ka kulmuar në vitin 2011, me 735,000 kontribues, kryesisht në biznese të vogla**. Ndërsa, për të ardhurat nga kontributet, mund të themi se kanë pasur tendencë rritjeje deri në vitin 1997, të cilat pësuan rënie, për shkak të situatës së trazuar në vend. Më tej sërish u rritën dhe arritën pikën kulmore në 2011, me vlerën 48.4 mld lekë.

Më poshtë po trajtojmë edhe 3 treguesat kryesorë të skemës së sigurimeve shoqërore për këtë periudhë. Duke filluar me **koeficientin e zëvendësimit** (raporti mes masës së pensionit mesatar me pagën mesatare), duhet të shfaqë një farë stabilizimi për këtë periudhë, në vlerën 35.6%.

Më tej, **treguesi i mbulimit** (raporti i numrit të kontribuesve me forcën e punës), nga viti 1994-1999, ka shfaqur rënie, ndërsa më pas ka pasur tendencë rritjeje, deri në vlerën 67% në 2011. Kjo dëshmon për zvogëlimin e dukurisë së evazionit.

Së fundi, **treguesi i varësisë**, (raporti kontribues-përfitues), është përkeqësuar nga njëri vit në tjetrin deri në vitin 2002. Më tej ka shfaqur përmirësime.

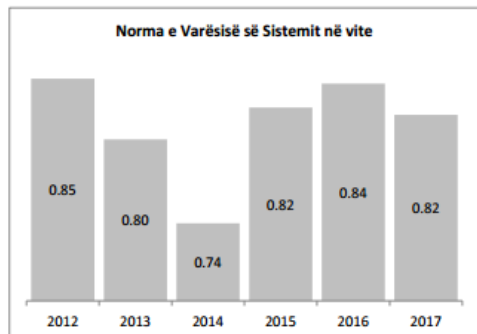
2.3 Ecuria e treguesve në harkun kohor 2012-2017.

Në këtë nënçështje do të trajtojmë tendencat e treguesve më kryesorë të sistemit publik të pensioneve marrë nga librat statistikorë të ISSH për vitet 2012-2017. Në mënyrë të përmblëdhur, **numri i kontribuesve në total**, në skemën e sigurimeve shoqërore ka ardhur në rritje dhe se rritjen më të madhe e ka nga viti 2013-2014, me afërsisht 16.6% (llogaritur nga vetë autori i këtij punimi), ndërsa nga 2014-2015 ka një rritje prej 9.7%.

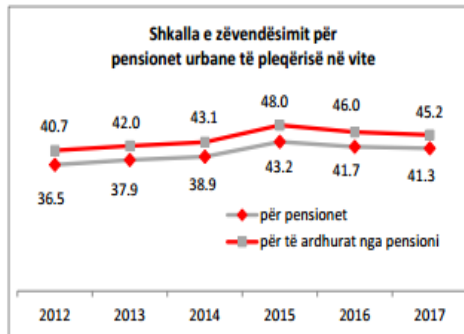
Për sa i përket **normës së varësisë** për këtë periudhë, ka shfaqur përmirësime duke shkuar në **1.2** kontribues për 1 pensionist.

Lidhur me **shkallën e zëvendësimit** për pensionet urbane të pleqërisë ka pasur përmirësim në 3 vitet e para dhe në vitin 2015, një rënie të lehtë si rezultat i një revizionimi të bërë në pensionet dhe të ardhurat mesatare urbane dhe rurale në 2014, duke ndryshuar kështu edhe këtë raport.

Grafiku 2.2- Norma e varësisë së sistemit në vite. Grafiku 2.3- Shkalla e zëvendësimit për pensionet urbane të pleqërisë në vite.



Burimi: ISSH (2017)



Burimi: ISSH (2017)

Në vijim, **viti 2016 nuk shfaq diferenca të mëdha në numrin e kontribuesve**. Lidhur me **raportin e varësisë**, në bazë të llogaritjeve të bëra (vetë autori), mund të nxjerrim vlerën prej 0,85 ose **1.17** kontribues për një pensionist, nga 0.83 në 2015 (Statistika të sigurimeve shoqërore, 2016). Vërejmë një përkeqësim të këtij raporti për shkak se ritmi i rritjes së numrit të pensionistëve në 2016 është më i madh se i kontribuesve dhe një përmirësim të lehtë të raportit në vitin 2017, konkretisht **1.22**, por që ende është një vlerë shumë e ulët.

Raporti i zëvendësimit, po ashtu ka ndryshuar në vitin 2016, krahasuar me 2015 dhe këtë mund ta shohim edhe përmes grafikëve në sektorin “*Të ardhurat mujore të pensionistëve*” po ashtu dhe në 2017, për shkak se në vitin 2015, në rakordim me Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve, paga mesatare kontributive është rillogaritur dhe si rezultat ka ndryshuar edhe raporti (Libri i statistikave, 2013, 2016, 2017).

2.4 Problematikat e skemës shtetërore të fondeve të pensionit dhe nevoja për reformim.

Më poshtë po paraqesim disa nga arsyet se pse skema shtetërore e fondeve të pensionit në Shqipëri nuk është efiçente:

Sipas Dogani (2014), problemet e skemës PAYG janë: **1. Raport i ulët kontribues-përfitues. 2. Të ardhura mesatare të ulëta. 3. Norma e lartë e papunësisë. 4. Evazioni fiskal. 5. Emigrimi. 6. Plakja e popullsisë** (Sipas sektorit “Pensionistë në vite”, që tregon shtimin e numrit të pensionistëve me rreth 12.6% nga viti 2010 në 2016) dhe rënia e numrit të lindjeve për shkak të emigracionit të lartë në moshë fertile, rritja e moshës mesatare të martesës dhe përdorimi i metodave të planifikimit familjar. (Instat, Lindjet dhe vdekjet). **7. Të punësuarit ruralë vlerësohen me kontribute fikse**, por shteti bën llogaritjen e kontributit të plotë mbi bazën e pagës minimale urbane dhe paguan në ISSH diferencën midis kësaj vlere dhe kontributit fiks të të punësuarit rural. (Gjini, 2013).

Referuar kësaj, në 01.01.2015 ka hyrë në fuqi ligji i ri 104/2014, me ndryshimet e nevojshme për t’iu përshtatur reformës së nisur, para rreth 3 vitesh. Kjo reformë sipas ish-ministrit Veliaj, konsiston në: **1. Heqjen e pensionit maksimal**, pra, gjithçka do të varet nga sasia e kontributeve të derdhura në vite.

2. Vendosjen e një pensioni social për të gjithë të moshuarit 70- vjeçar të cilët nuk përfitojnë nga skema e sigurimeve shoqërore (Veliaj, 2014).

3. Në rritjen e moshës së daljes në pension.

4. Jo vetëm kaq, por me **qëllim uljen e shpenzimeve të** sigurimeve shoqërore (të cilat në Shqipëri, gjithmonë i kanë dominuar të ardhurat), një rekomandim i përhershëm i BE-së ka qenë barazimi i moshës së daljes në pension për të dyja gjinitë, pasi për shkak të jetëgjatësisë më të madhë të femrave dhe për shkak të daljes më herët në pension, ato gëzojnë pension më shumë vite se sa meshkujt (Hoxha, 2015).

2.5 Domosdoshmëria e funksionimit të një sistemi privat pensionesh.

Bazuar në parashikimet e treguesve kryesorë, të publikuara në Dokumentin e Pensioneve, hartuar në prill të vitit 2014, skema e sigurimeve shoqërore do të vazhdojë të përballet më një sërë sfidash, për shkak të rritjes së numrit

të pensionistëve dhe rënies së numrit të popullsisë në moshë pune. Parashikimet rreth treguesve janë bërë deri në vitin 2080 (Dokumenti i politikave të pensioneve, 2014).

Tabela 2.2- Treguesit kryesorë në vitin 2012 dhe 2080.

<i>Treguesit</i>	<i>Në 2012</i>	<i>Në 2080</i>
<i>Treguesi i varësisë</i>	86 pensionistë/100 kontr.	118 pensionistë/100 kontr.
<i>Treguesi i mbulimit</i>	55,7%	56%
<i>Treguesi i zëvendësimit</i>	36%	6,2%

Burimi: Dokumenti i politikave të pensioneve, (2014).

Duke u bazuar në këto pritshmëri dhe në problematikat thelbësore të sistemit publik të pensioneve, nuk do të ishin të mjaftueshme vetëm reformat, por edhe lindja e fondeve private të pensionit.

3. Skema private e fondeve të pensionit në Shqipëri.

3.1 Krijimi i fondeve private të pensionit dhe llojet e tij.

Aktualisht, skema e pensioneve në vendin tonë përbëhet nga 2 shtylla kryesore: 1. **Skema Pay As You Go** (kolona I), që administrohet nga ISSH dhe 2. **skema vullnetare private**, e administruar nga shoqëritë e FP privat. Kjo e fundit, “de jure”, është prezantuar për herë të parë në 1995, por filloi të funksionojë pas 10 vitesh. Skema private funksionon si një skemë suplementare ndaj asaj shtetërore. Për më tepër, sipas ligjit 10197 datë 10.12.2009 kemi 2 lloje fondesh pensioni privat: 1. ai **vullnetar individual** dhe 2. **fond pensioni profesional**, ku i pari në qendër ka vetë individin, i cili vullnetarisht, përcakton në kontratën e anëtarësimit masën e kontributit, kohën e fillimit dhe mbarimit të derdhjes së tij. Ndërsa, te i dyti është vetë punëdhënësi, që shpreh dëshirën për të siguruar punonjësit e tij në një FP privat.

Fondi profesional është 2 llojesh: a- **fond vetëm i punëdhënësit**, ku punëdhënësi paguan tërësisht kontributet për punonjësit e tij dhe b- **fond profesional i përbashkët**, ku kontributet paguhen si nga punëdhënësi edhe nga punëmarrësi. Kontributi i secilit përcaktohet me kontratë. (Raiffeisen Invest, Sistemi i pensioneve në Shqipëri).

3.2 Përparësitë e fondeve private të pensionit në Shqipëri.

Sipas Dogani (2014), *përparësitë e fondeve private* dhe pse duhet t'i zgjedhim ato, paraqiten si më poshtë:

1. Për të përfituar *pension shtesë* përveç atij që ofron skema shtetërore. 2. *Përfitime më të mëdha* se ajo shtetërore, për shkak të investimit të kontributeve. 3. Përfitim në formë *pagesash të menjëhershme*. 4. *Epërsi edhe me depozitat bankare*, pasi mund të depozitosh edhe nën shumën minimale të përcaktuar nga depozitat në banka dhe ka *norma më të larta interesi se bankat*. 5. Opsioni i *përdorimit të fitimit me këste mujore* si pension duke e vazhduar investimin ose shlyerjen e menjëhershme të llogarisë. 6- *Ekonomia e shkallës*, ku anëtarët e fondit përfitojnë nga fakti se janë të shumtë në numër. 7- Kontributi dhe interesi i fituar janë të përjashtuara nga tatimet mbi të ardhurat personale, pra ka *lehtësi fiskale*. (Ligji 156/2014 “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin 8438 të dt. 28.12.1998”, “Për tatimin mbi të ardhurat”, i ndryshuar).

3.3 Ecuria e fondeve private në Shqipëri.

Mbi bazën e raporteve vjetore të publikuara çdo vit nga Autoriteti i Mbikëqyrjes Financiare, mund të arrijmë të kuptojmë tendencat dhe perspektivën e skemës vullnetare të pensioneve. Duke filluar me vitin **2007**, kur kjo skemë ishte në hapat e para, ekzistonin 3 institute private pensionesh të cilët kishin filluar aktivitetin e tyre që nga viti 2006. Ata ishin:

- “**Garantsig Instituti Privat i Pensioneve sh.a**”

-“**Shoqëria “IAPPSSH sh.a**” ose “Instituti Amerikan i Pensioneve Suplementare Shqiptare”.

- “**Capital sh.a**”, me një total kontribuesish prej 2872 persona.

Në vitin **2008**, ishin po të njëjtat institute të pensioneve private ku **numri i kontribuesve kishte shkuar në 3861 nga 2872** në 2007 ose 34,4% më i lartë.

Viti **2009** shoqërohet me hyrjen e Raiffeisen Pensions në treg si ofruese e fondeve private të pensionit dhe daljen e IAPPSSH.

Një zhvillim i rëndësishëm për **vitin 2011** është edhe licencimi i operatorëve që do të luanin një rol të madh në maturimin e tregut të pensioneve. Për **vitin 2012**, për herë të parë, filluan të ushtronin aktivitetin e tyre 3 shoqëri fondesh pensioni të reja: 1. **Sigal**, 2. **Raiffeisen invest**, 3. **Sicred Pension**.

Tabela 3.1- Përmbledhëse e treguesve të pensionit privat nga viti 2012-2017.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Asete neto (mln lekë)	283,1	436,03	629,14	928,74	1.318,73	1.727,54
Anëtarë (persona)	7,281	7,887	8,491	12,559	17,317	20,947

Ndryshimet në % nga viti paraardhës.	-Asetet janë rritur me 82,89% -Anëtarët janë rritur me 15,66% nga 2011	-Asetet janë rritur me 53,75% - Anëtarët janë rritur me 8,32% nga viti 2012	-Asetet janë rritur me 44,69% - Anëtarët janë rritur me 7,66% nga viti 2013	-Asetet janë rritur me 47,62% - Anëtarët janë rritur me 47,91% nga viti 2014	-Asetet janë rritur me 42%, nga 2016 - Anëtarët janë rritur me 38%, nga 2016	-Asetet janë rritur me 31 %, pra me ritme më të ulëta nga një vit më parë - Anëtarët janë rritur me 20,96%, sërish me ritme më të ulëta se një vit më parë
--------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Burimi: AMF, për periudhën 2012-2017. (Përpunuar nga autori i punimit).

Nga tabela shohim se kemi një përmirësim të treguesve në vitin 2015 që mund të jetë si rezultat i një politike të re që AMF kërkonte të ndiqte, duke bashkëpunuar edhe me Bankën Botërore (BB), në drejtim të zgjerimit të mbulimit dhe ngritjes së një metodologjie të re mbikëqyrëse.

Po ashtu, në fund të vitit 2016, shohim të ketë një rënie të ritmit të rritjes si të anëtarëve dhe të vlerës së asetëve në këto fonde, përkatësisht me 9,91% dhe 5,62% krahasuar me 2015, si dhe rënie në ritmin e rritjes me 11% në vlerën e asetëve dhe me 17,04% në numër anëtarësh në vitin 2017, krahasuar me fundvitin 2016. (Autoriteti i Mbikëqyrjes Financiare, 2012-2017).

Megjithatë, përsëri pjesëmarrja në këto skema lë për të dëshiruar dhe sipas Hasa (2015), arsyet janë:

1. **Mentaliteti** i individëve,
2. **Politikë joatraktive** për pjesëmarrjen në kursime afatgjata të popullatës.
3. **Ana ekonomike**,
4. **Moszhvillimi i tregut të kapitalit**,
5. **Edukim i kufizuar i popullatës** për të kursyer në instrumente financiarë afatgjatë.

