



KONGRESI
RINOR
KOMBËTAR

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

“CHECKLISTA PËR TË RINJTË DHE TË DREJTAT NË VENDIN E PUNËS”

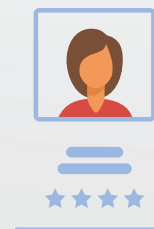


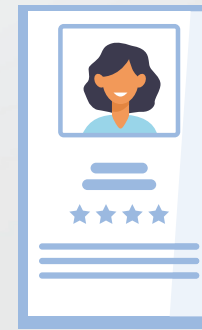
Përmbajtja

1. Përmbledhja ekzekutive.....	4
2. Objektivat e studimit	5
3. Metodologjia e raportit.....	6
4. Analiza e të dhënave	8
5. Konkluzione dhe rekomandime.....	20

Autorë: **Ledio Milkani**
Dafina Peci

Asistoi: **Enxhi Lipa**





1. PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Shqipëria ka një legjislacion relativisht të ri që nga fillimet e ndryshimeve demokratike në vitet 1990, që lidhet me marrëdhëniet në punë, kontratat individuale dhe kolektive, apo mbrojtjen e punëmarrësve. Këtij legjislacioni i janë bërë disa ndryshime në vite. Ndryshimet legjislative të bëra në vite, kanë sjellë nevojën që aktorët e tregut të punës të njihen dhe përshtaten me to. Konkretisht, të rinjtë duhet të njihen dhe përditësohen me to, pasi ata do të jenë pjesë aktive e tregut të punës. Aktet e reja, që dalin lidhur me politika të qeverive për zhvillimin e të rinjve dhe krijimin e mundësive për mbështetje të ideve të reja, kanë nevojë që të arrijnë deri te të rinjtë dhe të zgjojnë interesin e tyre. Prandaj, ky raport synon të tregojë nga këndvështrimi i të rinjve, sa të mirëinformuar janë vetë ata lidhur me këto zhvillime të reja.

Të rinjtë janë shtresa më e rëndësishme e shoqërisë, prandaj të gjitha dokumentet strategjike në fushën e punësimit dhe formimit profesional synojnë përfshirjen e tyre në zhvillimin e shoqërisë.

Në këto kushte, vlerësohet si shumë e rëndësishme njohja nga afër e situatës së tyre, pasi zbatimi i dokumenteve strategjike në vitet në vijim ka treguar që ka vështirësi në praktikë, pasi të rinjtë duket se ende nuk janë të familjarizuar me legjislacionin e punës edhe pse shumë shpejt ata do t'i bashkohen këtij tregu në forma të ndryshme. Janë konstatuar probleme në aplikimet e mundësive që ofrojnë legjislacioni dhe institucionet publike dhe private lidhur me punësimin, formimin profesional, si dhe vetëpunësimin e të rinjve dhe të rinjve që vijnë nga shtresat vulnerabël ose me varfëri të thellë. Nga ana tjetër, politikat e punësimit dhe ato sociale të mbështetjes së të rinjve kanë nevojë të përshtaten me nevojat aktuale dhe në perspektivë të tregut të punës, si dhe të transmetohen në mënyra më të përshtatshme që të arrijnë te brezi i ri.

2. OBJEKTIVAT E STUDIMIT

Ky studim synon të arrijë 5 objektiva kryesorë, të cilët janë vendosur në pyetësor si seksione të veçanta.

- Përcaktimi i nivelit të arsimit dhe informacionit të të rinjve lidhur me të drejtat e punës në vendin e punës, përfshirë njohuritë për mekanizmat e përfaqësimit të punëtorëve.
- Prezantimi i kushteve mbi parashikimin e aftësive dhe ngritjen e njohurive profesionale në vendin e punës, me qëllimin e të kuptuarit të aftësive që do të ketë nevojë për të rinjtë në planin afatgjatë dhe bazuar në tendencat e reja.
- Përcaktimi i disponueshmërisë së burimeve financiare, njerëzore dhe burimeve të tjera të nevojshme për zhvillimin e aftësive për të ardhmen, siç janë aftësitë dixhitale, aftësitë e buta dhe aftësitë njohëse.

- Ekzaminimi i mundësive që lidhen me përshtatjen dhe zbutjen e klimës, si dhe konsumin dhe prodhimin e qëndrueshëm, dhe integrimin e tyre në kurrikula zyrtare, ndërsa mbështetni dhe njihni arsimtarët joformalë, për të mbështetur tregjet më të qëndrueshme të punës.

- Përcaktimi i qasjes ndaj grave dhe vajzave të reja, të rinjve me aftësi të kufizuara, rinisë rurale dhe të rinjve që jetojnë në varfëri për arsimim në lëndët STEM dhe zhvillimin e aftësive dixhitale.

Secili prej objektivave të vendosur synon të mbledhë të dhëna të mjaftueshme mbi të rinjtë dhe njëkohësisht të nxjerrë në pah problematika të cilat aktorët kryesorë duhet të adresojnë politikat dhe mundësitë për zgjidhjen e tyre. Objektivat që ky studim synon të arrijë lidhen drejtpërdrejtë me zhvillimin e të rinjve si një nga shtresat më të rëndësishme për zhvillimin e vendit.

3. METODOLOGJIA E RAPORTIT

Metodologjia e përdorur në këtë raport është një ndërthurje midis metodës kualitative dhe kuantitative. Baza e parë materiale, që është përdorur për të vlerësuar dhe pasqyruar situatën aktuale të tregut të punës së të rinjve u bazua në kërkim dokumentar, raporte paraprake dhe pyetësorë të cilët targetuan të rinjtë nga 12 qarqe të Shqipërisë. Ky studim përfshin një kampion prej 600 personash në nivel kombëtar dhe synon të ngrejë zërin e të rinjve lidhur me problematikat që ata hasin në vendin e punës duke adresuar te politikëbërësit kërkesat e tyre për përmirësimin e kuadrit institucional dhe politik mbi punësimin e të rinjve. Metoda e përzgjedhjes së kampionit është metoda rastësore.

