



Hulumtim
(PA)PUNËSUESHMËRIA: KAPITALI HUMAN
VERSUS TREGU NË KOSOVË

Lënda: Metodat Hulumtuese

Departamenti: Gjuhë dhe Letërsi Angleze

DEPARTAMENTI I KËRKIMEVE SHKENCORE

Autor:

Albesë Neziri
Arjana Ajeti
Diellza Rexhepi
Gazmend Bajrami
Arberita Berisha
Lirijona Pajaziti

Mentor

Prof. Alisa Hasani

Botues:

Departamenti i Kërkimeve Shkencore
Instituti për Studime Ekonomike dhe Sociale
Kolegji Universum

Këshilli Editorial:

Teuta Agai Demjaha
Arlinda Berisha
Uran Rraci
Uresa Vllasa

Përmbajtja

Abstrakti.....	4
Hyrje.....	4
Hipotezat	5
Metodologjia	5
Rezultatet	6
Përfundime	9
Rekomandime	10

(PA)PUNËSUESHMERIA: KAPITALI HUMAN VERSUS TREGU NË KOSOVË

Abstrakt

Në kuadër të nevojës së Kosovës për të ecur drejt një zhvillimi më të hovshëm ekonomik, dhe duke qenë brengosës fakti që shkalla e papunësisë së të rinjve në Kosovë është 52.2%, e bën Kosovën njërin ndër vendet me papunësinë më të lartë në Evropë. pyetja bie mbi atë se sa janë të punsueshëm këta persona dhe cili është kapitali human i Kosovës? Kosova është në nje fazë të perpjekjes së modernizimit të tregut dhe përmbushjes së kriterëve per t'iu bashkuar Bashkimit Evropian. Duke supozuar që Kosova do ti zhvillojë të gjithë parametrat që kërkohet për të tërhequr investime të huaja direkte, dhe investorët sjellin makineri inovative, të cilat potencialisht do të hapnin shumë vende të reja pune, brengosese eshte pyetja se a ka Kosova kemi fuqi punëtore të aftë për punësim në një treg të tillë?Ky hulumtim tregon se cili është kapitali human i Kosovës,

Hyrje

Papunësia vazhdon të mbetet problem ekonomik edhe në Kosove. Norma e papunësisë është e lartë në Kosovë, Derisa në vitin 2016 norma e papunësisë ishte 27.5 për qind, në vitin 2017 ishte 30.5 për qind (Agjencia e Statistikave). Pra, krahasuar me vitin 2016, në vitin 2017 kemi rritje të shkallës së papunësisë me 3 për qind. Kosova po përballlet me nevojën për të investuar në ndërtimin e infrastrukturës së dobët fizike, në ndërtimin e institucioneve funksionale etj. Politikat e tregut të punës që i përdorë shteti ndaj papunësisë kanë implikime buxhetore, prandaj selektimi i

politikave të caktuara të tregut të punës nga ana e qeverisë duhet të bëhet me kujdes në mënyrë që të arrihet efekti maksimal nga mjetet buxhetore të shfrytëzuara.

Papunësia, si një dukuri e përgjithshme shoqërore, tanimë për një kohë më të gjatë, është e pranishme në të gjitha vendet e botës, te të gjithë popujt dhe shtetet, pa marrë parasysh nivelin e zhvillimit dhe rregullimin shoqëroro-ekonomik të tyre. Shkalla e papunësisë paraqet raportin e të papunëve kundrejt forcës së punës në një territor të caktuar. Ky tregues tregon nivelin e fuqisë punëtore të pashfrytëzuar në proceset ekonomike në një ekonomi të caktuar. Një shkallë e ulët papunësie është tregues i një ekonomie të zhvilluar, në të cilën ata që kërkojnë punë mund ta gjejnë shpejt atë, ndërsa një shkallë e lartë papunësie mund të tregojë një ekonomi jo të zhvilluar. Të papunësuar konsiderohen ata individë që janë të aftë për punë, por nuk janë në marrëdhënie pune dhe vazhdimisht kërkojnë punë. Punësimi, përveç faktit se paraqet nivelin e zhvillimit ekonomik të një vendi, ka edhe efekte pozitive në të gjitha sferat e jetës, pasi një punësim optimal krijon parakushte për stabilitet të gjithanshëm, sepse është bartësi i të gjitha ndryshimeve sociale, qofshin ato pozitive apo negative (Aqifi 2016).