4. Fondet private në Shqipëri dhe domosdoshmëria e tyre.

4.1 Intervistë e shkurtër me specialisten e financës, znj. Ajsona Dani, në zyrën e Sigal, Shkodër.

Në degën e Sigal në Shkodër, munda të realizoj një intervistë të shkurtër rreth fondeve private të pensionit me specialisten e financës, znj. Ajsona Dani në qershor të vitit 2017, me synimin për t'u njohur më në thellësi me mënyrën se si operonin fondet private në praktikë si për shembull: masa e kontributeve, alternativat e derdhjes dhe tërheqjes së tyre në këto skema, target grupi që synojnë fondet private në qytetin tonë, format e promovimit të fondit privat nga Sigal dhe tendencat e kësaj skeme në qytetin tonë, shoqëruar me pikat më të forta dhe më të dobëta të saj.

Kështu pyetja e parë ishte rreth mënyrës se si funksiononte, konkretisht, kjo skemë në qytetin tonë dhe përgjigja ishte se çdo kush që dëshiron të sigurojë një pension suplementar për të ardhmen e tij, mund të kontribuonte në shuma të caktuara parash, ku minimumi i mundshëm ishte 500 lekë (të reja) dhe pa limit, por që konkretisht në Shkodër, individët, maksimumi paguanin deri në 10,000 lekë (të reja).

Pyetjes së dytë, rreth target grupit të njerëzve që ata synonin të bënin pjesë në këtë skemë, znj. Dani iu përgjigj, se çdo individ mbi 18 vjeç dhe deri në 10 vjet pa arritur moshën e pensionit (65 vjeç), kishte të drejtën të bëhej pjesë e kësaj skeme, por më parë duhej të plotësohej një kontratë, në të cilën përveç gjeneraliteteve të individit, duhej të deklarohej edhe gjendja shëndetësore e tij (vërtetuar kjo edhe nga mjeku).

Pyetja e tretë konsistonte në mënyrën se si do të veprohej për derdhjen e kontributeve dhe marrjen e përfitimeve dhe përgjigja ishte se çdo pikë është e përcaktuar qartë në kontratën që realizon klienti me kompaninë dhe konkretisht, mundësitë për derdhjen e kontributeve ishin: mujore (forma më e përhapur), 6-mujore dhe 1-vjeçare, ku për rastin e fundit, në zyrën e Sigal në Shkodër, kishte klientë që kishin derdhur vetëm 1 herë në vit kontribute në shumën 500,000 lekë (të reja). Ndërsa, për tërheqjen e përfitimeve, znj. Dani, shprehet se është po ashtu e paraqitur në kontratë dhe shumë fleksibël. Mundësitë ishin: ose të bëhej tërheqje mujore ose në një shumë të vetme, kur të arrihej moshja e pensionit.

Gjatë intervistës, znj. Dani, vuri theksin te një avantazh shumë i madh i fondeve private, që konsistonte në trashëgiminë e përfitimeve, të drejtën për të përcaktuar apo ndryshuar trashëgimtarin me kontratë.

Pyetja e radhës konsistoi në format e promovimit që përdor konkretisht kjo zyrë për fondet e pensionit privat dhe përgjigja ishte se për të rritur numrin e klientëve, kryesisht, përdorëshin kontaktet e drejtpërdrejta dhe telefonatat

me klientët e mundshëm. Sigurisht, edhe përhapja e broshurave dhe reklama ishte pjesë e formave të promovimit të këtij institucioni.

Ndërkohë, ndër problematikat kryesore që mund ta shqetësonte këtë institucion, sipas znj. Dani, ishte mungesa e një tregu të zhvilluar financiar. Kjo përbëntë një problem lidhur me diversifikimin e portofolit të investimeve, i cili dominohej nga Bonot e Thesarit, si një nga mjetet financiare me më pak risk e për rrjedhojë, me më pak kthim.

Së fundi, pyetja e drejtuar kishte të bënte me pritshmëritë dhe tendencat e kësaj skeme, aktualisht në qytetin tonë. Përgjigjja ishte se pritshmëritë dhe tendencat, nga njëri vit në tjetrin, janë në rritje. Pavarësisht se ende në nivele të ulëta, mund të ndjehej lehtë interesimi i njerëzve dhe një rritje e konsideratës për këto forma relativisht të reja investimi në vendin tonë.

4.2 Analiza e pyetësorit

Në këtë çështje trajtohen rezultatet e nxjerra nga 70 pyetësorë të shpërndarë në një mostër individësh mbi 18 vjeç, në qytetin e Shkodrës në qershor të vitit 2017, nga të cilët 8 nuk janë kthyer, pra mostra jonë përbëhet nga 62 pyetësorë. Qëllimi i pyetësorit ka të bëjë me marrjen e informacionit se sa konsideratë dhe njohuri kanë individët për fondet private të pensioneve dhe se a ka një tendencë në rritje për t'iu drejtuar fondeve private të pensionit, për një masë pensioni më të lartë në pleqëri.

Pyetja e parë, ka të bëjë me **profilin e individëve të intervistuar**, ku nga 62 individë: 71% janë të punësuar ose 44 persona, 19% të vetëpunësuar ose 12 persona dhe 10% të papunë ose 6 persona.

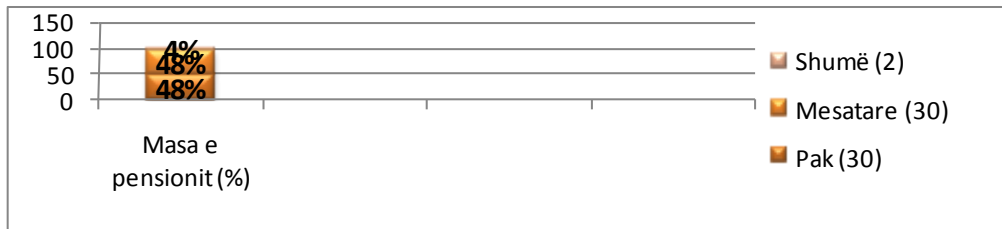


Pyetja e dytë, konsiston në të kuptuarit **rreth vlerësimit, që njerëzit kanë për fondet e pensionit**, pra sa i rëndësishëm është ai për ta. 55% kanë mendim pozitiv (34 persona) dhe 45% (28 persona) nuk e vlerësojnë këtë investim si të rëndësishëm.

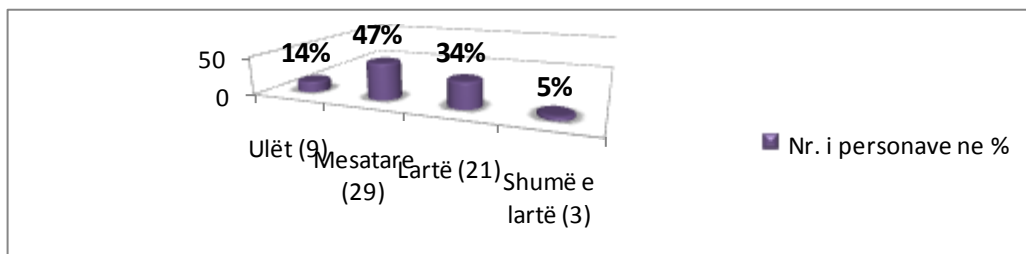


Pyetja e tretë, ka të bëjë me **vlerësimin që i bëjnë njerëzit masës së tyre të pensionit** në të ardhmen. 48% (30 persona) e vlerësojnë pak të

kënaqshme, po ashtu 30 persona të tjerë (48%), mesatarisht të kënaqshme dhe 4% (2 persona), e vlerësojnë shumë të kënaqshme.



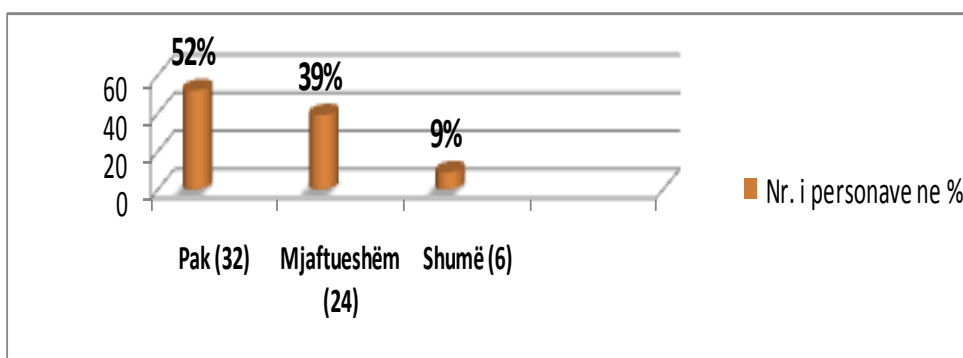
Pyetja e katërt ka të bëjë me vlerësimin e normës aktuale të kontributit nga individët. Nga rezultatet del se 9 persona e vlerësojnë të ulët (14%), 29 persona, mesatare ose 47% e tyre, 21 persona e vlerësojnë të lartë (34%) dhe 3 të tjerë (5%) e vlerësojnë shumë të lartë.



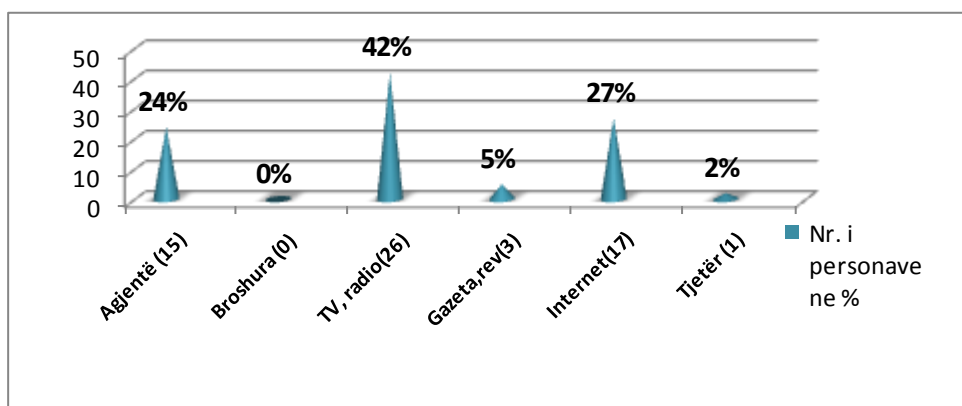
Pyetja e pestë tregon se sa të domosdoshme janë FP privat për njerëzit. 6 persona i shohin si aspak të domosdoshme (10%), 15 si pak të domosdoshme (24%), 14 persona si mesatarisht të domosdoshme (22%) dhe 27 persona i vlerësojnë si shumë të domosdoshme (44%).



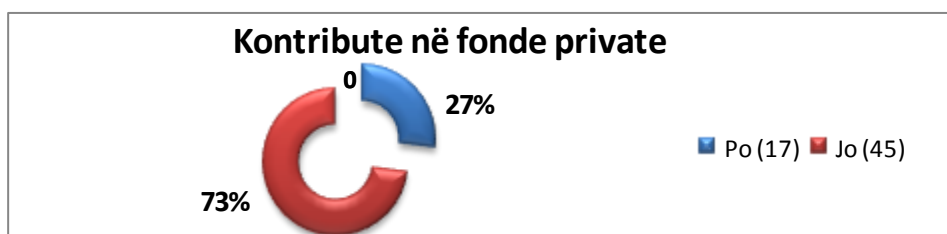
Pyetja e gjashtë, lidhet me faktin se **sa informacion** kanë individët rreth fondeve private të pensionit, ku 32 persona ose 52% kanë pak informacion, 24 persona ose 39% kanë mjaftueshëm dhe 6 persona ose 9% të individëve kanë shumë informacion.



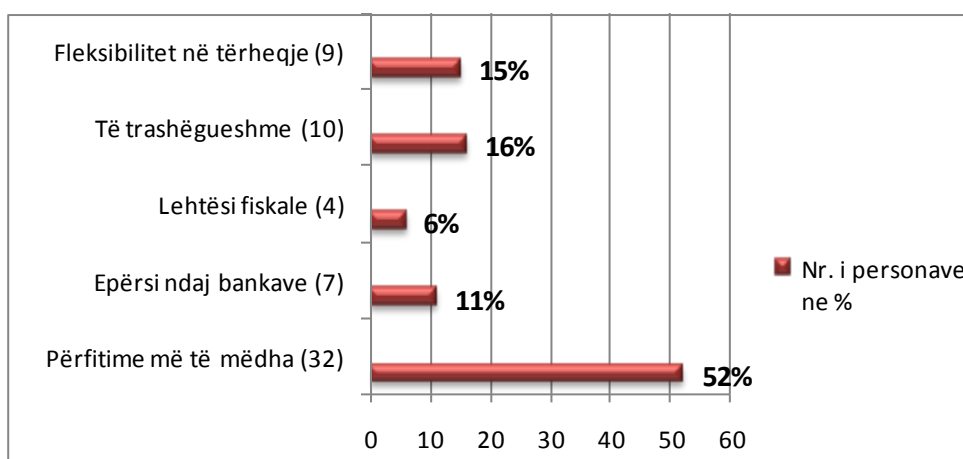
Pyetja e shtatë, lidhet me **formën më kryesore të burimit të informacionit** rreth fondeve private. Nga rezultatet del se 24% e personave i marrin informacionet nëpërmjet agjentëve të fondeve private, 42% nëpërmjet TV, radio etj., 5% nëpërmjet gazetave dhe revistave, 27% nëpërmjet internetit, 2% në forma të tjera (trajnim) dhe 0% nëpërmjet broshurave.



Pyetja e tetë, na jep informacion për **numrin e individëve që aktualisht derdhin kontribute** në fonde private pensioni dhe llojin e tyre. 17 persona ose 27% e mostrës derdhin kontribute në fonde private pensioni dhe ato janë individuale, kurse 45 persona (73%) nuk derdhin kontribute në fonde private.

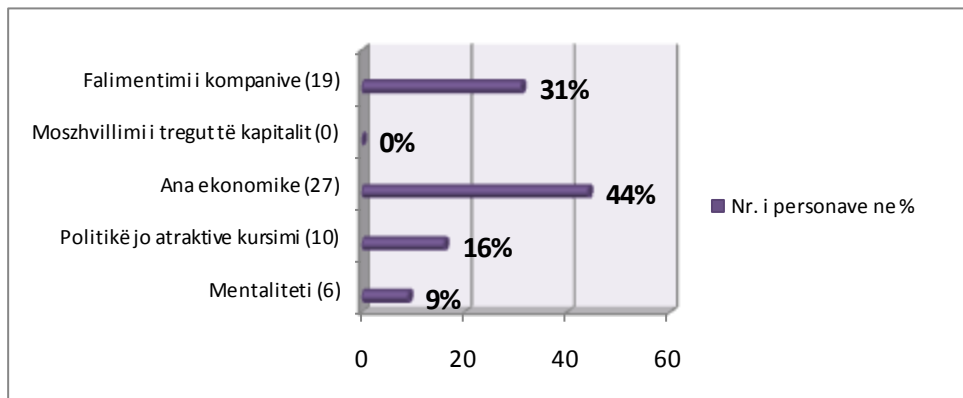


Pyetja e nëntë, ka të bëjë me **avantazhin që individët vlerësojnë më shumë** nga FP privat. Nga rezultatet kemi 32 persona (52%) vlerësojnë faktin se ka përfitime më të mëdha se skema shtetërore, 7 persona (11%) vlerësojnë epërsinë ndaj bankave në normat e përfitimit, 4 persona (6%) kanë zgjedhur lehtësinë fiskale, 10 persona (16%) vlerësojnë faktin që trashëgohen dhe 9 persona (15%) parapëlqejnë fleksibilitetin e tërheqjes së përfitimeve.