Metoda kualitative në këtë raport është përdorur kryesisht në fazën e kërkimit dokumentar i cili përfshin informacione që vijnë nga burime dytësore. Në përgatitjen e këtij studimi, janë marrë në konsideratë dokumente si “Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020”, “Plani Kombëtar i Veprimit për Rininë 2015-2020”, “Raporti i Tregut të Punës 2018”, “Strategjia për Arsimin dhe Formimin Profesional 2014-2020”, “Strategjia Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim 2014-2020”, kuadri ligjor në fushën e punës, arsimin dhe formimin profesional.

Për zhvillimin e një analize sa më të detajuar dhe sa më pranë realitetit të të rinjve ky raport përfshin edhe përgjigjet e pyetësorëve të cilët u zhvilluan online. Shpërndarja e pyetësorëve u zhvillua në bashkëpunim me kolegë të Kongresit Rinor Kombëtar, si dhe 12 koordinatorët lokalë që janë pjesë aktive dhe suportuan të gjithë procesin e shpërndarjes dhe mbledhjes së pyetësorëve të të rinjtë që janë pjesë aktive pranë organizatave të tyre, qytetarë dhe studentë të cilët reflektuan mbi situatën aktuale në tregun e punës.

Grupi i synuar për studim dhe marrja e kampionit

Kampioni në të cilin bazohet ky studim përfshin në total 600 të rinj nga qarqet kryesore të Shqipërisë. Nga të anketuarit rezultojnë se 60,2% janë femra dhe 39,8% janë meshkuj. Edhe pse pyetësori është bazuar mbi nocionin dhe parimin e barazisë gjinore, duket se pjesa më e madhe që i është përgjigjur pozitivisht anketës i përket gjinisë femërore.

Përsa i përket shpërndarjes gjeografike, ky studim përfshin të rinj nga 12 qarqe të Shqipërisë si: Berati, Dibra, Durrësi, Elbasani, Korça, Kukësi, Lezha, Përmeti, Roskoveci, Shko-

dra, Tirana dhe Vlora. Përzgjedhja e të rinjve është e rastësishme dhe në përputhshmëri me parimin e gjithëpërfshirjes, barazisë dhe mosdiskriminimit.

Pyetësi dhe përgatitja e tij

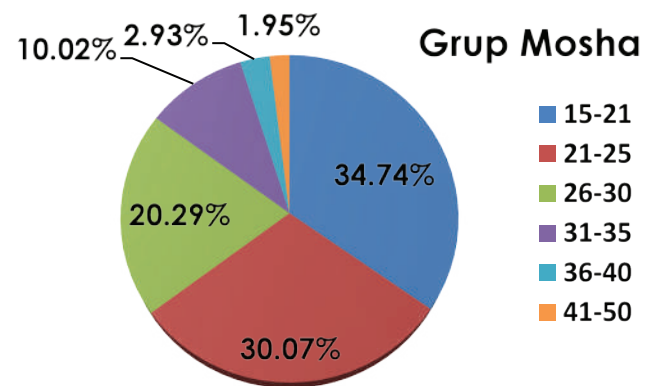
Pyetësi i përgatitur është ndarë në pesë seksione kryesore, të cilët i korrespondojnë 5 objektivave të vendosura. Seksionet nëpërmjet pyetjeve synojnë analizimin e opinionit të të rinjve dhe informimin e tyre lidhur me të drejtat dhe detyrimet në vendin e punës, pjesëmarrjen në sindikata, mundësitë e zhvillimit profesional, fondet publike, që lidhen me punësimin dhe zhvillimin e aftësive, këshillimin e karrierës dhe mundësitë e punësimit dhe aftësimit për grupet e marginalizuara dhe të rinjtë në zonat rurale. Gjetjet janë pasqyruar në përqindje (%) dhe i gjithë informacioni i marrë është trajtuar në përputhje me parimin e konfidencialitetit.

Pyetësi synon të mbledhë, të analizojë dhe të paraqesë aftësitë dhe zhvillimin profesional në vendin e punës për të kuptuar aftësitë dhe tendencat e reja që të rinjtë do të kenë nevojë të përmbushin një periudhë afatgjatë. Ky seksion përmban në total 11 pyetje; 7 prej të cilave janë pyetje me alternativa; 3 janë pyetje të hapura dhe një është pyetje në shkallë lineare.

4. ANALIZA E TË DHËNAVE

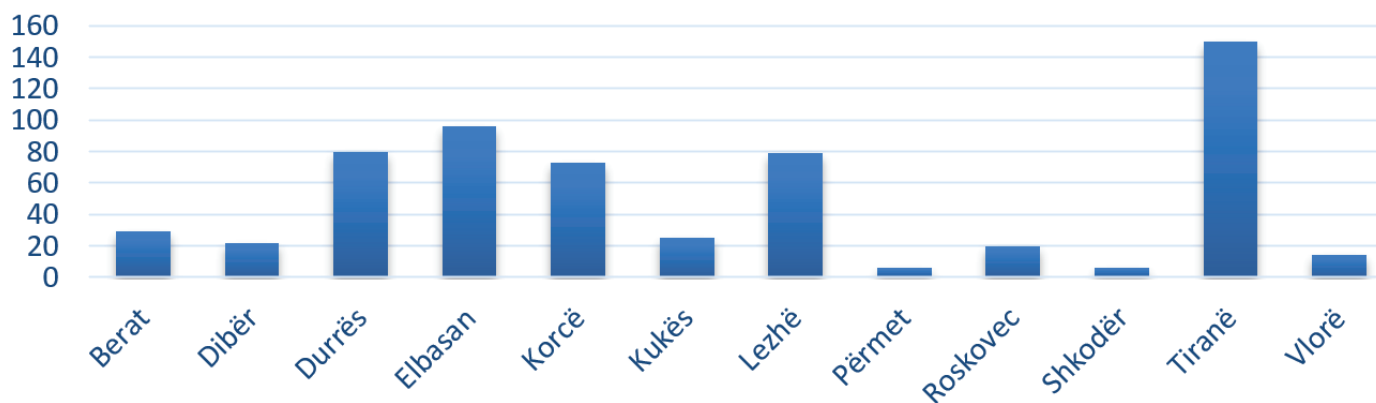
Nga të dhënat që i përkasin moshës rezultojnë se 34,74% e të anketuarve i përkasin grupmoshës 15-21 vjeç, 33,98% i përkasin grup moshës 21-25 vjeç, 20,29% bëjnë pjesë te grup moshë 26-30 vjeç, 2,93% i përkasin grup moshës 36-40 vjeç dhe vetëm 1,95% bën pjesë në grup moshën 41-50 vjeç.