Hipotezat

- Rinia e Kosovës është e aftë për tregun e punës në Kosovë.
- Numri i papunësisë është më më i lartë tek femrat, se tek meshkujt .

Metodologjia

Për realizimin e këtij punimi është përdorur metoda kuantitative. Të dhënat janë mbledhur nëpërmjet intervistave. Intervista u realizuan në dy faza. Njëra faze ishte intervista me bizneset, ku u realizuan gjithsej intervistat me 13 biznese: të mëdha, të vogla dhe të mesme. Bizneseve u parashtrua një set i njejtë i pyetjeve të hapura të cilat kanë qënë të kuantifikueshme, dhe pastaj u është bërë analizë statistikore e frekuencave. Intervista në biznese u realizu me menaxherin e bizneseve respektive. Faza e dytë e intervistimit përfshinë intervistën me Qendrën e Kompetencës në Ferizaj.

Mostrimi

Bizneset janë përzgjedhur me mostër probabilitare, andaj mund të themi që të dhënat janë përfaqësuese dhe përgjithesuese. Bizneset janë përzgjedhur me mostër territoriale .Ku qyteti ka qenë i përzgjedhur paraprakisht - Ferizaj dhe më pas janë caktuar lagjet, dhe nga këto lagje janë përzgjedhur bizneset varësisht si e kanë përmbushur mostren e përcaktuar: e madhe, e mesme e vogel. Bizneset e përzgjedhura janë: Super viva, Ritello, Elkos, Jysk, Neptun, Lala, Hib3, Meridian, Ceresit, Luli, Melodica Px, Simple Cafe, dhe Santefarm, etj.

Rezultatet

Gjatë intervistës bizneset janë pyetur pyetje të ndryshme rreth numrit të punetoreve, hapjes së aplikacioneve për punë, numrit të aplikimeve, trajnimeve etj. Kjo me qëllim që të matet nëse vertet ka punë për të rinjtë, dhe nëse realisht ato i përmbushin kriteret për punë. Figura 1, tregon numrin e punëtorëve të bizneseve të intervistuar, ku normalisht, bizneset më të mëdha kanë numër më të madh të punëtorëve.

Nga të dhënat e nxjerrura nga këto biznese rezultojnë që bizneset më të mëdha si Elkos, dhe Melodia PX, punësojnë më shumë femra sesa meshkujt. Ndër me një përqindje të madhe shihet se bizneset tjera punësojnë më shumë meshkuj sesa femra.