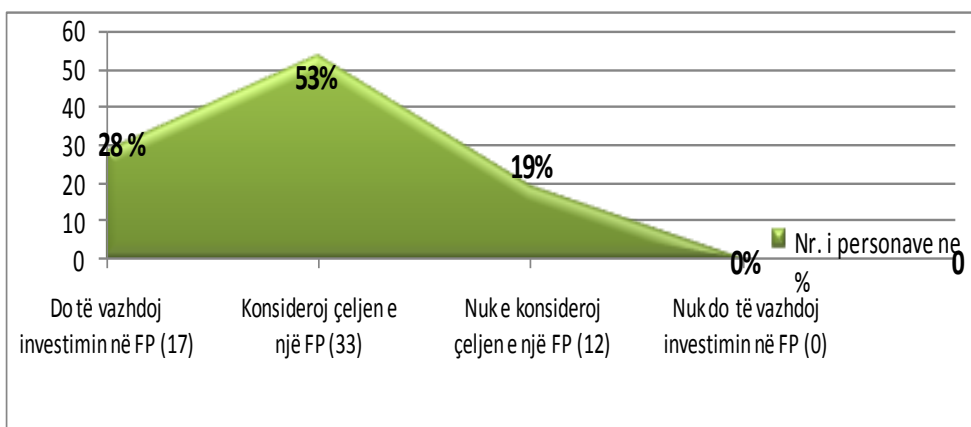


Pyetja e dhjetë, na tregon arsyen pse tregu i FP privat nuk është shumë i zhvilluar. Nga 62 persona, 6 ose 9% mendojnë se shkak është mentaliteti i

njerëzve; 10 persona (16%), nuk ka një politikë atraktive për kursime afatgjata; 27 persona (44%) mendojnë, arsyeja ekonomike; asnjë nuk e mendon moszhvillimin e tregut të kapitalit si një problem dhe 19 persona (31%) mendojnë si shkak, frikën nga falimentimi i kompanive.



Pyetja e njëmbëdhjetë, lidhet me **konsideratën** që individët e intervistuar kanë për FP private dhe reagimet e mundshme të tyre. 17 persona (28%) mendojnë se do të vazhdojnë me fondin privat që disponojnë; 33 persona (53%) do të marrin në konsideratë çeljen e tij; 12 persona (19%) nuk do ta marrin në konsideratë çeljen e tij dhe 0 persona kanë zgjedhur alternativën, “Nuk do të vazhdoj investimin në fondin privat që disponoj”.



Konkluzione

Skema shtetërore e fondeve të pensionit në Shqipëri nuk shfaqet shumë efiçente për shkak të raportit të ulët kontribues-përfitues, paga të ulëta, evazionit fiskal, emigrimit etj., dhe meqë reforma e fillimit të vitit 2015 për tejkalimin e deficitit të skemës publike të pensioneve, kërkon vite për të dhënë frytet e saj, lind nevoja e marrjes në konsideratë të fondeve private të pensionit.

Nga rezultatet e nxjerra nga pyetëtori, mund të themi, se individët e vlerësojnë investimin për përfitim pensioni si të rëndësishëm, ndonëse masa e tij priret të shfaqet pak apo mesatarisht i kënaqshëm për shumicën e individëve dhe se ata e shohin shumë të domosdoshme përfshirjen në një skemë private pensioni, pavarësisht se informacioni që kanë rreth tyre është i pakët.

Në bazë të rezultateve të pyetëtorit, lidhur me konsideratën që individët kanë rreth fondeve private të pensionit, mund të themi se shumë individë që ende nuk disponojnë një fond privat shprehen se do ta konsiderojnë si një alternativë të mundshme investimi, kryesisht për shkak të përfitimeve më të mëdha se skema shtetërore. Kështu mund të nxirret përfundimi se tendencat dhe perspektivat për pjesëmarrje në fonde private, janë në rritje, pavarësisht se me ritme të ngadalëta, kryesisht, për shkak të anës ekonomike dhe frikës nga falimentimi i kompanive që i menaxhojnë këto fonde.

Rekomandime

1. Duhet marrë masa, si: rritja e pagave, hapja e vendeve të reja të punës me qëllim uljen e papunësisë dhe lëvizjet emigratore, pakësimi i evazionit fiskal, me qëllim rritjen e vlerave të kontributeve dhe pensioneve.
2. Skema shtetërore nuk ka nevojë vetëm për reformim, por edhe për një zhvillim të mëtejshëm të shtyllës së dytë dhe të tretë të skemës së pensioneve.

3. Rritje e promovimit të këtyre fondeve private të pensionit nga vetë kompanitë ofruese.
4. Konsiderata për fondet private të pensionit dhe derdhja e kontributeve në to, duhet të planifikohen që në moshë të re.
5. Një rikthim i bursës në Shqipëri dhe përdorim i letrave me vlerë, do të rriste mundësinë e këtyre fondeve private, për investime më fitimprurëse dhe me përfitime më të mëdha.

Referencat

- Autoriteti i Mbikëqyrjes Financiare. (n.d). Raportet vjetore. Marrë nga www.amf.gov.al
- Autoriteti i mbikëqyrjes financiare. (2017, Mars 31). Publikime- Tregu i pensioneve vullnetare e raporti statistikor 3-mujor. Marrë nga <http://amf.gov.al/default.asp>
- Dogani, A. (2014, Korrik). Krijimi i tregut privat të sigurimeve shoqërore. Fondet private të pensioneve. Marrë nga <https://www.slideshare.net/ani852/krijimi-i-tregut-privat-te-sigurimeve-shoqerorefondet-private-te-pensioneve>
- Dokumenti i politikave të pensioneve. (2014, Prill 11). Marrë nga http://www.sociale.gov.al/files/news_files/Dokumenti_i_Pensioneve_Alb.pdf
- Gjini, V. (2013). Reformat e pensioneve në Shqipëri. Marrë nga <http://www.doktoratura.unitir.edu.al/wp-content/uploads/2013/06/Doktoratura-Valbona-Gjini-Fakulteti-Ekonomik-Departamenti-i-Finances.pdf>
- Gjoni, E. (2009, Shkurt 09). Sistemi i pensioneve në Shqipëri. Marrë nga <http://www.amf.gov.al/pdf/publikime2/periodik/arkive/sigurime/Prezantimi%20i%20Kryetares%20Elisabeta%20Gjoni.pdf>
- Hasa, N. (2014, shkurt 23). Pse po falimenton skema e pensioneve, ja rrugëzgjdhjet. *Monitor*. Marrë nga <http://www.monitor.al/pse-po-falimenton-skema-e-pensioneve-ja-rrugezgjdhjet/>
- Hasa, N. (2015, tetor 08). Konferencë: Sistemi i pensioneve vullnetare në Shqipëri- Zgjerimi i mbulimit. Marrë nga <http://amf.gov.al/files/File/Prezantim%20N.Hasa%20Konferenca%208%20tetor%202015.pdf>
- Hoxha, B. (2015, janar 04). Epoka e re e pensioneve. *Monitor*. Marrë nga <http://www.monitor.al/epoka-e-re-e-pensioneve-2/>
- ILO. Social security. Marrë nga http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067588.pdf

- Instituti i sigurimeve shoqërore. (2017). Libri i statistikave 2017. Marrë nga <http://www.isssh.gov.al/wp-content/uploads/2018/11/libri-i-vogel-statistika-shqip-2017.pdf>
- Instituti i sigurimeve shoqërore. (2016). Libri i statistikave. Marrë nga <http://www.isssh.gov.al/wp-content/uploads/2014/02/statistika-shqip-per-shtyp.pdf>
- Instituti i sigurimeve shoqërore.(2013). Libri i statistikave 2013. Marrë nga http://www.isssh.gov.al/wp-content/uploads/2014/04/booklet_shqip_2013.pdf
- Instituti i sigurimeve shoqërore. (2016). Statistika të sigurimeve shoqërore. Viti 2016. Marrë nga http://www.isssh.gov.al/wp-content/uploads/2014/02/Perb_12_16_26_05_2017.pdf -
- Kërpaçi, E., Zeqiraj, E. (2014, maj 30). Pensionet private në Shqipëri, reformimi-një domosdoshmëri. Marrë nga <https://sites.google.com/a/ubt.edu.al/konferenca-studentore/punime-tee-publikuar#TOC-Konferenca-e-Tret---Viti-akademik-2013--2014-30-maj-2014>
- Ligji 104/2014, dt 31.07.2014. “Për disa ndryshime dhe shtesa në ligjin 7703”. Marrë nga http://www.isssh.gov.al/njoftime/LIGJ_104_2014_Sig_Shoq_RSH.pdf
- Ligji 156/2014 “Për disa shtesa dhe ndryshime në ligjin 8438 të dt. 28.12.1998”, “Për tatimin mbi të ardhurat”, i ndryshuar.
- Ligji nr 10197, dt 10.12.2009, “Për fondet e pensionit vullnetar”. Marrë nga http://www.amf.gov.al/pdf/ligje/118_Ligj%20nr.%2010197%2010122009.pdf
- Ligji nr.7703, dt. 11.05.1993. “Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë”. Marrë nga <http://www.isssh.gov.al/wp-content/uploads/2014/05/Kapitulli-1.pdf>
- Lindjet dhe vdekjet. Marrë nga <http://www.instat.gov.al/al/themes/popullsia.aspx>
- Raiffeisen Invest. (n.d). Sistemi i pensioneve në Shqipëri. Marrë nga <http://raiffeisen-invest.al/web/guest/pension-system>
- Selita, M. (2012). 20 vjet ISSH. Sfida dhe risi. Marrë nga <http://www.isssh.gov.al/publikime/Broshura.pdf>
- Shtylla, A. (n.d). Parimet e përgjithshme të sigurimeve shoqërore. Marrë nga <https://www.scribd.com/doc/26066486/Parimet-e-Pergjithshme-Te-Sigurimeve-Shoqerore>
- Veliaj, E. (2014, prill 09). Pensionet, kush kontribuon më shumë, merr më shumë. Marrë nga <http://www.sociale.gov.al/al/te-reja/deklarata-per-shtyp/pensionet-kush-kontribuon-me-shume-merr-me-shume&page=23>
- VKM 77, dt. 28.01.2015. Për kontributet e detyrueshme dhe përfitimet nga sistemi i sigurimeve shoqërore dhe sigurimi i kujdesit shëndetësor. Marrë nga

<http://gosnishti.com/vkm-77-dt-28-01-2015-per-sigurimet-shoq-shend-i-axhornuar/>

- Zilja, B. (2011). Sigurime shoqërore- Të ardhurat dhe shpenzimet. Marrë nga <http://open.data.al/sq/lajme/lajm/lang/sq/id/420/Sigurime-Shoqerore---Te-ardhurat-dhe-Shpenzimet>
- Zilja, B.(2011). Numri i kontribuesve dhe përfituesve nga skema e Sigurimeve Shoqërore në periudhën 1972-1991. Marrë nga: <http://open.data.al/sq/lajme/lajm/lang/sq/id/436/Numri-i-kontribuesve-dhe-perfituesve-nga-skema-e-Sigurimeve-Shoqerore-ne-periudhen-1972-1991>
- Zyra e kompanisë Sigal, Shkodër.
- 20 vjet ISSH, Sfida dhe risi. (qershor, 2012). Marrë nga <http://www.isshe.gov.al/publikime/Broshura.pdf>

PAPUNËSIA DHE NEVOJAT PSIKOLOGJIKE TEK TË RINJTË

Lediana Xhakollari, Adelina Kakija, Entela Xhakollari¹⁴

Universiteti i Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, departamenti Psikologji-Punë sociale

ABSTRAKT

Rinia konsiderohet si pjesa më vitale e një shoqërie, por në Shqipëri kjo pjesë e shoqërisë është e prekur ndjeshëm nga papunësia. Ky studim bën krahasimin mes një grupi të rinjsh të punësuar dhe një grupi të papunë për sa i përket nivelit me të cilën ata i kanë të plotësuar nevojat e tyre bazë psikologjike. Janë anketuar në total 260 të rinj (25-45 vjeç) nga të cilët gjysma (130) ishin të punësuar dhe gjysma tjetër të papunë. Gjatë përzgjedhjes së kampionit është ruajtur i njëjti raport gjinor i barabartë (50%) për të dy grupet (të punësuar dhe të papunë). Anketa që është përdorur për mbledhjen e të dhënave përveç seksionit që mbledh të dhënat socio-demografike, si: gjinia, moshën, arsimin, periudhën kohore e të qenit i papunë, profesioni (zanati), niveli familjar ekonomik, përmban edhe shkallën e plotësimit të nevojave bazë. Shkalla ka 21 çështje që lidhen me tri nevojat: për autonomi, kompetencë dhe lidhje. Është një instrument vetëraportues që kërkon që të anketuarit të tregojnë se sa të vërteta janë

¹⁴ *Lediana Xhakollari* në vitin 2005 ka përfunduar studimet e larta universitare 4- vjeçare në degën “Psikologji klinike”. Në vitin 2010 ka përfunduar studimet Master i Nivelit të Dytë në degën “Administrim publik” dhe në vitin 2015 ka fituar gradën shkencor Doktor i Shkencave në Psikologji, Universiteti i Tiranës. Që prej vitit 2007 punon si pedagoge me kohë të plotë pranë Universitetit të Shkodrës, Fakulteti i Shkencave të Edukimit, departamenti Psikologji dhe Punë sociale.

Adelina Kakija në vitin 2011 ka përfunduar studimet Bachelor në Psikologji. Më pas në vitin 2013 ka përfunduar studimet e ciklit të dytë Master shkencor në Psikologji dhe në vitin 2016 ka fituar gradën shkencore Doktor i Shkencave në Psikologji. Ka punuar që prej vitit 2012 si pedagoge për lëndë të ndryshme të psikologjisë dhe aktualisht është pedagoge e brendshme pranë departamentit Psikologji dhe Punë sociale, Universiteti i Shkodrës.