Përsa i përket shpërndarjes gjeografike, ky raport përfshin të rinj nga 12 qarqe të Shqipërisë si: Berati, Dibra, Durrësi, Elbasani, Korça, Kukësi, Lezha, Përmeti, Roskoveci, Shkodra, Tirana dhe Vlora. Përzgjedhja e të rinjve është e rastësishme dhe në përputhshmëri me parimin e gjithëpërfshirjes, barazisë dhe mosdiskriminimit. Grafiku më sipër pasqyron shpërndarjen sipas zonave duke siguruar një kampion të rinjsh në përputhje me numrin e banorëve për çdo qytet. Përqindja më e lartë e të rinjve që janë bërë pjesë e këtij pyetësi është rregjistruar në qytete si: Tirana, Elbasani, Durrësi, Korça dhe Lezha.



Vendbanimi

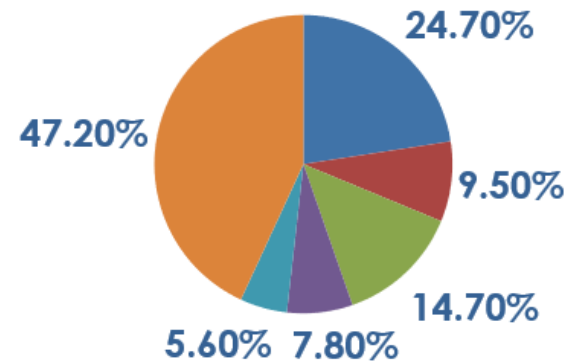
■ Vendbanimi



Përsa i përket shpërndarjes gjeografike, ky raport përfshin të rinj nga 12 qarqe të Shqipërisë si: Berati, Dibra, Durrësi, Elbasani, Korça, Kukësi, Lezha, Përmeti, Roskoveci, Shkodra, Tirana dhe Vlora. Përzgjedhja e të rinjve është e rastësishme dhe në përputhshmëri me parimin e gjithëpërfshirjes, barazisë dhe mosdiskriminimit. Grafiku më sipër pasqyron shpërndarjen sipas zonave duke siguruar një kampion të rinjsh në përputhje me numrin e banorëve për çdo qytet. Përqindja më e lartë e të rinjve që janë bërë pjesë e këtij pyetësi është rregjistruar në qytete si: Tirana, Elbasani, Durrësi, Korça dhe Lezha.

Grafiku më sipër jep një pasqyrim të të anketuarve lidhur me statusin e tyre të punësimit. Rezultatet tregojnë se 24.4% e tyre janë të punësuar me kohë të plotë; 9.5% janë të punësuar me kohë të pjesshme; 14.7% janë të punësuar në sektorin privat; 7.8% janë të punësuar në sektorin publik; 5.6% janë të vetëpunësuar dhe 47.2% janë të papunë.

Në përputhje me metodologjinë dhe objektivat që ky raport synon të përmbushë i gjithë pyetësi është i ndarë në pesë seksione kryesore.



Statusi

- I punësuar me kohë të plotë
- I punësuar me kohë të pjesshme
- I punësuar në sektorin privat
- I punësuar në sektorin publik
- I vetëpunësuar
- I papunë

Seksioni 1

Pjesa e parë është e përqendruar te niveli i edukimit dhe informimit të të rinjve në lidhje me të drejtat në vendin e punës, duke përfshirë njohuritë rreth mekanizmave të përfaqësimit të punëtorëve. Ky seksion përmban 14 pyetje; 4 prej të cilave janë pyetje të mbyllura (Po/Jo), 5 janë pyetje të hapura për shtjellim dhe arsyetim, 4 janë pyetje me alternativa dhe 1 është pyetje në shkallë lineare për të matur rëndësinë e njohjes së të drejtave në vendin e punës.

Për sa i përket të drejtave dhe detyrimeve në vendin e punës, 91% e të anketuarve shprehen se kanë dijeni mbi këtë çështje, kurse 9% e tyre rezultojnë se janë të pa informuar. Zbatimi i Kodit të Punës dhe pajisja me një kontratë të rregullt renditen ndër të drejtat kryesore të punëmarrësve. Pagesa e sigurimeve shoqërore dhe shëndetësore, lejet vjetore, rroga mujore, leja e lindjes për gratë shtatëzana dhe pagesa e orëve shtesë shihen si të drejtat prioritare të të anketuarve.

Një pjesë e madhe e tyre përmendin edhe sigurinë në vendin e punës, të drejtën e informimit, të drejtën për kryerjen e ankesave në rast thyerjeje të rregulloreve të brendshme, të drejtën e fjalës, të drejtën e pushimit të drekës, barazimë në vendin e punës, mosdiskriminimin, të drejtën e dorëheqjes, të drejtën e një dite pushimi në javë, të drejtën e rritjes profesionale, trajtimin e barabartë në vendin e punës, shërbimin psikosocial, dhe transparencën midis punëdhënësit dhe punëmarrësit.