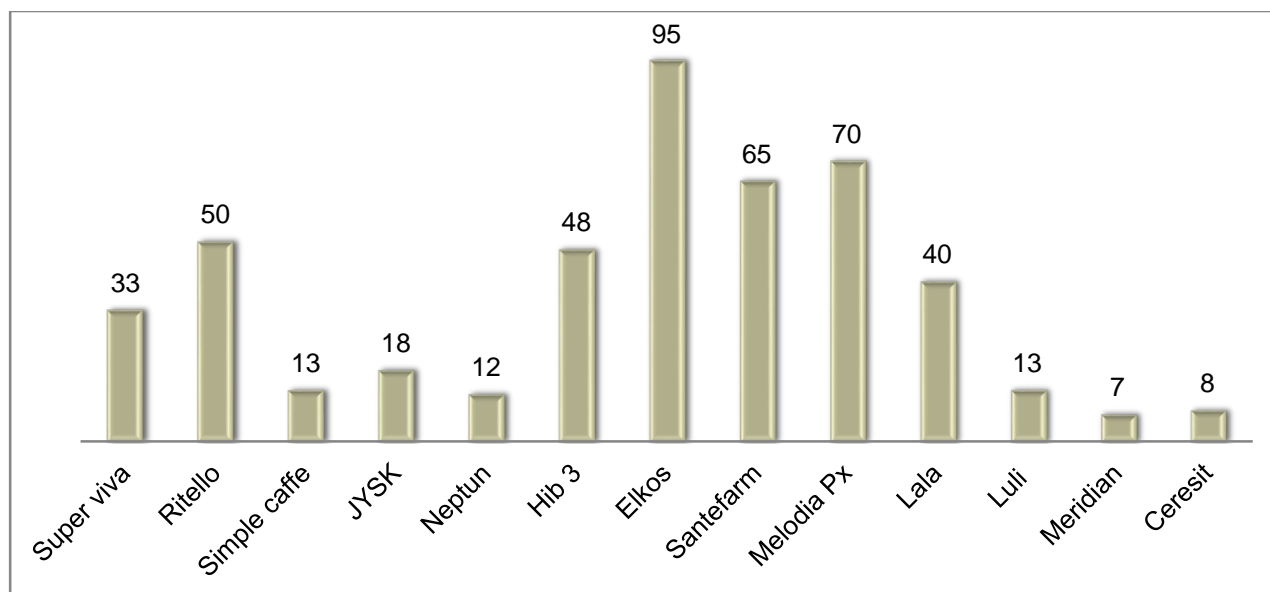


Fig 1. Numri i punëtorëve në biznese.

Për më tepër, sa i përket hapjes së konkurseve, rezultat reflektojnë që bizneset e mesme dhe të vogla hapin më rrallë konkurse, ndër bizneset e mëdha më shpesh. Figura2, tregon frekuencën e aplikacioneve të shpallura nga bizneset në muajt.

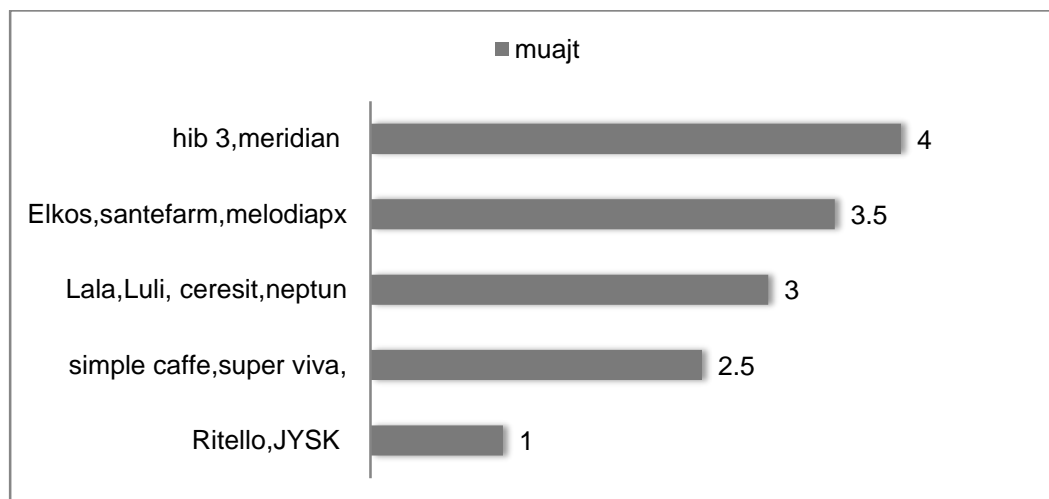


Figura 2. Shpallja e konkurseve.

Ndonëse kompanitë, bizneset pretendojnë që hapin konkurse për punë në frukuencë nga 1 muaj deri në 4 muaj, numri i aplikacioneve që ata e pranojnë për pozitat e shpallura janë të ndryshme. Janë vetëm dy kompani më të mëdha që kanë pohuar që kanë pranuar aplikacione të shumta: Ritello - 150 aplikantë për një pozitë dhe Elkos - 50 aplikantë për një pozitë. Ndërsa Meridian ka pohuar që ndonëse numri i papunësisë është i madh, numri i aplikacioneve që ata i pranojnë për

konkurset e shpallura është shumë i ulët. Këto e vertetojnë edhe të dhënat nga bizneset tjera të cilet japin shifra të ndryshme të aplikimeve nga 10-2 aplikacione për një pozitë.

Të dhënat gjithashtu sugjerojnë, që në masë më të madhe femrat aplikojnë më shumë se meshkujt (Figura 3) , anipse të dhënat tregojnë që kompanitë kanë më shumë të punësuar meshkuj, sesa femra.