Entela Xhakollari në vitin 2002 ka përfunduar studimet e larta universitare 4- vjeçare në degën “Administrim - Biznes”. Në vitin 2010 ka përfunduar studimet Master i Nivelit të Dytë në degën “Administrim - Biznes”. Që prej vitit 2013, ka punuar në kompani të ndryshme private (financiere & manaxhere) dhe në 3 vitet e fundit punon në Administratën Shtetërore si Specialiste e Burimeve Njerëzore dhe Specialiste Finance.

deklaratat të cilat lidhen me nevojat bazë psikologjike, sipas një shkalle me 7 pikë, ku “1” tregon “Aspak e vërtetë” dhe “7” tregon “Shumë e vërtetë”. Rezultatet e këtij studimi tregojnë se të rinjtë e punësuar kanë më tepër shanse për të plotësuar nevojat e tyre bazë psikologjike krahasuar me të rinjtë e papunë. Të rinjtë e punësuar ndihen më të aftë në ndërveprimet e tyre me botën, kanë mundësi zgjedhjesh, ndjenjë kontrolli mbi jetën e tyre dhe ndihen më të lidhur me të tjerët. Studimi tregon se, statusi i individit (i punësuar dhe i papunë), është një faktor thelbësor në plotësimin e këtyre nevojave dhe si pasojë edhe në nivelin e mirëqenies së njeriut.

Fjalë kyçe: papunësi, nevoja bazë psikologjike, rini.

Unemployment and psychological needs of youth

ABSTRACT

Youth is considered as the most vital part of a society, but in Albania this part of society is significantly affected by unemployment. This study compares a group of employed and unemployed youth with regard to the level at which they have fulfilled their basic psychological needs. A total of 260 young people (25-45 years) were interviewed, of whom half (130) were employed and the other half unemployed. During the selection of the sample, the same equal gender ratio (50%) was maintained for both groups (employed and unemployed). The survey used for collecting data in addition to the section that collects socio-demographic data such as gender, age, education, time period of being unemployed, occupation, family economic level, contains also the Basic Psychological Needs Scale. This scale has 21 items related concerning the three needs for autonomy, competence and relatedness. It's a self-reporting scale that requires respondents to show how true are the statements related to basic psychological needs, on a 7-point scale, where "1" indicates "Not at all true" and "7" indicates "Very true". The results of this study show that employed youth have more chances to meet their basic psychological needs compared to unemployed young people. Employed young people feel more capable in their interactions with the world, have more choices, feel more control over their lives, and feel more connected with others. The study shows that the status of the individual (employed and unemployed) is an

essential factor in meeting these needs and consequently also in the level of general well-being.

Keywords: unemployment, basic psychological needs, youth

Hyrje

Papunësia nuk është thjesht një çështje ekonomike, por gjithashtu një çështje politike dhe sociale. Për disa dekada papunësia është konsideruar një nga problemet më të mëdha të shoqërisë shqiptare dhe duket se e tillë vazhdon të jetë edhe në ditët e sotme. Sipas Institutit të Statistikave, në tremujorin e dytë 2018, shkalla zyrtare e papunësisë në Shqipëri është 12.4% për të gjithë personat 15 vjeç e sipër. Shkalla zyrtare e papunësisë për të rinjtë (15-29 vjeç) është 22.6% dhe sipas gjinisë kjo shkallë papunësie për meshkujt është 23.4% dhe për femrat është 21.5%. Shkalla e papunësisë për grupmoshën 30-64 vjeç është 9.6%. Pjesa tjetër e popullatës nuk do të thotë se është e punësuar. Konkretisht në tremujorin e dytë të vitit 2018, shkalla zyrtare e punësimit në Shqipëri është 52% për personat 15 vjeç e sipër dhe vetëm 37.9% për të rinjtë (15-29 vjeç) (INSTAT, 2018). Kostot e papunësisë janë identifikuar nga mjaft studime dhe ndër to mund të përmendim se papunësia shkakton zhvlerësim të kapitalit human, nxit predispozitën për rritjen e kriminalitetit, tenton të ulë dinjitetin personal dhe të përkeqësojë shëndetin e të papunëve. Përveç këtyre kostove sociale tashmë të identifikuara dhe të njohura, në këtë studim do të shqyrtohet nëse papunësia mund të jetë penguese për rritjen e vazhdueshme psikologjike të njerëzve, integritetin dhe mirëqenien e tyre. Më konkretisht në këtë studim do të bëhet një krahasim mes një grupi të rinjsh të punësuar dhe një grupi të papunë për sa i përket nivelit me të cilën ata i kanë të plotësuara nevojat e tyre bazë psikologjike. Por çfarë janë nevojat në përgjithësi dhe çfarë rëndësie zënë ato në mirëqenien e individëve?

Koncepti i nevojave

Maslow (1943) deklaroi se mbijetesia është nevojë për të gjithë, por jo e gjithë përpjekja njerëzore drejtohet nga ajo. Ka edhe nevoja të tjera dhe çdo njeri mund të përparojë në nivelet më të larta të nevojave ku dikush mund të jetë i ndjeshëm ndaj dimensioneve, si: harmonia, bukuria, drejtësia, perfeksioni dhe të kërkojë për qëllimin e vërtetë të ekzistencës (Parikh & Gupta, 2010, f. 142-143).

Murray (1948) i adresoi nevojat më tepër në nivelin psikologjik se sa në nivelin fiziologjik dhe i pa ato kryesisht si të fituara se sa të lindura (Murray, 1938). Në fillimet e viteve 1950 teoria e shtysës zëvendësoi teorinë e instinkteve si modeli kryesor i motivimit njerëzor. Ithtari kryesor ishte psikologu *Clark Hull (1952)*. Sipas teorisë së shtysës një nevojë është një gjendje privimi ose pamjaftueshmërie. Një shtysë është një gjendje tensioni trupor e tillë si uria ose etja që lind nga një nevojë e paplotësuar (Nevid, 2011, fq. 289).

Herzberg (1950) modifikoi qasjen e nevojave të Maslow. Sipas tij kishte dy faktorë të ndryshëm që ndikonin motivimin. Grupin e parë të nevojave ai i quajti faktorë motivues, ndërsa grupin e dytë të nevojave i quajti faktorë higjienë (Goel, 2008, fq. 108-109).

Schaffer (1953) sugjeroi se sasia e pakënaqësisë e përjetuar nga një individ përcaktohet nga: a) fuqia e nevojave ose shtysave individuale dhe b) shkalla me të cilën një individ mund të perceptojë dhe përdorë mundësitë për plotësimin e këtyre nevojave (Buchanan & Bryman, 2009, fq. 198).

Alderfer (1969) propozoi një teori më të thjeshtë se ajo e Maslow, pasi ai specifikon se ka vetëm tri lloje nevojash, që nuk aktivizohen domosdoshmërisht në një rend specifik dhe se secila nevojë mund të aktivizohet në çdo kohë (Furnham, 2005, fq. 289).

Jahoda (1982) zhvilloi teorinë e nevojave latente të bazuar në idenë se ajo që prodhon stres psikologjik tek të papunët është privimi i funksioneve latente të punës dhe jo të funksioneve eksplicite.

McClelland (1985) zhvilloi teorinë e nevojave të mësuara. Fillimisht ai shqyrtoi motivimin për arritje dhe më vonë propozoi një teori që përmban tri nevoja bazë. Sipas tij, këto nevoja janë të mësuara kryesisht si rezultat i përvojave të hershme dhe procesit të socializimit (Caprara & Cervone, 2000, fq. 349).

Deci & Ryan (1985) propozuan teorinë e vetëvendosjes në të cilën nevojat specifikohen, si: “*ushqimet e lindura psikologjike që janë thelbësore për rritjen e vazhdueshme psikologjike, integritetin dhe mirëqenien*” (Deci & Ryan, 2000, fq. 229). Teoria propozon tri “nevoja bazë” të përbashkëta për të gjithë njerëzit të cilat supozohet se janë të lindura (Baard, Deci, & Ryan, 2004, fq. 2047). Ata argumentuan se mirëqenia psikologjike dhe funksionimi optimal parashikohet nga plotësimi i tri nevojave kryesore: 1. Nevoja për autonomi; 2. Nevoja për kompetencë; 3. Nevoja për lidhje; (Deci & Ryan, 1985).

Teoria e vetëvendosjes

Teoria e vetëvendosjes sugjeron se të gjithë kemi nevojë të ndihemi të zotë e të aftë në ndërveprimet tona në botë, të kemi disa mundësi zgjedhjesh dhe

ndjenjë kontrolli mbi jetën tonë, si dhe të jemi të lidhur me të tjerët – t'i përkasim një grupi shoqëror (Woolfolk, 2011, fq. 381). Vetëvendosja përkufizohet si përvoja e lirisë dhe e zgjedhjes së mendimeve dhe veprimeve të dikujt; të bësh atë që në të vërtetë dëshiron dhe jo atë që ndjen se je i detyruar të bësh (Brown, 2007, fq. 100). Ajo është kapaciteti për të zgjedhur dhe për të pasur zgjedhje. Por vetëvendosja është më tepër se sa një kapacitet. Ajo është gjithashtu një nevojë. Ne kemi parashtruar një prirje të lindur bazë për të qenë vetëvendosës e cila i shpie organizmat të angazhohen në sjellje me interes, të cilat zhvillojnë kompetencat dhe punën drejt një akomodimi elastik me mjedisin social. Kjo tendencë është qendrore për zhvillimin e motivimit të brendshëm (Deci & Ryan, 1985, fq. 38).

Teoria e vetëvendosjes është një teori e gjerë e motivimit njerëzor që fokusohet në nevojat bazë ose universale psikologjike dhe është aplikuar në shkallë të gjerë në çështjet e punës dhe të shëndetit (Brown, 2007, fq. 100). Ajo nisi me supozimin se të gjithë individët kanë tendenca natyrore, të lindura dhe konstruktive për të zhvilluar një kuptim të vetes më të përpunuar dhe të unifikuar (Deci & Ryan, 2002, fq. 5-6). Teoria sugjeron se njerëzit do të motivohen dhe do të shfaqin një mirëqenie në organizata në shkallën me të cilën ata plotësojnë nevojat psikologjike brenda këtyre organizatave (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000a). Teoria e vetëvendosjes është në fakt një teori e madhe që përmban katër teori të veçanta: 1) teorinë e vlerësimit njohës, 2) teorinë e integritimit të organizmit, 3) teorinë e orientimit shkakor dhe 4) teorinë e nevojave bazë.

Thelbi i teorisë së vetëvendosjes është premisa që individët janë aktiv në qëllimin e tyre për të plotësuar tri nevoja bazë dhe universale psikologjike, 1) nevojën për autonomi, 2) për kompetencë dhe 3) për lidhje. (Hagger & Chatzisarantis, 2007, fq. ix). Teoria supozon se nevojat janë të lindura dhe jo të mësuara, sugjeron se një dëshirë apo qëllim përfaqëson një nevojë të vërtetë vetëm nëse niveli i plotësimit lidhet direkt me nivelin e mirëqenies së njeriut. Studime të ndryshme kanë siguruar të dhëna që kanë qëndrueshmëri me këtë postulat, se kompetenca, autonomia dhe lidhjet janë në fakt nevoja të vërteta (Deci et al., 2001, fq. 931).

Nevoja për kompetencë

Kompetenca i referohet ndjenjës së efektivitetit në ndërveprimet e vazhdueshme të dikujt me mjedisin social dhe përjetimit të mundësive për të ushtruar dhe shprehur kapacitetin. Nevoja për kompetencë i çon njerëzit në kërkim të sfidave që janë optimale për kapacitetet e tyre përmes aktiviteteve. Kompetenca nuk është një zotësi apo kapacitet i fituar, por një

ndjenjë besimi dhe efektiviteti në veprim (Deci & Ryan, 2002, fq. 7-8). Kompetenca është prirja drejt zotërimit dhe ndikimit në mjedisin e dikujt dhe lehtësohet nga kushtet që sigurojnë sfida optimale dhe reagim apo përgjigje pozitive (Csikszentmihalyi, 1975; Deci, 1975). Nevoja për kompetencë i referohet nevojës për ta përjetuar vetveten si të aftë dhe në kontrollin e mjedisit dhe nevojën për të qenë të aftë për të parashikuar në mënyrë të besueshme rezultatet (Contento, 2011, fq. 83). Kompetenca është shkalla me të cilën një individ e shikon vetveten si një person i cili është i aftë të kontrollojë mjedisin e tij dhe botën e jashtme dhe sa besueshëm dhe i kujdesshëm është ai në parashikimin e rezultateve në jetë (Maltby, Day, & Macaskill, 2010, fq. 251).

Nevoja për lidhje

Lidhja i referohet ndjenjës së lidhjes me të tjerët, të përkujdesjes ndaj tyre dhe prej tyre, ndjenjës së përkatësisë me të tjerët dhe komunitetin. Lidhja reflekton aspektin njerëzor të tendencës integruese të jetës, tendencën për t'u lidhur me të tjerët dhe për të qenë integral dhe për t'u pranuar nga të tjerët. Nevoja për ta ndjerë veten si të lidhur me të tjerët nuk lidhet me arritjen e një përfitimi të caktuar (p.sh. seksi) ose me statuset formale (p.sh. të jesh bashkëshort ose një anëtar grupi), por lidhet me ndjenjën psikologjike që të jesh me të tjerët në një bashkësi të sigurt (Deci & Ryan, 2002, fq. 7-8). Lidhja i referohet prirjes së natyrshme drejt ndërlidhjes ose përkatësisë me të tjerët (Baumeister & Leary, 1995; Deci & Ryan, 1985) dhe nxitet kur të tjerët e trajtojnë dikë në mënyrë të ngrohtë dhe me përkujdesje (Reis & Franks, 1994). Nevoja për lidhje i referohet nevojës sonë për t'u përkujdesur për të tjerët dhe për të qenë i lidhur me të tjerët. Ajo përfshin nevojën për të përjetuar lidhje autentike nga të tjerët dhe për të përjetuar kënaqësi në pjesëmarrjen dhe përfshirjen me botën sociale (Contento, 2011, fq. 83). Shkalla me të cilën një person ndjen nevojën për të ndihmuar dhe për të qenë i përfshirë me të tjerët; ky është një person që ka nevojë të ndjejë kënaqësi në shkallën me të cilën ai është pjesëmarrës, i përfshirë me të tjerët nga ana sociale (Malby et al., 2010, fq. 251). Nevoja për lidhje ka të bëjë me ndjenjën që dikush është i afërt dhe i lidhur me persona të tjerë të rëndësishëm (Reis et al., 2000, fq. 420).