Ndonëse shumë prej të rinjve e përmendin lirinë sindikale si një e drejtë themelore e punëmarrësve, vetëm 7% e të anketuarve kanë qenë pjesë e një sindikate, ndërkohë që 93% e tyre nuk janë përfshirë në një të tillë. Arsyet krye-

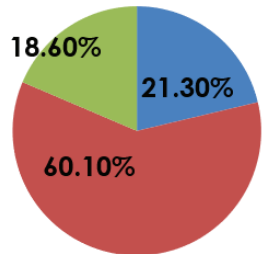
sore janë mungesa e informacionit, mungesa e vizibilitetit të punës së sindikatave, besueshmëria e ulët në efektivitetin dhe funksionimin e sindikatave në Shqipëri dhe ndikimi i tyre nga klasa dhe partitë politike. Të rinjtë shprehen se nuk kanë pasur kurrë mundësi të jenë pjesë e një sindikate dhe se informacioni lidhur me këto të fundit nuk i është ofruar më parë nga punëdhënësi.

Për sa i përket detyrimeve në vendin e punës të rinjtë shprehen se detyrimet janë dypalëshe. Ndër detyrimet që lidhen me punëmarrësin ata rendisin: përmbushjen e objektivave të punës dhe përgjegjësi që përmban përshtetimi i punës, zbatimi i rregullores së brendshme dhe njohja me politikën e institucionit ku punon; respektimi i kodit të veshjes dhe etikës në vendin e punës dhe midis kolegëve, respektimi i kërkesave të punëdhënësit, raportimi periodik tek eprorët, lajmërimi paraprak në lidhje me mungesat në punë për arsye shëndetësore, personale ose familjare, korrektësia, konfidencialiteti, përgjegjshmëria, puna në skuadër dhe serioziteti.

Nga ana tjetër edhe punëdhënësi ka detyrime ndaj punëmarrësit. Ndër detyrimet kryesore përfshihen siguri i nënshkrimit të një kontrate të rregullt dhe në përputhje me legjisllacionin në fuqi të Republikës së Shqipërisë, trajnimi dhe formimi profesional i punëmarrësit, etika profesionale, shpërblime ose bonuse në bazë të performancës së punëmarrësit, dënimi i çdo forme dhune, abuzimi apo diskriminimi në vendin e punës dhe siguri i jetës dhe kushteve në punë kundrejt punëmarrësve.

Lidhur me mekanizmat e përfaqësimit të punëtorëve, ky seksion synon të paraqesë njohuritë e të rinjve lidhur me bisedimin kolektiv, kontratën kolektive dhe organizimin kolektiv.



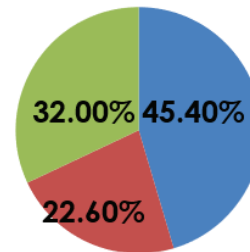


Bisedimi Kolektiv

- Detyrim nga ligji
- Dëshirë e punonjësve
- Detyrim nga punëdhënësi

Lidhur me bisedimin kolektiv 18,6% e të anketuarve shprehen se bisedimi kolektiv është një detyrim nga punëdhënësi, ndërkohë që 21.3% e tyre mendojnë se është detyrim nga ligji. Në fakt pjesa më e madhe, pra 60.1% e të anketuarve mendojnë se bisedimi kolektiv mbetet në dorë të punonjësve dhe vjen si rezultat i dëshirës së tyre.

Lidhur me nënshkrimin e një kontrate kolektive 12% e të rinjve shprehen se kanë qenë pjesë e një kontrate kolektive në jetën e tyre, ndërkohë që pjesa dërrmuese pra 88% e tyre nuk janë bërë pjesë e kësaj kontrate. Ndër arsyet kryesore që gjenerojnë numrin e lartë të të rinjve që nuk janë pjesë e kontratave kolektive renditen mungesa e informacionit dhe mundësisë për t'u përfshirë në këto të fundit. 80% e target grupit shprehen se janë të pa informuar lidhur me përfitimet që kjo kontratë paraqet kundrejt kontratës individuale. Vetëm 12% e tyre deklarojnë se kontrata kolektive u mundëson bashkëpunim më të gjerë, shkëmbim ideshë dhe lehtësim në realizimin e proceseve të punës. Theksi vihet tek e drejta për t'u organizuar çka rrit mundësinë për t'u bërë pjesë aktive në vendimmarrje, minimizon riskun e diskriminimit, rrit përgjegjshmërinë e palëve kontraktore dhe mundëson ngritjen e zërit të punonjësve në rast shkeljesh së kontratës, apo të drejtave të individit në vendin e punës.

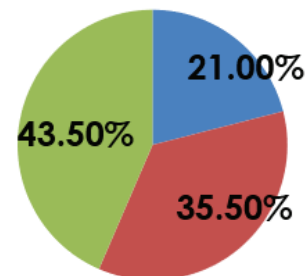


Organizimi Kolektiv

- Dëshirë e punonjësve
- Detyrim ligjor
- Dëshirë e kompanisë

Rreth opinionit të të anketuarve për organizimin kolektiv 32% e tyre shprehen se ky organizim është dëshirë e kompanisë, 22.6% është detyrim ligjor dhe 45.4% shprehen se është në dëshirë të punonjësve.