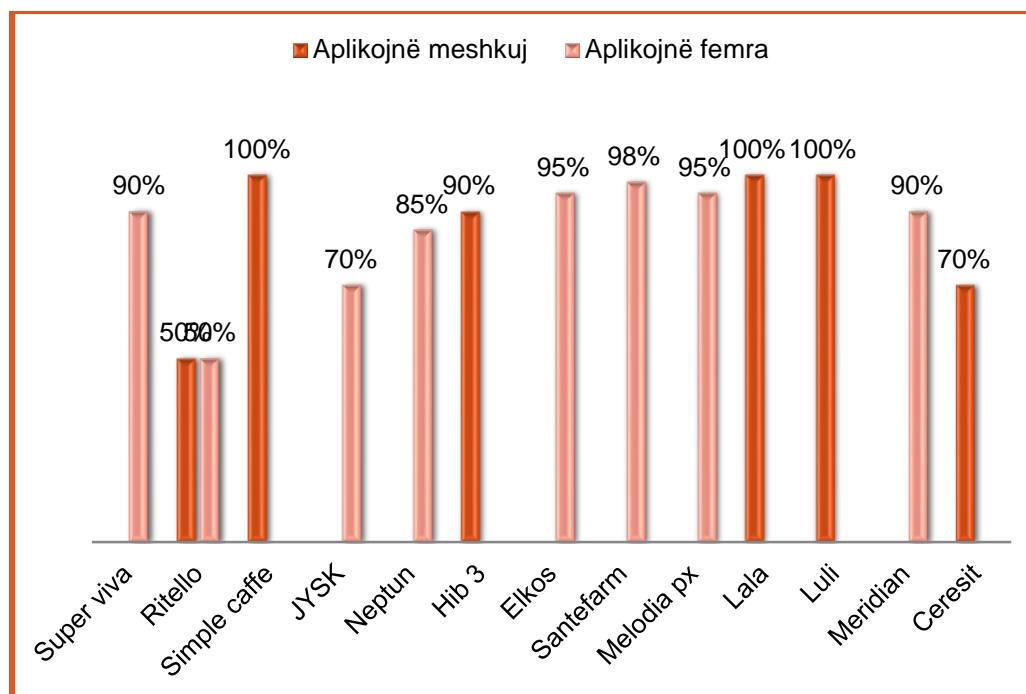


Figura 3. Aplikacionet për konkurse sipas gjinisë.

Bizneset pohojnë që mosha e përshtatshme për pozitat që ata zakonisht kërkojnë variojnë nga 18-25 vjeç, gjë që do të ishte përparësi për rininë e Kosovës. Ndërsa, ata duket të mos kenë kritere shumë të larta për kualifikim. Pothuajse gjysma e bizneseve, 46% e tyre, kriter e kanë përvojën e punës. 69% e kërkojnë të paktën shkollën e mesme nga ta vetëm 15% e kërkojnë edhe fakultetin. dhe 23% thonë që oratoria është kriter. Gjithashtu, të gjitha bizneset në aplikimet e tyre kanë kërkuar CV dhe vetëm disa letër motivimi.

Kur trajtohet çështja e nivelit të aplikacioneve të pranuar, bizneset pohojnë që shumica e aplikacioneve ishin në një nivel mesatar. Përshembull Ritello nga 150 aplikacione të pranuar

thanë që 4 i përmbushnin kriteret; Elkos nga 50 vetëm 10, dhe të tjerat varirojnë nga 8 -2. Nga aplikantët, me pak se gjysma 46% kanë qene të kualifikuar për punën që kanë aplikuar, 46% deri diku dhe 8% nuk kanë qenë të kualifikuar. Rrjedhimisht në 15% të rasteve biznese pohojnë që janë detyruar të punësojnë përsona joadekuat për pozitën e shpallur. Gjithashtu, 85% e bizneseve ndonëse punësojnë punëtorë që i përmbushin kriteret, kanë pohuar që mbajnë trajnime për aplikantët e pranuar, në mënyrë që ata ta mësojnë punën. Ku 33% e ketyra trajnimeve, sipas bizneseve kanë kosto të lartë për ta.