Nevoja për autonomi

Autonomia i referohet perceptimit të origjinës ose burimit të sjelljes së vetë personit. Autonomia lidhet me të vepruarit nga interesi dhe vlerat e

integruara. Kur janë autonom, individët e përjetojnë sjelljen e tyre si një shprehje të vetvetes, këtu edhe në rast se veprimet ndikohen nga burimet e jashtme, aktorët konkurrojnë me këto ndikime, duke ndjerë si iniciativë ashtu edhe vlerë në lidhje me ato. Autonomia shpesh ngatërrohet ose shkrihet së bashku me konceptin krejt të ndryshëm të pavarësisë (e cila do të thotë të mos mbështetesh në burimet apo ndikimet e jashtme), por teoria e vetëvendosjes gjykon se nuk ka një antagonizëm midis autonomisë dhe pavarësisë (Deci & Ryan, 2002, fq. 7-8). Autonomia i referohet përvojës së sjelljes sipas interesave ose vlerave të dikujt (Ryan, 1993), si dhe mbështetet nga marrëdhëniet jokontrolluese dhe mbështetëse. Nevoja për autonomi i referohet nevojës sonë për të marrë pjesë aktivisht në përcaktimin e sjelljes sonë. Ajo përfshin nevojën për t'i përjetuar veprimet tona si rezultat i zgjedhjes autonome pa ndikimin e jashtëm (Contento, 2011, fq. 83). Autonomia është shkalla me të cilën një person përcakton sjelljen e tij, sa është përgjegjës i zgjedhjeve që bën në jetë pa përfshirjen e faktorëve të jashtëm (Malby et al., 2010, fq. 251). Nevoja për autonomi përfshin perceptimin që aktivitetet e dikujt janë në përputhje me veten (Reis et al., 2000, fq. 420).

Metodologjia

Qëllimi i këtij studimi ishte të krahasonte nivelin e përgjithshëm të plotësisimit të nevojave bazë psikologjike mes të rinjve shqiptarë të punësuar dhe atyre të papunë. Për këtë qëllim janë anketuar në total 260 të rinj (25-45 vjeç) nga të cilët gjysma (130) ishin të punësuar dhe gjysma tjetër të papunë. Gjatë përzgjedhjes së kampionit është ruajtur i njëjti raport gjinor i barabartë (50%) për të dy grupet (të punësuar dhe të papunë). Pra të dhënat për këtë studim janë mbledhur nga 260 të anketuar. 130 të punësuar (65 femra dhe 65 meshkuj) dhe 130 të papunë (65 femra dhe 65 meshkuj).

Anketa që është përdorur për mbledhjen e të dhënave përveç seksionit që mbledh të dhënat sociodemografike, si: gjinia, mosha, arsimi, periudha kohore e të qenit i papunë, profesioni (zanati), niveli familjar ekonomik, përmban edhe shkallën e plotësisimit të nevojave bazë.

Koncepti i nevojave bazë psikologjike, të cilat supozohen se janë të lindura dhe universale, janë në qendër për teorinë e vetëvendosjes. Sipas teorisë, këto nevoja duhet të plotësohen në mënyrë të vazhdueshme në mënyrë që njerëzit të zhvillohen dhe të funksionojnë në mënyrë të shëndetshme ose optimale (Deci & Ryan, 2000). Shkalla e nevojave bazë psikologjike është një familje shkallësh, ndër të cilat njëra adreson plotësimin e nevojave në jetën e përgjithshme të një individi dhe shkallët e

tjera adresojnë plotësimin e nevojave në fusha specifike të jetës. Shkalla ka 21 çështje që lidhen me tri nevoja: për autonomi, kompetencë dhe lidhje. Është një instrument vetëraportues që kërkon që të anketuarit të tregojnë se sa të vërteta janë deklaratat të cilat lidhen me nevojat bazë psikologjike, sipas një shkalle me 7 pikë, ku “1” tregon “Aspak e vërtetë” dhe “7” tregon “Shumë e vërtetë”. Shkalla matëse është tërhequr nga faqja elektronike e Organizatës së Teorisë së Vetëvendosjes në të cilën është bërë regjistrimi i të dhënave personale dhe deklarimi se shkalla do të përdorej vetëm për arsye kërkimore. Të gjithë pjesëmarrësit u informuan për qëllimin e studimit dhe procedurat e studimit dhe paraprkishtë dhanë pëlqimin e tyre për të marrë pjesë në këtë studim. Përgjigjet e pjesëmarrësve u mbajtën konfidenciale dhe anonime.

Rezultatet

Rezultatet e këtij studimi janë prezantuar në disa seksione. Fillimisht janë prezantuar rezultatet në lidhje me profilin demografik të të anketuarve pjesëmarrës në studim. Më pas janë prezantuar rezultatet mbi nivelin e përgjithshëm të plotësimit të nevojave bazë psikologjike si tek individët e punësuar ashtu edhe ata të papunë duke përllogaritur pikët mesatare. Në seksionin tjetër janë prezantuar rezultatet mbi nivelin specifik të plotësimit të nevojave bazë psikologjike si tek individët e punësuar ashtu edhe ata të papunë duke përcaktuar 3 nivele: 1) nevoja të paplotësuara; 2) nevoja të plotësuara disi dhe 3) nevoja të plotësuara.

Profili demografik i të anketuarve

Mosha mesatare e të anketuarve si të punësuar edhe të papunë është rreth 34 vjeç (DS= 6). Pjesëmarrësit në studim janë pyetur nëse kishin ndonjë profesion apo zanat. Të dhënat e mbledhura tregojnë se profesion apo zanat kishin vetëm rreth 50.8% e të rinjve të papunë krahasuar me 70.8% e të rinjve të punësuar. Pavarësisht statusit (i punësuar apo i papunë), shumica e të rinjve (rreth 90%) e konsiderojnë nivelin e tyre familjar si mesatar.

Niveli i plotësimit të nevojave bazë psikologjike tek të punësuarit

Në këtë seksion paraqiten statistikën përshkruese për plotësimin e nevojave bazë psikologjike. Këtu janë prezantuar frekuencat, përqindjet, mesataret, devijimet standarde dhe matje të tjera statistikore. Pjesëmarrësit në studim

u pyetën për perceptimin e tyre në lidhje me plotësimin e nevojave bazë psikologjike në përgjithësi.

Pikët e shkallës u mesatarizuan edhe sipas shkallës nga 1 në 7 dhe rezultatet pasqyrohen në tabelat e mëposhtme.

Tabela 1-1. Mesataret e nevojave bazë psikologjike tek individët e punësuar.

Nevojat	N	Vlera minimale	Vlera maksimale	Mesatare	Devijimi standard
Autonomi	130	3,29	7,00	4,8165	,84791
Kompetencë	130	2,67	7,00	4,9179	,99227
Lidhje	130	2,63	7,00	5,0683	,87619

Tabela 1-2 Mesataret e nevojave bazë psikologjike tek individët e papunë.

Nevojat	N	Vlera minimale	Vlera maksimale	Mesatare	Devijimi standard
Autonomi	130	2,14	6,57	4,4253	,84926
Kompetencë	130	2,50	5,83	4,3000	,66841
Lidhje	130	2,63	6,63	4,6471	,75378

Rezultatet tregojnë se individët e punësuar krahasuar me individët e papunë i kanë më tepër të plotësuara nevojat për autonomi, për kompetencë dhe për lidhje. Pavarësisht se rezultatet e mesatarizuara tregojnë një tendencë të nivelit të plotësimit të nevojave, ato nuk tregojnë se sa individë i kanë këto nevoja të paplotësuara apo të plotësuara. Këtu të dhënat e mbledhura u transformuan duke u kategorizuar në tri nivele: a) Nevojë e paplotësuar; b) Nevojë disi e plotësuar; c) Nevojë e plotësuar.

Figura 1-1. Niveli i plotësimit të nevojave tek personat e papunë.

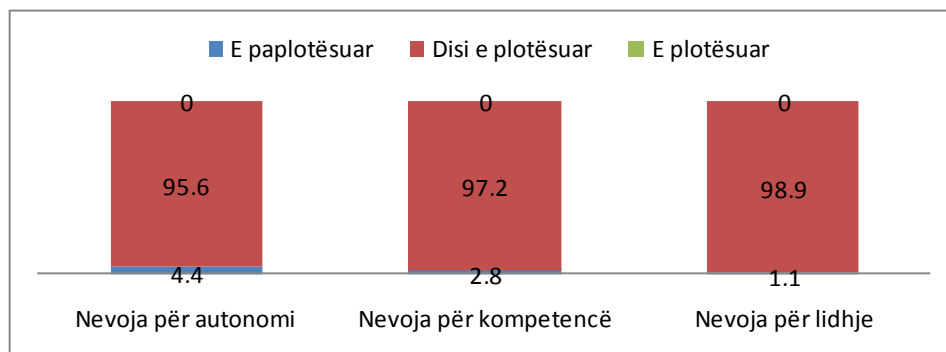
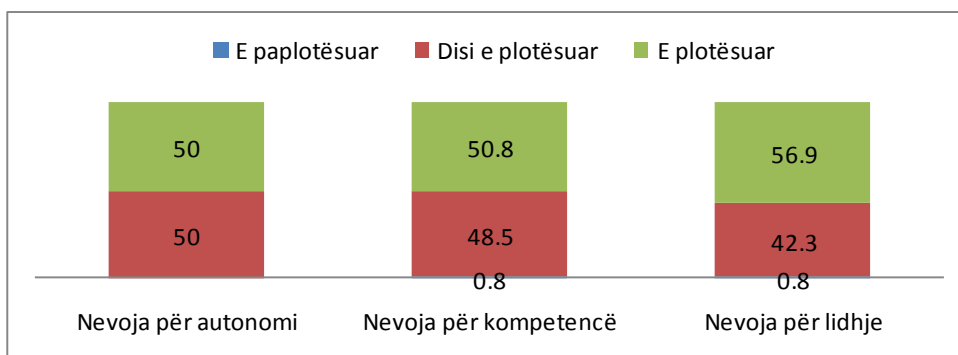


Figura 1-2. Niveli i plotësimit të nevojave tek personat e punësuar.

Të dhënat e figurave të mësipërme tregojnë se nga individët e papunë, asnjë prej tyre nuk ka ndonjë nga nevojat bazë psikologjike në nivel të tillë sa të konsiderohet nevojë e plotësuar. Pothuajse të gjithë personat e papunë (98%) nevojat bazë psikologjike (autonomi, kompetencë dhe lidhje) i kanë disi të plotësuara dhe asnjë prej tyre nuk i ka këto nevoja të plotësuara. Situata ndryshon tek grupi i individëve të punësuar. Vihet re se gjysma e tyre (50%) i kanë nevojat bazë psikologjike disi të plotësuara dhe gjysma tjetër të plotësuara.

Përfundime

Rezultatet e këtij studimi tregojnë se të rinjtë e punësuar kanë më tepër shanse për të plotësuar nevojat e tyre bazë psikologjike krahasuar me të rinjtë e papunë. Të rinjtë e punësuar ndihen më të zotë dhe më të aftë në ndërveprimet e tyre me botën, kanë mundësi zgjedhjesh, ndjenjë kontrolli mbi jetën e tyre dhe ndihen më të lidhur me të tjerët. Pra në përgjithësi këta të rinj kanë më tepër shanse që të bëjnë atë që në të vërtetë dëshirojnë dhe jo atë që ndjejnë se janë të detyruar të bëjnë. Ndërkohë që të rinjtë e papunë nuk e kanë të zhvilluar kapacitetin për të zgjedhur dhe për të pasur zgjedhje. Pavarësisht se të gjithë individët lindin me tri nevoja bazë psikologjike (nevoja për autonomi, për kompetencë dhe për lidhje) dhe janë të predispozuar që të jenë aktivë në qëllimin e tyre për të plotësuar këto tri nevoja, studimi tregon se, statusi i individit (i punësuar dhe i papunë) është një faktor thelbësor në plotësimin e këtyre nevojave dhe si pasojë edhe në nivelin e mirëqenies së njeriut. Asnjë prej të rinjve të papunë nuk i ka të

plotësuara nevojat bazë psikologjike, krahasuar kjo me rreth (42%-50% të të rinjve të punësuar).

Këto rezultate tregojnë se papunësia nuk është vetëm një plagë ekonomike dhe sociale, por ka efekte të dukshme edhe në mirëqenien psikologjike të individit. Mungesa e punës bën që të rinjtë të mos kenë mundësi për të ushtruar dhe shprehur kapacitetet e tyre dhe të humbasin ndjenjën e besimit. Individët e papunë ndihen disi të përjashtuar nga shoqëria dhe aktivitetet sociale. Ata nuk ndihen të sigurt brenda mjedisit të tyre social. Të rinjtë e papunë e kanë të vështirë të shprehin veten e tyre, kjo sepse për ta përgjegjës për zgjedhjet që ata bëjnë janë faktorët e jashtëm dhe jo vetë ata.

Bibliografia

1. Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045-2068.
2. Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529.
3. Brown, L. (Ed.). (2007). *Psychology of Motivation*. New York: Nova Science Publishers, Inc.
4. Buchanan, D., & Bryman, A. (Eds.). (2009). *The Sage Handbook of Organizational Research Methods*. London: SAGE: Publications Ltd.
5. Caprara, G. V., & Cervone, D. (2002). *Personality: determinants, dynamics and potentials*. USA: Cambridge University Press.
6. Contento, I. R. (2011). *Nutrition Education: Linking research, Theory and Practice*. (2nd ed). USA: Jones and Batlett Publishers LLC.
7. Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco: Jossey-Bass.
8. Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum Press.
9. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
10. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
11. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). Self-determination research: Reflections and future directions. In Deci, E. L., & Ryan, R. M. (Eds.). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press.
12. Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination.
13. Furnham, A. (2005). *The Psychology of Behavior at Work: The Individual in the Organization*. Psychology Press.
14. Goel, D. (2008). *Performance appraisal and compensation management: A modern approach*. New Delhi: PHI Learning Private Limited.

15. Hagger, M. S., & Chatzisarantis, N. L. (2007). *Intrinsic motivation and self-determination in exercise sport*. Champaign, IL: Human Kinetics.
16. Instituti i Statistikave (INSTAT). (2018). *Anketa Tremujore e Forcave të Punës: Tremujori II 2018*. INSTAT Republika e Shqipërisë Instituti i Statistikave.
17. Jahoda, M. (1982). *Empoyment and unempoyment: A social-psychological analysis. (The psychology of social issues)*. Great Britain: University Press, Cambridge.
18. Maltby, J., Day, L., & Macaskill, A. (2010). *Personality, Individual Differences and Intelligence*. (2nd e.). England: Pearson Education Limited.
19. Murray, H. A. (1938). *Explorations in Personality*. New York: Oxford University Press.
20. Nevid, J. (2011). *Essentials of psychology: Concepts and applications*. (3rd ed). USA: Wadsworth Cengage Learning.
21. Parikh, M., & Gupta, R. (2010). *Organizational Behaviour*. New Dehli: Tata McGraw Hill Education Private Limited. 141-142.
22. Reis, H. T., & Franks, P. (1994). The role of intimacy and social support in health outcomes: Two processes or one? *Parental Relationships*, 2, 185-197.
23. Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2000). Daily well-being: The role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 419 – 435.
24. Ryan, R. M. (1993). Agency and organization: Intrinsic motivation, autonomy, and the self in psychological development. In J. E. Jacobs (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Developmental perspectives on motivation*, 40, 1-56. Lincoln: University of Nebraska Press.
25. Woolfolk, A. (2011). *Psikologji Edukimi*. Tiranë: Qendra për Arsim Demokratik.