Punësimi informal, oraret e zgjatura, pagat e ulta dhe sigurimi i kushteve optimale për sigurimin e jetës dhe mirë-funksionimin psiko-social të punëdhënësve janë problematikat më të shpeshta që të rinjtë hasin në tregun e punës. Ndonëse 46,2% e të anketuarve kanë pasur mundësi të negociojnë me punëdhënësin lidhur me orarin, pagat, bonuset, kushtet e punës, dhe respektimin e kodit të etikës nga ana e punëdhënësit; sërisht pjesa më e madhe pra 53.8% shprehen se nuk u është dhënë mundësia të negociojnë me punëdhënësin.



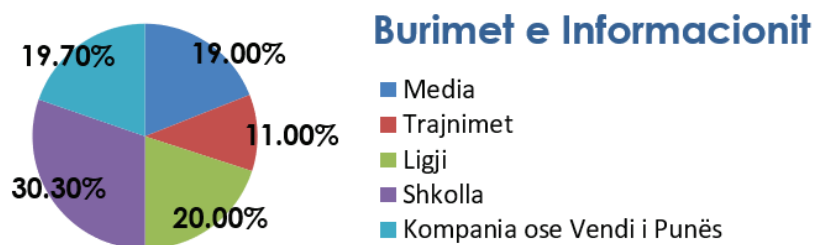
Greva

- Kontrata Individuale
- Kontrata kolektive
- Ligji



Greva është një ndër mekanizmat më të njohura kundër shkeljes së të drejtave në vendin e punës. 21% e të anketuarve mendojnë se greva përdoret vetëm kur shkelet kontrata individuale; 35.5% e tyre mendojnë se greva përdoret kur shkelet kontrata kolektive dhe 43.5% e tyre mendojnë se greva është një formë manifestimi kundrejt shkeljes së ligjit.

Për të siguruar një njohje të mirë të të drejtave të punës është e nevojshme që informacioni të vijë nga burime serioze dhe të besueshme. Burimet kryesore nga ku mund të merret informacioni përfshijnë median, ligjin, trajnimet, shkollën dhe vendin e punës. Grafiku i mëposhtëm reflekton pikërisht nga ku janë informuar të anketuarit e këtij studimi.



Siç shihet nga grafiku numrin më të lartë si burimi kryesor e mban shkolla, përkatësisht me 30.3%. Më pas renditet ligji me 20%; kompania ose vendi i punës me 19,7%, media me 19% dhe së fundi trajnimet me 11%. Nga ky grafik arrijmë të kuptojmë rëndësinë e lartë që edukimi formal ka në përgatitjen dhe informimin qytetar lidhur me tregun e punës. Edhe pse legjislacioni dhe Kodi i Punës është dokumenti bazë që siguron të drejtat dhe detyrimet e punëdhënësit në vendin e punës, ky burim duket se renditet në vendin e dytë pas shkollës. Një tjetër fakt i rëndësishëm është se edukimi joformal dhe trajnimet renditen të fundit jo për nga rëndësia por, sepse informimi i qytetarëve për

këto të fundit mbetet ende i ulët. Shumë prej të anketuarve shprehin se trajnimet sidomos në zonat rurale nuk janë të mjaftueshme dhe informacioni rreth tyre mbetet i limituar.

Për të kuptuar se sa të rinjtë e konsiderojnë njohjen e të drejtave në punë si një parakusht që lidhet me respektimin e të drejtave në vendin e punës në një shkallë nga 1-4 (1=aspak, 4=shumë), 53.3% mendojnë se njohja vlen shumë në respektimin e këtyre të drejtave, 22.7% shprehen mjaftueshëm (3), 15.5% e tyre shprehen pak (2) dhe 8.5% e tyre mendojnë se njohja e të drejtave të punës nuk ndikon aspak në respektimin e tyre.

Rezultate

Në fund të këtij seksioni arrijmë të kuptojmë se çdo individ, që i është përgjigjur këtij pyetësori ka njohuri të mira përsa i përket të drejtave dhe detyrimeve në vendin e punës, por çfarë mbetet ende një problematikë është njohja e mekanizmave, që sigurojnë përfaqësimin e punëtorëve në tryezat politikëbërëse. Fryma e organizimit të punëtorëve dhe pjesëmarrja e tyre aktive në sindikata mbetet ende shumë e ulët. Mungesa e theksuar e informacionit midis të rinjve është arsyeja kryesore e kësaj përfaqësie të ulët. Megjithatë edhe midis personave që kanë informacion, besueshmëria në efektivitetin dhe autonominë e tyre mbetet shumë e ulët. Përsa i përket burimeve të informacionit, duke qenë se edukimi formal mbetet mënyra më e përhapur e shpërndarjes së informacionit del me rëndësi çështja e përmirësimit të kurrikulave mësimore dhe metodologjive të mësimdhënies për të garantuar një njohje më të mirë të të drejtave, detyrimeve dhe mekanizmave të pjesëmarrjes së punëtorëve.



Seksioni 2

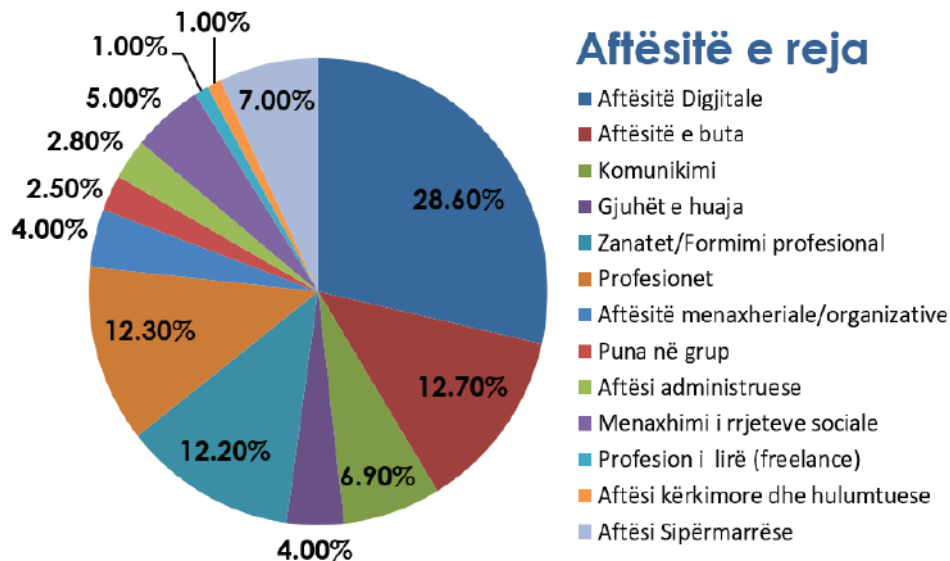
Synon të analizojë dhe të parashikojë aftësitë dhe zhvillimin profesional në vendin e punës për të kuptuar aftësitë dhe tendencat e reja që të rinjtë do të kenë nevojë të përm-bushin për një periudhë afatgjatë. Ky seksion përmban në total 11 pyetje, 7 prej të cilave janë pyetje me alternativa, 3 janë pyetje të hapura dhe 1 është pyetje në shkallë lineare.