Faza e dytë e intervisimit, ashtu sic u përmend më lartë, u realizua në Shkollën e Mesme, Qendra e Kompetencës në Ferizaj. Në këtë shkollë, është intervistuar zëvendës-drejtoresha e kësaj shkolle, ku janë mbledhur të dhëna në lidhje me profilet e shkollës, stafin, nxënësit etj. Në bazë të të dhënave të pranuar, rezulton që shkolla i ka këto profile: farmacinë, teknik dentar, kujdesin social, fizio-terapine, si dhe profilin dieta dhe siguria ushqimore. Ndërsa në vitin e fundit u tha që janë larguar tre profike si: audiometria, ortopedia dhe ortopedika. Gjithashtu u potencua qësecili profil ka kabinetin përkatës për të zhvilluar punën praktike. Në këtë shkollë janë gjithsej 432 nxënës dhe nga kjo qendër janë shkolluar 288 nxenes. Nga ky numër .40% janë të punësuar ku 80% janë të punësuar në profilet e tyre, ndërsa 20% jashtë profileve të tyre.

Përfundime

Ndonëse bizneset pretendojnë se hapin konkurse të shpesha për punë, numri i aplikantëve në këto konkurse punë janë të ulëta. Dallohet që femrat aplikojnë më shumë, krahasuar me meshkujt, anipse, rezultatet tregojnë që bizneset kanë të punësuar më shumë meshkuj sesa femra. Gjithashtu, mosha e pershtatshme që bizneset e kerkojne tek aplikantët eshte nga 18-25, gje që do të ishte në favor të të rinjve.

Pavarësisht kërkesave specifike në konkurse, shpesh aplikojnë edhe përsona që nuk janë të kualifikuar për pozitën e shpallura. Në 15% të rasteve, ne mungese, bizneset punësojnë persona joadekuat për atë pozitë. Për me teper, edhe ne rastet kur punëojne personat me kriteret e nevojshme, bizneset detyrohen të mbajnë trajnime, të cilat për ta kanë kosto.

Rekomandime

Marrë parasysh që ky hulumtim targeton një zonë specifikesi mostër, edhe pse me mostër probabilitare, është i mangët dhe nuk pasqyron nivelin e punësimit në të gjithë Kosovën. Andaj një hulumtim i ardhshëm me gjerësi më të madhe, do të ishte i nevojshëm, ku për më tepër do të mund të evidentojmë fushatë ku kërkohet ekspertizë me e lartë, në mënyre që qeverisa pastaj të zbatojë politika adekuate dhe të alokoj resuret e saja në këto drejtime.

REFERENCAT

[1] Elsana Aqifi (2016) “Doktoratura” Burimi: <http://ëëë.doktoratura.unitir.edu.al/ëp-content/uploads/2016/12/ELSANA-AQIFI-Ekonomiksi-16.11.2016.pdf>

[2] Agjencia e Statistikave të Kosovës, Anketa e Fuqisë Punëtore TM4 – 2016. Marre nga: <http://ask.rks-gov.net/sq/agjencia-e-statistikave-te-kosoves/add-neës/anketa-e-fuqise-punetore-ne-kosove-tm4-2016>

PRISHTINË

Ulpiana Kampus
Rr.Nik Prelaj, Objekti i “Beni Dones”
Tel. +381 38 555 315
Mob. + 377 44 144 062, 44 168 531
Skype: universum.college

FERIZAJ

Rr.Fan Noli, Nr.156
Tel. +381 290 324 596
Mob. + 377 44 354 034
Skype: universum-ferizaj

GJAKOVË

Rr.UÇK-së, përball pallatit të kulturës
Tel. +381 0390- 330990
Mob. + 377 44 750 858
Skype: universum-gjakova

Kolegji Universum është institucion i arsimit të lartë, i akredituar pa kusht nga Agjencia për Akreditim e Kosovës. Programet e studimit, menaxhimi institucional dhe sigurimi i cilësisë janë vlerësuar shumë lartë nga ekspertët ndërkombëtarë (shih raportet e akreditimit).

Universum në partneritet me programin Erasmus+ të financuar nga Bashkimi Evropian, ka dërguar për studime jashtë vendit 47 studentë në 44 Universitete Ndërkombëtare të Evropës.

Universum ka partneritetet më të fuqishme ndërkombëtare nga të gjitha institucionet që veprojnë në Kosovë. Është i binjakëzuar me Chichester College (Angli), anëtarësuar në Global College Network, Anglia Network Europe, European Higher Education Society dhe ka mëse 30 institucione partnere nga e gjithë bota.

Universum është renditur në Top 1000 Shkollat më të mira të biznesit në Botë nga Eduniversal, si i vetmi institucion nga Kosova.