NDIKIMI I REFORMËS TERRITORIALE NË SHPENZIMET E PUSHTETIT VENDOR

Senada Shterbela¹

Universiteti i Shkodrës “Luigj Gurakuqi”, departamenti Financë-Kontabilitet

ABSTRAKT

Shqipëria, që nga viti 1990, është përballur me një sërë reformash që kanë synuar stabilitet ekonomik dhe politik. Me reformën e re administrative-territoriale të miratuar me ligjin nr. 115/2014, datë 31.07.2014, synohej jo vetëm eliminimi i komunave dhe krijimi i sistemit me dy nivele (prefekturë/qark dhe bashki) duke reduktuar numrin nga 373 njësi në 61 bashki e 12 qarqe, por edhe rritja e cilësisë dhe efikasitetit të shërbimeve të ofruara nga pushteti vendor. Decentralizimi synon krijimin e autonomisë në mbledhjen e të ardhurave përmes taksave, por edhe shpërndarjen e tyre në mënyrë të pavarur në investime apo shpenzime të tjera.

Nga studimi i të dhënave të marra në konsideratë, rezulton se reforma territoriale nuk ka arritur rezultatet e pritshme, pasi sërish qytetarët janë të pakënaqur me transparencën në investime dhe pjesëmarrja e tyre në dëgjesa publike është e ulët. Nga njëra anë bashkitë kanë marrë kompetenca të reja që lidhen me arsimin, ndihmën ekonomike, shërbimin zjarrfikës, pyjet e kullotat etj., nga ana tjetër iu mungojnë fondet e nevojshme financiare për të mbuluar me efikasitet këto funksione.

¹ Diplomuar me rezultate të larta në korrik të vitit 2011 në degën Financë-Kontabilitet pranë Fakultetit Ekonomik të Universitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi”. Në korrik të vitit 2013 fiton gradën Master në Financë (MSC) pranë këtij fakulteti si brezi i parë i diplomuar në master nga ky fakultet. Ka punuar si asistent/pedagoge që nga viti 2013 dhe ka qenë pjesëmarrëse e trajnimeve të ndryshme të zhvilluara nga Fakulteti Ekonomik ndër vite. Prej vitit 2015 punon si Specialiste Shpenzimesh pranë Degës së Thesarit Shkodër. Më parë ka punuar pranë bankës Raiffeisen në pozicionin “personel bankier” dhe në kuadër të intershipeve ka ndjekur praktikant pranë bankave BKT dhe Procredit duke fituar njohuri shtesë në sektorin e kredisë dhe marrëdhënieve me klientin. Gjithashtu ka marrë pjesë në konferenca dhe projekte të ndryshme.

Metodologjia e përdorur në këtë studim bazohet në një rishikim të punimeve kombëtare dhe ndërkombëtare të realizuara ndër vite që kanë lidhje me decentralizimin fiskal dhe rrjedhojat e tij, bashkëbisedime dhe intervista me përfaqësues të pushtetit vendor në Shkodër si dhe analizë e të dhënave empirike të nxjerra nga faqja zyrtare e Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë.

Fjalët kyçe: reforma territoriale, autonomi, pushtet vendor, decentralizim fiskal, transparencë, pjesëmarrje qytetare.

The impact of territorial reform on the Municipality of Shkodra expenditures

ABSTRACT

Since 1990, Albania has faced a number of reforms, aimed at economic and political stability. With the new administrative-territorial reform adopted by Law No. 115/2014 in 31 July 2014, the aim was not only to eliminate the municipalities and to create a two-tier system (prefecture/district and municipality) by reducing the number from 373 units to 61 municipalities and 12 districts, but also to increase the quality and efficiency of the services provided by the local government. Decentralization aims at creating autonomy in collecting tax revenues but also distributing them independently in investments or other expenses. Its main purpose is and will remain the enhancement of transparency and the elimination of barriers between power and citizen by increasing its participation in decision-making.

From the study of the data taken into account, it results that the territorial reform did not achieve the expected results as again citizens are dissatisfied with the transparency of investments and their participation in public hearings is low. On one hand the municipalities have received new competencies related to education, economic aid, firefighting services, forests and pastures, etc. but on the other hand they have lack of the financial resources to efficiently cover these functions.

The methodology used in this study is based on a review of the national and international works carried out over the years relating to fiscal decentralization and its consequences, conversations and interviews with representatives of local government in Shkodra and analysis of empirical

data extracted from the official website of the Ministry of Finance and Economy.

Keywords: territorial reform, autonomy, local government, fiscal decentralization, transparency, civic participation.

1.1 Pyetja kërkimore

A ka arritur reforma në 3 vite të rrisë autonominë e pushtetit lokal, ndërmjet transferimit të funksioneve specifike?

1.2 Hipotezat

H₁. Reforma territoriale ka rritur autonominë e njësive të qeverisjes vendore nga pushteti qendror.

H₂. Transferimi i funksioneve të reja nga pushteti qendror ka sjellë më shumë kosto dhe problematika.

1.3 Qëllimi i studimit

Ndërmjet këtij kërkimi synohet të analizohen ndryshimet që ka sjellë zbatimi i reformës territoriale në mbarëvajtjen e veprimtarisë së pushtetit vendor dhe të zbulohen faktorët që pengojnë ecjen me ritme më të shpejta drejt autonomisë së njësive të qeverisjes vendore.

1.4 Objektivat e studimit

1.4.1 Krahasimi i fondeve të njësive të qeverisjes vendore dhënë nga pushteti qendror para dhe pas reformës.

1.4.2 Krahasimi i shpenzimeve të njësive të qeverisjes vendore para dhe pas reformës.

1.4.3 Nxjerrja e përfundimeve nëse reforma territoriale ka rritur autonominë financiare të bashkive.

1.5 Metodologjia

Në realizimin e këtij studimi është përdorur analiza e të dhënave dytësore mbështetur në studimet e mëparshme dhe publikimeve të faqeve zyrtare të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë apo njësive të qeverisjes vendore. Gjithashtu janë realizuar intervista me përfaqësues të pushtetit vendor dhe qytetar të rastësishëm në rrugët e qytetit të Shkodrës.

Hyrje

Viti 2018 mendohej se do të përfaqësonte arritjen e rezultateve të kënaqshme të reformës administrative-territoriale të 2014-s, por faktet e interpretojnë ndryshe. Qytetarët vazhdojnë të ankohen mbi shërbimet që marrin, prezencën e burokracisë dhe uljen e numrit të investimeve. Shteti

shqiptar përpjekjet për decentralizim i filloi që në vitin 1992 me zgjedhjen e qeverive vendore dhe vazhdon me Ratifikimin e Kartës Evropiane të Autonomisë Vendore në 1998, me miratimin e ligjit mbi organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore në vitin 2000 si dhe me miratimin e ligjit “Për ndarjen Administrativo-Territoriale të NJQV” në vitin 2000. Pavarësisht eksperiencës në këtë fushë, vendi ynë u përball me një lumë kritikash mbi mënyrën e miratimit të ligjit 115/2014 pa referendum dhe me një shpejtësi marramendëse përpara zgjedhjeve vendore. E njëjta situatë ndodh edhe tani në vitin 2018 kur reforma po i afrohet përvjetorit të saj të katërt dhe rezultatet janë vite dritë larg pritshmërive që reforma ngriti në fillim.

Sa nuk jemi vonë, ligji i decentralizimit, duhet të rishikohet nga qeveria së bashku me palët e interesuara dhe ndryshimet e mira do të shfaqen në horizont. Më kryesorja ndër këto ndryshime do të jetë ndarja e qartë e funksioneve që lidhen me pushtetin vendor dhe atyre që lidhen me pushtetin qendror njëkohësisht duke ndarë edhe legjislacionet përkatëse.

Hyrja në fuqi e ligjit për decentralizim

Sot vendi ynë numëron 61 bashki dhe 12 qarqe. Me miratimin e ligjit 115/2014 “Për ndarjen administrative-territoriale të njësisve të qeverisjes vendore në Republikën e Shqipërisë” iu dha fund 363 njësisve të qeverisjes vendore dhe gjithashtu u përcaktuan të drejta, përgjegjësi dhe kompetenca të reja me ligjin 139/2015 “Për vetëqeverisjen vendore”.

Përpjekjet e vendit tonë për decentralizim kanë filluar që në vitin 1998 me ratifikimin e Kartës Evropiane të Autonomisë Vendore dhe më pas me miratimin e ligjit “Për organizimin dhe funksionimin e qeverisjes vendore”. Në vazhden e reformave u miratua edhe ligji për “Ndarjen Administrativo-Territoriale të njësisve të qeverisjes vendore”, i cili nuk gjeti zbatim praktik. Dëshira e qeverive për të ofruar shërbime që i përgjigjen nevojave të qytetarëve me efikasitet dhe kosto të ulët ishte e madhe, por nga njëri vit në tjetrin, nuk mungonin ngërçet që e shtynin mundësinë e vënies në jetë të ligjit për decentralizim. Kritikët vlerësojnë se miratimi i tij është bërë pa referendum duke mohuar transparencën me publikun që në gjenezë dhe duke shkelur nenin 5 të Kartës Evropiane të Autonomisë Vendore. Po ashtu fazat e përgatitjes dhe miratimit përfshijnë një periudhë të shkurtër gati 1- vjeçare, e cila konsiderohet e vogël krahasuar me praktikën më të mira evropiane. Nëse i referohemi përpjekjeve të para për decentralizim me ligje dhe ratifikime të herëpashershme mund të themi se edhe vendi ynë ashtu si vendet e tjera evropiane e ka testuar terrenin për implementimin e

reformës territoriale prej shumë vitesh. Por historiku i miratimit të ligjeve është invers, pasi nëse vendet fqinje kanë nxjerrë fillimisht akte ligjore, të cilat i janë nënshtruar gjykimit qytetar dhe më pas kanë miratuar reformën, vendi ynë ka miratuar reformën dhe sot vazhdon të nxjerrë ligje rregulluese të boshllëqeve që sjell zbatimin e saj.

Transferimi i funksioneve specifike

Me ndryshimin e kufijve gjeografikë reforma territoriale solli transferimin e gjashtë funksioneve specifike drejt pushtetit vendor. Ky transferim nuk u shoqërua me burimet e nevojshme financiare aq sa përfaqësuesit e pushtetit vendor shprehen se duhej përdorimi i fondeve të veta për të mbuluar një pjesë të pagave të punonjësve të këtyre funksioneve specifike. Gjithashtu transferimi i funksioneve të reja nuk u shoqërua me përshtatjen e bazës së re ligjore. Kompetencat për bujqësinë dhe arsimin vazhdojnë të trajtohen sipas ligjeve të vjetra. Kjo ka shkaktuar shpesh mospërputhje mes të drejtave të pushtetit vendor dhe atij qendror. Transferimi i funksioneve të reja i përballi bashkitë me mungesë personeli (profesionistë të fushës), mungesë infrastrukture dhe mjetesh ndihmëse. Në raportin e fundit të KLSH thuhet se Bashkia hartoi fondin nga burimet e veta për blerjen e fikseve të zjarrit dhe kutitë e ndihmës së shpejtë për shkollat, regjistroi dhe pagoi gjobat për automjetet zjarrfikëse ndonëse këto fonde duhet të transferoheshin bashkë me funksionin e “*Mbrojtjes nga zjarri dhe shpëtimi*”.¹⁵

A solli reforma pavarësi të pushtetit vendor?

Ndonëse qëllimet kryesore të reformës territoriale ishin ulja e pabarazive, rritja e efikasitetit në ofrimin e shërbimeve, rritja e transparencës së bashkive dhe forcimi i autonomisë së pushtetit vendor, here pas here vendimet e pushtetit qendror me ndryshime legjislativore bien në kontrast me këto qëllime. Konkretisht ndryshimi i ligjit “9632, datë 30.08.2006” në vitin 2015 duke bërë zero shkallën tatimore për bizneset 0-5 mln lekë dhe 5% për bizneset 5-8 mln lekë. Kjo solli uljen e ndjeshme të të ardhurave të Bashkisë duke mos u kompensuar me rritje të transfertës së pakushtëzuar. Në ligjin “*Për financat e vetëqeverisjes vendore*” të vitit 2017 kjo mangësi u korrigjua, pasi thuhet se ulja apo heqja e taksave duhet të kompensohet plotësisht. Pavarësisht se synonte rritjen e të ardhurave të

¹⁵ Projekt raport i KLSH nr. 98/20, datë 18.07.2018.

pushtetit vendor përmes reformës, ky vendim solli jo vetëm uljen e të ardhurave, por edhe rritjen e taksave ndaj qytetarëve. Gjatë këtyre 3 viteve janë hasur edhe raste të mbivendosjes së ligjeve si p.sh., taksa vjetore e qarkullimit të mjeteve të përdorura, në ligjin “Për taksat kombëtare” pushtetit vendor i kalojnë 18% nga kjo taksë ndërsa në ligjin “Për vetëqeverisjen vendore” i njihet 25%. E njëjtë është situata edhe për taksën mbi të ardhurat ku në ligjin “Për taksat kombëtare” pushtetit vendor i njihet 0% ndërsa në ligjin “Për taksat vendore”, kjo njihet si taksë e ndarë dhe pushtetit vendor i kalon 2%.¹⁶

Pasojat e shtuara me reformën

Suprimi i komunave solli rritjen e kostove të Bashkisë Shkodër, pasi ato sollën me vete mjete të amortizuara e madje të dala jashtë përdorimit, shpenzime gjyqësore të palikuiduara, gjoba e taksa të papaguara që rënduan bilancin e konsoliduar të saj, duke rritur detyrimet e prapambetura në vlerën 213,524,000 all¹⁷. Reforma synonte të ulte shpenzimet operative dhe të rriste investimet, por situata nuk paraqitet e mirë për bashkinë Shkodër, pasi reduktimi i ndjeshëm i fondeve të FZHR-së ka ulur investimet. Pavarësisht se bashkitë përdorin të ardhurat e veta dhe përpiqen me çdo kusht për plotësimin e kërkesave qytetare si në ofrimin e shërbimeve ashtu edhe në rritjen e investimeve, në intervistat tona jemi përballur me shqetësime të shumta të qytetarëve ndaj bashkisë. Zëri i tyre vazhdon të mos dëgjohej edhe pse transparenca mendohet të jetë arma më e fortë e pushtetit vendor pas reformës.

Analiza dhe rezultatet e studimit

1. Të ardhurat në dispozicion të qeverisjes vendore regjistruan një rritje me rreth 23% për vitin 2017 krahasuar me një vit më parë ose 14.2 miliardë lekë më të larta. Kjo erdhi si rezultat i rritjes së të ardhurave nga transfertat e pakushtëzuar dhe specifike si dhe të ardhurat lokale. Të ardhurat nga taksat e ndara, kontribuan në mënyrë modeste në rritjen e përgjithshme të të ardhurave.