Ky seksion nis me një pyetje që ka për qëllim analizimin e nivelit të informimit të të rinjve lidhur me qendrat e lejuara për kryerjen e formimit profesional. Ndër aktorët kryesorë renditen: qendrat publike, qendrat private dhe organizatat jofitimprurëse. Rezultatet tregojnë se 13% e të anketuarve mendojnë se formimi profesional kryhet vetëm nga qendrat publike, 6% e tyre mendojnë se kryhen nga qendrat private, 4% nga DJF-të, kurse pjesa me e madhe 77% i rendisin të tre aktorët bashkë në kryerjen e formimeve profesionale.

Lidhur me interesin që palët e përfshira në tregun e punës duhet të tregojnë kundrejt realizimit të trajnimeve profesionale 43% e të rinjve shprehen se përgjegjësia kryesore dhe interesi më i madh duhet treguar nga vetë individi. 41% e tyre mendojnë se përgjegjësia i takon institucioneve publike dhe 16% mendojnë se i takon sektorit privat.

Duke qenë se tregu i punës është dinamik dhe përherë në ndryshim, nevoja me përshtatjen e risive dhe tendencave të fundit është gjithmonë prezente. E vetmja mënyrë për të përgatitur forcën punëtore me këto ndryshime është rifreskimi i njohurive dhe aftësive lidhur me tregun e punës. Grafiku më poshtë pasqyron opinionin e të rinjve lidhur me këto aftësi. Siç vërehet 5 aftësitë që shënuan numrin më

të lartë të përgjigjeve përfshijnë aftësitë digjitale (TIK,IT, dizenjim website, programim, kodim) me 28.6%, aftësitë e buta me 12.7%, profesionet me 12.27%, zanatet ose formimi profesional me 12.2% dhe komunikimi me 6.9%



Për një analizë sa më të saktë është përdorur metoda e grupimit. Për këtë arsye numri i paraqitur në grafik, i cili pasqyron "aftësitë e buta ose soft skills" përfshin në vetvete edhe përgjigjet që lidhen me fleksibilitetin, leadershipin, aftësinë multitasking, negocimin, produktivitetin, ambicjen, inteligjencën emocionale, korrektësinë, përkushtimin, aftësinë analitike, aftësinë bindëse, aftësinë e zgjidhjes së problemeve, kreativitetin, inovacionin, shkathtësinë dhe menaxhimin e stresit.



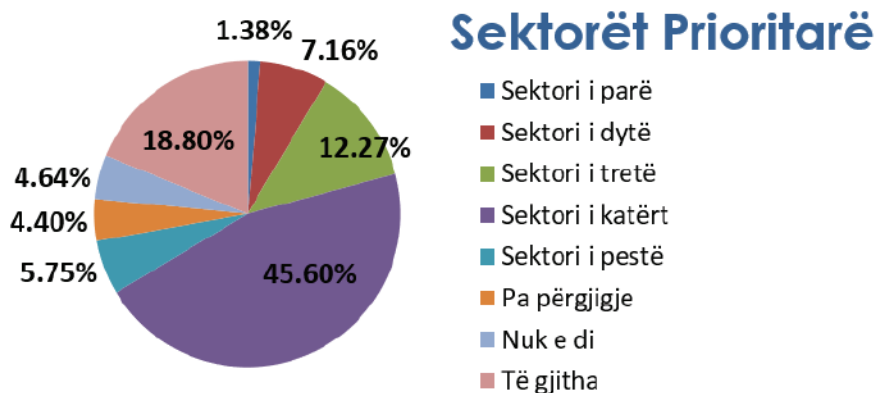
Lidhur me aftësimin profesional dhe zhvillimin e profesioneve rezultati prej 12.2% përfshin përgjigjet si mekanik, hidraulik, elektrikist, parukier, kuzhinier, saldator, zdrukthëtar, artist makeup-i, rrobaqepës, kamarier, dhe teknik. 12.27% e të rinjve shprehen se profesionet janë ende shumë të rëndësishme në tregun e punës. Sipas tyre profesionet më të kërkuara nga tregu mbeten inxhinieritë,elektronika, shëndetësia,ekonomiku dhe financa, juridiku, marketingu, shitja dhe shitjet online, burimet njerëzore, bujqësia, turizmi, arsimi dhe mësuesia.

Ndonëse aftësitë digjitale kryesojnë për shkak të zhvillimit të madh të teknologjisë dhe proceseve të digjitalizimit, aftësitë e buta duket se janë ende shumë të rëndësishme, pasi ato nuk mund të zëvendësohen nga procese automatike. Aftësitë e buta lidhen ngushtë me zhvillimin personal dhe profesional të forcës punëtore, por pjesa më e madhe e tyre zhvillohet nëpërmjet trajnimeve, edukimit joformal dhe përvojave të punës. Paketës së aftësive nuk mund t'i mungonin as aftësitë si puna në grup, menaxhimi i rrjeteve sociale, aftësitë kërkimore dhe hulumtuese, aftësitë menaxheriale dhe organizative dhe aftësitë administruese.