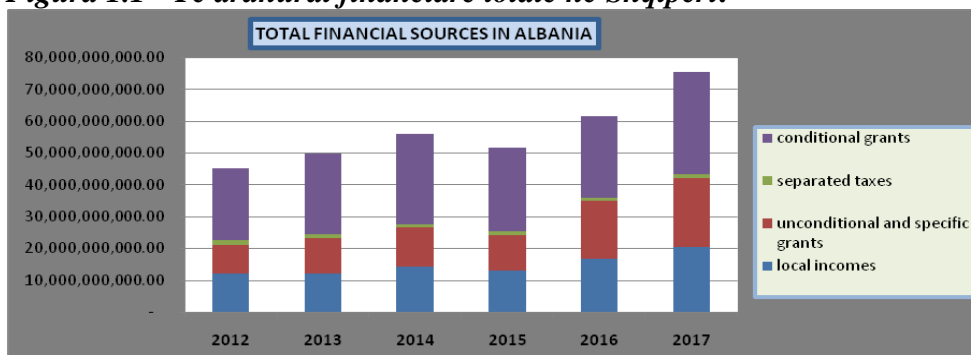
Të ardhurat totale të pushtetit vendor në rang kombëtar janë rritur në mënyrë të moderuar në vitet para reformës ndërsa viti 2015 që

¹⁶ Projekt raport i KLSH nr 98/20 dt 18.07.2018.

¹⁷ Realcion buxheti 2018-2020 Bashkia Shkodër.

korrespondon me fillimet e zbatimit të reformës territoriale, regjistron një rënie të konsiderueshme.

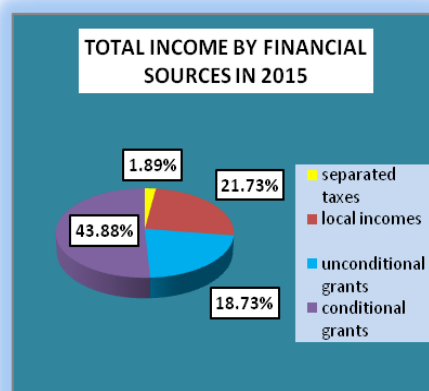
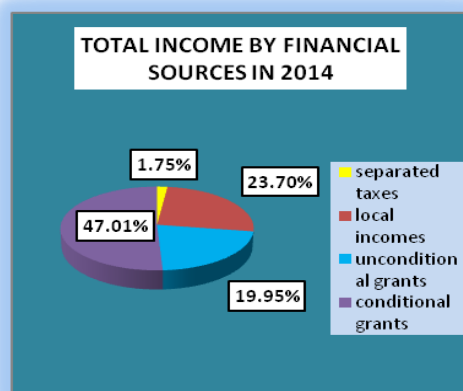
Figura 1.1 - Të ardhurat financiare totale në Shqipëri.



Burimi: www.financatvendore.al

Vitet e rimëkëmbjes janë 2016-2017. Të ardhurat janë analizuar në 4 kategori kryesore: taksat e ndara, të ardhurat lokale, transferta e pakushtëzuar dhe transferta e kushtëzuar. Transfertë e pakushtëzuar është një transfertë e dhënë nga Buxheti i Shtetit për njësitë e vetëqeverisjes vendore, pa kushte, pa interes dhe pa të drejtë kthimi. Transferta e kushtëzuar është një transfertë nga Buxheti i Shtetit apo të tretë për njësitë e vetëqeverisjes vendore, që përdoret vetëm për funksionin e deleguar, projekte të veçanta dhe sipas llogarisë ekonomike për të cilin është dhënë ose sipas përcaktimeve të legjislacionit apo marrëveshjes.¹⁸

Figura 1.2 - Të ardhurat financiare totale sipas burimeve të financimit.

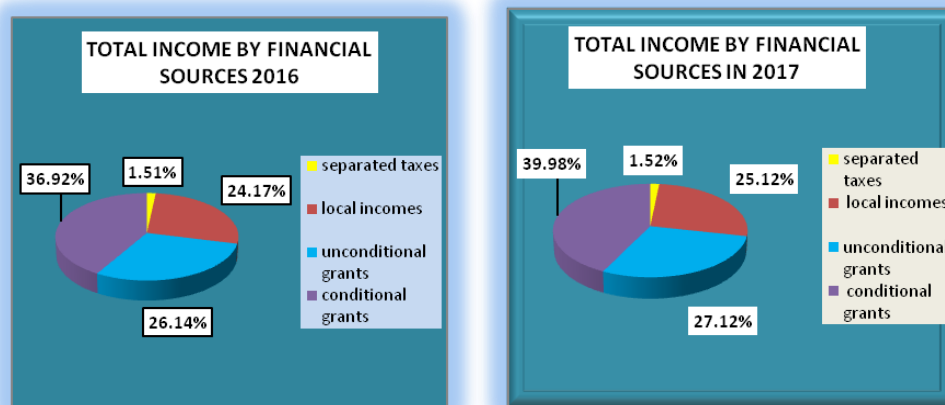


Burimi: www.financatvendore.al

¹⁸ Ligji nr. 68/2017 “Për financat e vetëqeverisjes vendore”.

Ndërmjet grafikëve të mëposhtëm mund të shohim qartë se si të ardhurat lokale janë rritur pas vitit 2015 me 3.42%. Transferta e kushtëzuar nga viti 2014 deri në vitin 2016 ka pësuar rënie përkatësisht në vlerat 3.13% dhe 6.96%. Ndërsa viti 2017 ka sjellë një kthesë duke regjistruar rritje prej 3.06%. Arsyeja kryesore e rënies së transfertës së kushtëzuar mendohet të lidhet me komponentin e saj bazë që janë fondet e akorduara nga FZHR¹⁹ për projektet që fitojnë pas konkurrencës mes qyteteve të Shqipërisë.

Figura 1.3 - Të ardhurat financiare totale sipas burimeve të financimit.

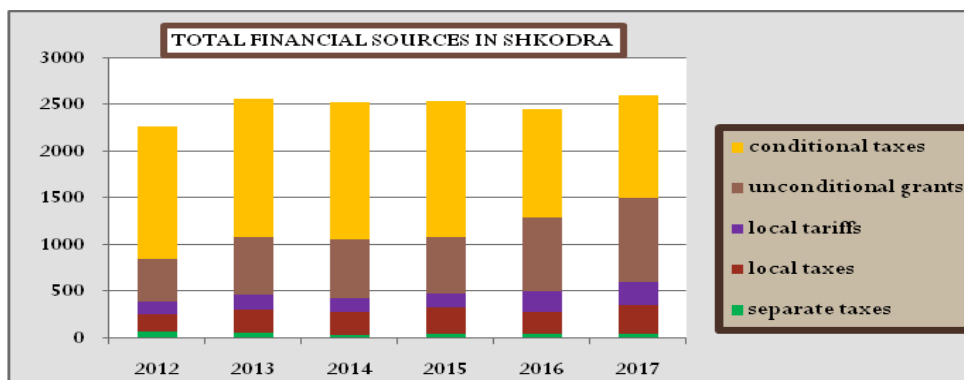


Burimi: www.financatvendore.al

Pra të gjitha qytetet konkurrojnë ndërmjet projekteve të paraqitura pranë FZHR-së për një shumë të kufizuar fondesh të vëna në dispozicion. Ndërsa transfertat e pakushtëzuara është rritur me 7.41% në vitin 2016 dhe 0.98% në vitin 2017.

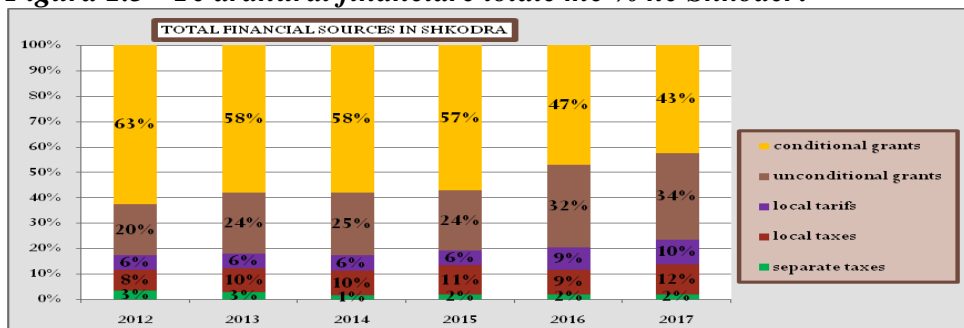
Ndryshe paraqitet situata në Shkodër, pasi të ardhurat e pushtetit vendor para reformës kanë regjistruar vlerat më të larta në vitin 2013, ndërsa vlerat më të ulëta pas reformës shfaqen përgjatë vitit 2016. Një situatë të ngjashme do të hasim edhe te shpenzimet për shkak se efektet e vërteta të reformës duket se janë shfaqur në vitin 2016, kur bilanci i komunave të suprimuara u bashkuan me bilanci i Bashkisë Shkodër, duke e rënduar me asete të amortizuara, shpenzime gjyqësore të papaguara, detyrime të prapambetura.

¹⁹ Fondi i zhvillimit të rajoneve.

Figura 1.4 - Të ardhurat financiare totale në Shkodër.

Burimi: www.financatvendore.al

Në terma përqindjeje mund të themi se tarifatat dhe taksat lokale kanë qëndruar thuajse të pandryshuara nga viti 2012 deri në vitin 2015. Në vitin 2016 tarifatat janë rritur me 3% ndërsa në vitin 2017 me 1%. Transferrat e pakushtëzuara nga viti 2012 deri në vitin 2017 kanë pësuar një rritje me 14% ndërsa transfertat e kushtëzuara ka regjistruar një rënie me 20% në 6 vite. Arsyeja kryesore mendohet të jetë politike pas FZHR në vitet e pasreformës ka reduktuar në mënyrë drastike fondet për projektet e propozuara nga bashkitë e Shkodrës. Kjo shfaqet si shqetësim kryesor në intervistën e realizuar me përfaqësues të pushtetit vendor. Sipas raportit të NALAS (Rrjeti i Asocioneve të Autoriteteve Lokale të Evropës Juglindore), Shqipëria është i vetmi vend në rajon ku bashkive u kërkohet të konkurrojnë për të financuar projektet e tyre.²⁰

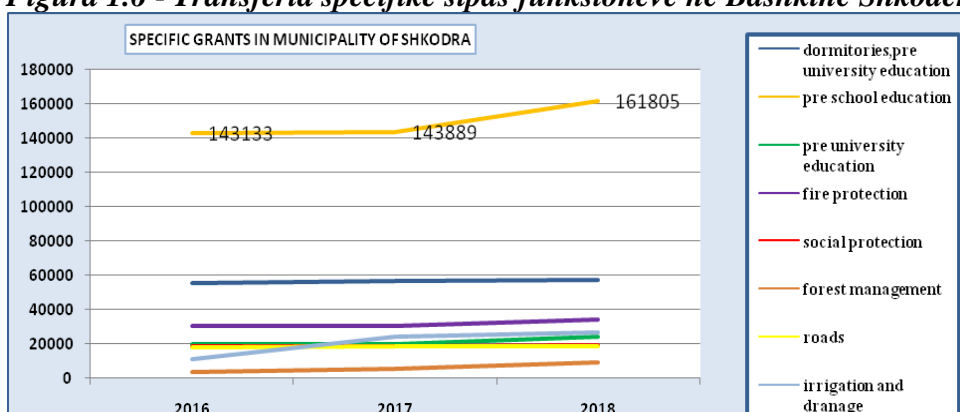
Figura 1.5 - Të ardhurat financiare totale me % në Shkodër.

Burimi: www.financatvendore.al

²⁰ Projekt raport i KLSH nr. 98/20, datë 18.07.2018.

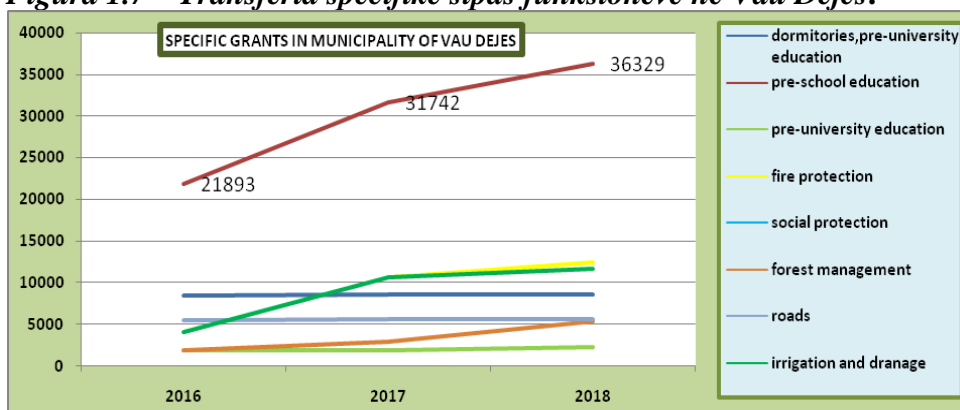
Transferta specifike është një formë e transfertës së kushtëzuar për njësitë e vetëqeverisjes vendore, që përdoret vetëm për funksionin vendor për të cilin është dhënë dhe për rastet specifike të parashikuara në këtë ligj²¹. Siç shohim transferata specifike ka trend rritës nga viti 2016 në vitin 2018 për të dyja bashkitë. Nga 8 funksionet specifike që u transferuan, arsimi parashkollor përthith vlerat më të larta të saj, ndërsa funksione, si: ujitja dhe kullimi, manaxhimi i pyjeve apo mbrojtja nga zjarri, kanë mbajtur një konstante të njëjtë të fondeve të përthithura gjatë 3 viteve.

Figura 1.6 - Transferta specifike sipas funksioneve në Bashkinë Shkodër.



Burimi: www.financatvendore.al

Figura 1.7 – Transferta specifike sipas funksioneve në Vau Dejës.



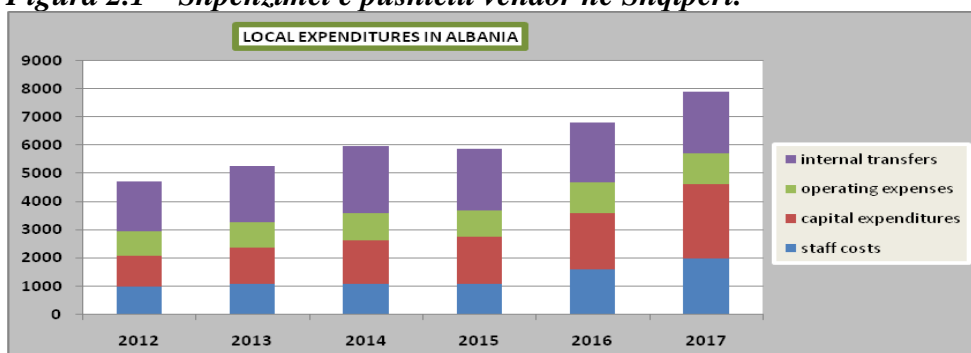
Burimi: www.financatvendore.al

²¹ Ligji nr. 68/2017 “Për financat e vetëqeverisjes vendore”.

2. Në vitin 2017, shpenzimet regjistruan një rritje me rreth 16.7%. Nga 2014, pesha e shpenzimeve korrente ndaj shpenzimeve totale ka një prirje rënëse, nga 74.3% në 67% në vitin 2017.

Shpenzimet korrente në total rezultojnë të jenë rritur me rreth 9.5% në vitin 2017. Shpenzimet kapitale vijuan prirjen rritëse, duke u zgjeruar me rreth 32.9% në vitin 2017. Në tre vitet e fundit pesha e shpenzimeve kapitale ndaj totalit të shpenzimeve është rritur rreth 30%.

Figura 2.1 – Shpenzimet e pushtetit vendor në Shqipëri.

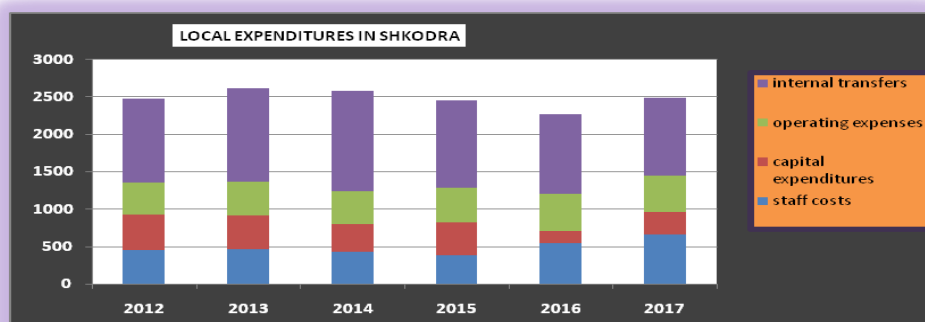


Burimi: www.financatvendore.al

Ndryshe paraqitet situata në qarkun e Shkodrës ku shpenzimet kapitale paraqesin një rënie drastike në vitin 2016 prej 10.88% krahasuar me vitin 2015, ndërsa shpenzimet operative janë rritur me 5.04% nga viti 2014 në vitin 2016, duke pësuar një rënie të lehtë prej 2.61% në vitin 2017.

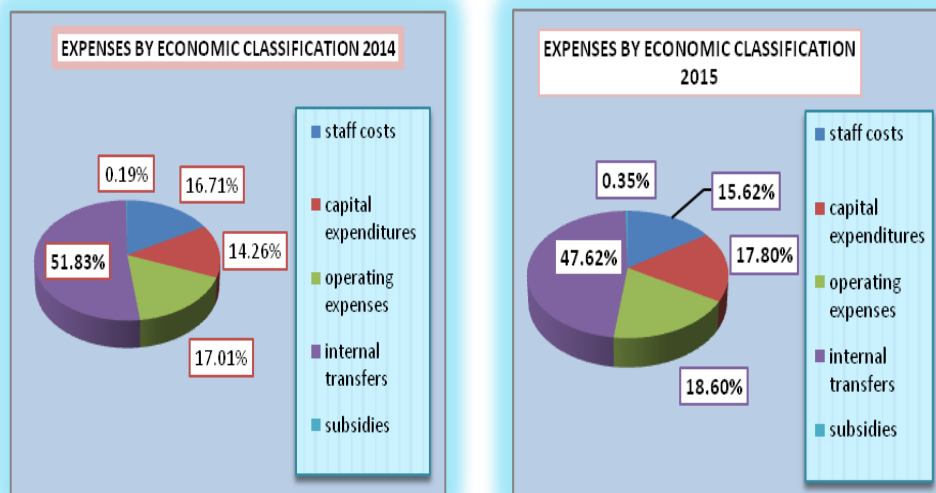
Shpenzimet e personelit kanë pësuar një rënie prej 1.09% në vitin 2015, pasi me suprimimin e komunave, një numër i madh punonjësish u larguan nga puna. Ndërsa në vitin 2016 me transferimin e funksioneve specifike u rrit nevoja për personel shtesë ndaj edhe shpenzimet u rritën me 8.3%. Në vitin 2017 kjo kategori regjistroi një rritje prej 2.16%.

Figura 2.2 – Shpenzimet e pushtetit vendor në Shkodër.



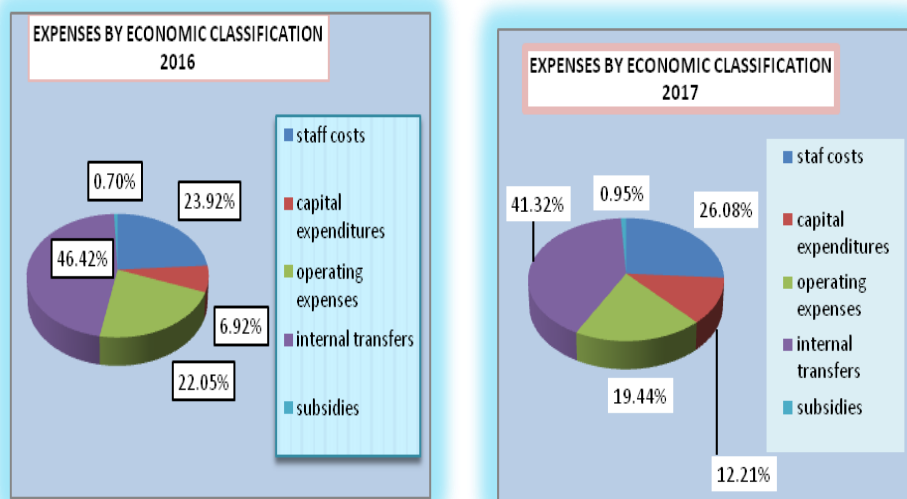
Burimi: www.financatvendore.al

Figura 2.3 - Shpenzimet e pushtetit vendor në Shkodër sipas klasifikimit ekonomik.



Burimi: www.financatvendore.al

Figura 2.4 - Shpenzimet e pushtetit vendor në Shkodër sipas klasifikimit ekonomik.



Burimi: www.financatvendore.al

Konkluzione

Një ndër problemet kryesore të reformës territoriale lidhet me vonesën në përshtatjen e bazës ligjore. Ligji “Mbi ndarjen administrative-territoriale” u miratua në vitin 2014, ndërsa Ligji “Për vetëqeverisjen vendore” u miratua në fund të vitit 2015 dhe Ligji “Për financat e vetëqeverisjes vendore” u miratua në prill të vitit 2017. Mungesa e bazës ligjore vazhdon të jetë e theksuar edhe sot. Nuk ka një ligj të ri për bujqësinë ndaj bashkia i trajton kompetencat sipas legjislacionit të vjetër. Probleme të ngjashme shfaqen edhe në ligjin për arsimin. Gjithashtu, një tjetër problem që lidhet sërish me bazën ligjore, por që ndikon direkt në mosrritjen e të ardhurave të veta dhe si rrjedhojë edhe mosrealizimin e autonomisë së pushtetit vendor, ka të bëjë me përplasjen e ligjeve. Ndryshimet e fundit në ligjin mbi “Tatimin e thjeshtuar mbi fitimin”, duke ndryshuar kufirin mbi të cilin tatohet biznesi i vogël reduktuan ndjeshëm të ardhurat e bashkisë. Po ashtu ndryshimet në ligjin e “Vetëqeverisjes vendore” dhe ligjin “Për financat e qeverisjes vendore” nuk përputhen me ligjin për Taksat kombëtare dhe ligjin për Taksat vendore duke rritur vështirësitë në mbledhjen e taksave mbi të ardhurat dhe taksën për qarkullimin e mjeteve të përdorura.

Reforma e re territoriale solli transferimin e funksioneve të reja për bashkitë, si: arsimit parashkollor, arsimit parauniversitar, konviktet, rrugët, pyjet, mbrojtja nga zjarri, shpëtimi, ujitja dhe kullimi, por kalimi i kompetencave nuk u shoqërua me fondet e nevojshme buxhetore. Pra nuk u llogarit mirë kostojat e realizimit të këtyre funksioneve duke i alokuar fonde që mbulonin vetëm pagat, sigurimet dhe shpenzimet operative. Kjo i ka detyruar bashkitë të përdorin fondet e veta. Qeveria qendrore financon më shumë se 60% të shpenzimeve të njësisë të qeverisjes vendore duke krijuar varësi nga pushteti qendror. Pra ka një mospërputhje midis objektivave të reformës territoriale me politikën fiskale dhe buxhetore të qeverisë, duke i larguar bashkitë nga autonomia fiskale dhe ofrimi i shërbimeve të drejtpërdrejta për qytetarët.

Bashkimi i komunave në bashki rriti vështirësitë financiare me asete të amortizuara, taksat dhe shpenzime gjyqësore të papaguara, të cilat “terrorizuan” bilancin e konsoliduar të bashkisë duke rritur detyrimet e prapambetura. Ndër funksionet me problemet më të mëdha është arsimit, pasi mirëmbajtja e shkollave dhe rikonstruksioni i tyre menaxhohet nga bashkia, ndërsa pagat dhe sigurimet e mësuesve akordohen nga Drejtoria Arsimore. Ky gjysmëdelegim të drejtash e vështirëson punën e pushtetit vendor. E tillë është gjendja edhe te ujitja dhe kullimi, pasi kanalet dytësore

dhe tretësore menaxhohen nga bashkia, ndërsa kanalet kryesore janë nën menaxhimin e Bordit të Kullimit, pra pushtetit qendror, duke mos bërë një koordinim të saktë të të drejtave dhe detyrimeve.

Në lidhje me kushtin tjetër thelbësor të reformës territoriale, rritjen e transparencës me publikun, vetë reforma nuk ka rrjedhur nga një proces i gjatë konsultimesh (referendumi). Koha për miratimin e një ligji të tillë ka qenë shumë e shkurtër (afërsisht 1 vit) krahasuar me 10-20 vite që iu është dashur vendeve të rajonit. Sot mund të themi se ndërmjet web-eve zyrtare bashkitë kanë rritur transparencën ndaj publikut duke publikuar raporte, buxhete, ligje, vendime, orare e data për dëgjuesat publike. Gjithashtu, në vitin 2017, Bashkia Shkodër ka zhvilluar trajnime gjatë fazave të hartimit të buxhetit me nxënës dhe studentë për të rritur angazhimin e tyre në jetën ekonomike të vendit, por edhe për të ftuar prindërit e tyre për të marrë pjesë në shqetësime të përbashkëta publike.

Viti 2018 mendohej të shënonte fillimin e prodhimit të rezultateve nga ana e zbatimit të reformës territoriale, por duket që jemi ende larg, pasi pushteti vendor vazhdon të jetë i varur nga pushteti qendror.

Rekomandime

Pushtetit qendror i rekomandojmë që të bëjë një analizë të detajuar të kostos në shpërndarjen e transfertës specifike në mënyrë që ajo të mjaftojë për përmbushjen e qëllimit kryesor për të cilën akordohet dhe jo vetëm të mbulojë paga dhe sigurime të personelit. Njëkohësisht, i rekomandojmë pushtetit qendror, që të eliminojë mënyrën e akordimit të fondeve të FZHR- së ndërmjet konkurrimit, pasi asnjë vend në Ballkan nuk e njih këtë formë. Meqë reforma synon uljen e pabarazive, fondet për investime le të shpërndahen në mënyrë të drejtë mes 61 bashkive dhe 12 qarqeve.

Gjithashtu, nxjerrjen e bazave ligjore të sakta, duke shmangur përplasjen e ligjeve apo krijimin e pengesave që shpeshherë vendosin para vështirësive pushtetin vendor. Të qartësojnë sa më parë ligjin për taksën mbi të ardhurën dhe taksën mbi qarkullimin e automjeteve të përdorura. Të tregohen të kujdesshëm kur ndryshojnë ligje apo vendime që sjellin reduktim të konsiderueshëm të të ardhurave të pushtetit vendor, që diferencën ta mbulojnë me grantin e pakushtëzuar.

Që pushteti vendor të rrisë të ardhurat e veta duke ulur ndjeshëm varësinë nga fondet e pushtetit qendror duhet të rrisë shumëllojshmërinë e taksave dhe tarifave lokale, por duke mos rritur përqindjet e tyre, të cilat rëndojnë në gjendjen ekonomike të qytetarëve.

Bashkitë të rrisin transparencën në mbledhjen dhe shpërndarjen e fondeve sidomos në investimet që kryejnë, pasi nga intervistat me qytetarët duket qartë indinjimi nga mospërfshirja qytetare në vendimmarrje. Kujtojmë se kjo përbënte një ndër qëllimet kryesore të reformës territoriale. Dëgjesat publike gjatë fazave të miratimit të buxhetit shpallen, por pjesëmarrja qytetare është e ulët, ndaj duhet të ndryshohet forma e komunikimit të këtyre dëgjesave.

Referenca:

- Fondacioni Shoqëria e hapur për Shqipërinë, (2016): “Monitorimi i financave publike”.
- LIGJ Nr. 68/2017 “Për financat e vetëqeverisjes vendore”.
- Ligj nr.10 487, datë 5.12.2011 “Për buxhetin e vitit 2012”.
- Ligj nr. 119/2012, datë 17.12.2012 “Për buxhetin e vitit 2013”.
- Ligj nr. 185/2013, datë 2.12.2013 “Për buxhetin e vitit 2014”.
- LIGJ Nr. 160/2014 “Për buxhetin e vitit 2015”.
- Ligj nr. 147/2015, date, 17.12.2015 “Për buxhetin e vitit 2016”.
- Ligj nr. 130/2016, date, 15.12.2016 “Për buxhetin e vitit 2017”.
- LIGJ Nr. 109/2017, “Për buxhetin e vitit 2018”.
- Sejдини, M. (2016): “An overview of the Reformed local Government in Macedonia”
- World Bank, (2013): “South East Europe Municipal Finance Review Local Government Finance in the Western Balkans”.

Webgrafia

http://www.bashkiashkoder.gov.al/web/Bashkia_155_1.php

<https://www.urban.org/policy-centers/cross-center-initiatives/state-local-finance-initiative/projects/state-and-local-backgrounders/state-and-local-expenditures>

https://link.springer.com/chapter/10.1057%2F978-1-137-58357-4_2

<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/002085238004700205?journalCode=rash>

<http://open.data.al/sq/lajme/lajm/lang/sq/id/2023/Realizimi-i-Shpenzimeve-Buxhetore-viti-2016->

<http://www.financa.gov.al/pagesa-te-kryera-nga-drejtoria-e-pergjithshme-e-thesarit-2>

www.financatvendore.al

www.vaudejes.gov.al/

ISSN 2411-4960

*Doli nga shtypi shkurt, 2019 – tirazhi 120 kopje – Formati 176 x 250 mm.
Shtypur në shtypshkronjën e Universitetit të Shkodrës “Luigj Gurakuqi”*