Ajo,që vlen për t'u theksuar ndonëse është përmendur vetëm nga një numër i vogël i të anketuarve është aftësia sipërmarrëse dhe profesioni i lirë si freelancer. Këto dy të fundit ndonëse janë dy aftësi shumë të përhapura në botë, në tregun shqiptar kanë marrë një zhvillim të konsiderueshëm vetëm në dekadën e fundit. Interesant është fakti se numri i aktorëve që punojnë për të mbështetur nismat sipërmarrëse dhe vetëpunësimin në nivel lokal dhe kombëtar është rritur ndjeshëm në pesë vitet e fundit duke luftuar kështu nivelin e papunësisë të të rinjtë dhe përmirësimin e tregut të punës.

Një karakteristikë e tregut shqiptar të punës që lidhet kryesisht me të rinjtë është mospërrputshmëria e aftësive

me kërkesat e punëdhënësve. Për këtë arsye nevoja për fuqi punëtore të kualifikuar është shumë e lartë. Grafiku më poshtë paraqet sektorët të cilët preken më shumë nga ky fenomen dhe kanë më shumë nevojë për individë të kualifikuar.



Sërisht për paraqitjen e rezultateve është përdorur metoda e grupimit duke i ndarë sipas pesë sektorëve bazë të ekonomisë. Kështu sektori i parë ose sektori i ekonomisë nxjerrëse përfshin ato sektorë që nxjerrin nga toka lëndën e parë, dhe ushqimet bazë. Në grafikun më sipër ky grupim përfshin sektorë si ai bujqësisë dhe blegtorisë. Sektori i dytë i ekonomisë, cilësuar ndryshe si ekonomia e prodhimit ka të bëjë me prodhimin e mallrave nga lëndët e para. Në grafik ky sektor përfshin inxhinierinë, ndërtimin, industrinë, inxhinierinë ushqimore, dhe energjinë e rinovueshme.

Sektori i tretë është sektori i shërbimeve, i cili shet mallrat e prodhuara nga sektori i dytë. Bazuar në përgjigjet dhe opinionet e të anketuarve, ky sektor përmban turizmin, sektorin privat ku përfshihen më së shumti bizneset, kuzhinën, import-eksportet, fasoneritë, shërbimet dhe media. Sek-

tori i katërt dhe i pestë ndonëse i zhvilluar së fundmi si kategori të veçanta, përfshijnë një pjesë të konsiderueshme të ekonomisë. Sektori i katërt ose ndryshe ekonomia e dijes, lidhet më së shumti me zhvillimet profesionale, zanatet dhe zhvillimet teknologjike. Ky sektor përbëhet nga aktivitete intelektuale dhe përfshin teknologji dhe informatikë, grafikë dizajn shëndetësinë, arsimin, ekonominë, drejtësinë, menaxhim- biznesin, zanatet, psikologjinë, shkencat sociale, arkitekturën, komunikimin, marketingun, burimet njerëzore, profesionet e lira (freelancer); sportin dhe artizanatin.

Sektori i pestë i dedikohet më shumë sektorit të shërbimeve publike, pozicioneve të larta vendimmarrëse dhe aktiviteteve me qëllim përmirësimin e shoqërisë dhe zhvillimin e vlerave dhe parimeve. Në këtë sektor bëjnë pjesë sektori publik, politika, shkenca dhe OJF-të.

Një tjetër faktor që synon të analizojë ky raport është niveli i njohurisë mbi aktorët që rregullojnë formimin profesional në vendin e punës. 35% e të anketuarve shprehen se ky aspekt rregullohet nga ligji. 20% e të rinjve mendojnë se formimi profesional është në dorë të vetë individit, kurse 25% mendojnë se është në dorë të kompanisë ku punon. 14% e tyre mendojnë se formimi profesional rregullohet nga kontrata dhe vetëm 6% e tyre mendojnë se ky aspekt lidhet me sindikatat.

Zhvillimi profesional dhe rritja e karrierës është një tjetër pikë ku ndalet ky raport. Në një shkallë nga 1-4 (1=aspak; 4=shumë) 17% e të anketuarve shprehen se punëdhënësit nuk investojnë aspak në këtë aspekt. 36% e tyre mendojnë se punëdhënësit investojnë pak; 31% e tyre i konsiderojnë të mjaftueshmë përpjekjet e punëdhënësit për të investuar te punonjësit e tyre dhe 13 % mendojnë se punëdhënësit investojnë shumë në këtë pikë.

Për të arritur një nivel të lartë të zhvillimit profesional dhe karrierës është e nevojshme që njohuritë të rifreskohen herë pas here. Për këtë arsye nevoja e pjesëmarrjes në trajnime është e domosdoshme. Nga të anketuarit 95% shprehen se trajnimet janë mëse të nevojshme dhe në dobi të rritjes së tyre profesionale, kurse 5% mendojnë se këto trajnime janë të panevojshme. Nga këto 19% kanë qënë trajnime të detyruara nga punëdhënësi dhe 81% kanë qënë trajnime jo të detyruara.

Inovacioni është një pjesë shumë e rëndësishme, e cila është cilësuar edhe nga të anketuarit si një nga aftësitë më të nevojshme për t'u përshtatur me tregun e punës dhe dinamikat e tij. Por a munden të rinjtë t'i zhvillojnë idetë e tyre inovatore në Shqipëri? Vetëm 30,7% e të rinjve në të gjithë Shqipërinë kanë pasur mundësinë që t'i zhvillojnë idetë e tyre inovatore, kurse 69,3%, jo. Arsyet kryesore janë mungesa e infrastrukturës, mungesa e informacionit, impenjime të tjera, mungesa e hapësirave dhe fondeve shtetërore, besueshmëria e ulët në institucionet publike dhe pozicionimi në zonat rurale.

Shumë nga të rinjtë që kanë qënë pjesëmarrës të aktiviteteve apo nismave që mbështesin idetë inovatore apo financime start-up shprehen se interesi, dëshira, pasioni dhe zhvillimi i ulët në zonën ku banojnë, kanë qënë faktorët kryesorë shtytës për zhvillimin e ideve të tyre. Burimet e informacionit lidhur me këto nisma mbeten rrjetet sociale; shkolla dhe OJF-të. Të rinjtë mendojnë se financimi nëpërmjet projekteve apo ideve të biznesit është një mënyrë e mirë për mbështetjen e të rinjve, por këto nisma duhen intensifikuar.

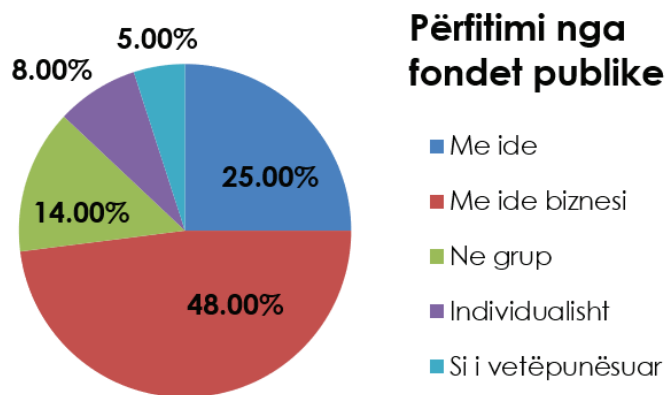
Lidhur me zhvillimin e politikave inovatore në zonën ku banojnë, 21% e të rinjve shprehen se nuk janë aspak të zhvilluara e për pasojë nuk krijojnë hapësira për to. Pjesa më e madhe, 48% shprehen se politikat inovatore në zonën e tyre janë

pak të zhvilluara, 27% mendojnë se janë mjaftueshëm të zhvilluara, kurse 5% e tyre mendojnë se janë shumë të zhvilluara.

Seksioni 3

Seksioni tre i dedikohet veçanërisht disponueshmërisë së burimeve financiare dhe burimeve të tjera për zhvillimin e aftësive për të ardhmen. Nga seksionet paraardhëse arsytet më të përmendura lidhur me mungesën e zhvillimit të aftësive dhe ideve inovatore janë pamjaftueshmëria e fondeve dhe mungesa e informacionit lidhur me nismat dhe mundësitë që ofrohen nga aktorë të ndryshëm.

96% e të anketuarve shprehen se nuk janë në dijeni të fondeve që janë parashikuar për zhvillimin e aftësive dhe vetëm 4% shprehen se janë të informuar.



Të pyetur në lidhje me mënyrat e përthithjes së fondeve publike dhe donatorët për zhvillimin e aftësive në grafikun më sipër, 48% e të rinjve shprehen se këto fonde mund të

përthithen nëpërmjet planeve të biznesit dhe 25% e tyre mendojnë se mund të përfitojnë nëpërmjet ideve. Mënyra e përfitimit të mbështetjes financiare mund të jetë në grupe, individualisht dhe si i vetëpunësuar. Lidhur me këto tre kategori, 14% e të rinjve të anketuar mendojnë se fondet mund të merren në grup, 8% individualisht dhe 5% si i vetëpunësuar.

Mënyrat e mbështetjes janë të ndryshme. Për ta analizuar sesi mund të përfitohet kjo mbështetje kryesisht për idetë inovatore dhe aftësitë digjitale; 49% e të rinjve shprehen se në zonat e tyre nuk ka ende mbështetje, 21% e tyre shprehen se suportohen nëpërmjet trajnimeve, 14% e tyre me fonde në para, 10% e tyre me konsulencë dhe 22% e tyre nga aktet në fuqi.

Duke qenë se ky raport zhvillohet në rang kombëtar, është e rëndësishme të analizojmë edhe përqasjen e nivelit ndërkombëtar lidhur me inovacionin në tregun e punës. Megjithatë, 83% e të rinjve shprehen se nuk janë në dijeni se cilat janë institucionet që mbështesin inovacionin në tregun e punës. Vetëm 17% janë shprehur pozitivisht, por ndër përgjigjet e shtjelluara duket se ka një konfuzion midis insitucioneve publike dhe aktorëve joqeveritarë duke qenë se këta të fundit dominojnë në treg.

Shumë të rinj kanë renditur organizata ndërkombëtare si: ILO, ISSH, ISSA, GIZ, UNDP, AADAF, Organizata e Kooperimit dhe Zhvillimit Ekonomik (OSCE), EU for Innovation; Seiss Foundation for Innovation; Të tjerë kanë përmendur Bankën Kombëtare, Bankën Qendrore Europiane, Fondin Monetar Ndërkombëtar; Banka Europiane për Rindërtim dhe Zhvillim; Fondin Gjerman për Bashkëpunim, Interreg Balkan Med EU for Inovation European Innovation Council (EIC) Roadshoë, Ministria e Inovacionit dhe e Shkencave; Eorld Bank, US Embassy, Seiss Embassy, dhe BERZH.

Lidhur me kapitullin 19 (Punësim dhe çështje sociale); 42% e të rinjve mendojnë se procesi i integritimit do të ndikojë shumë në standardizimin e legjislacionit dhe politikave të punësimit; 27% mendojnë se do të ndikojë pak dhe 5% mendojnë aspak. 26% e të rinjve shprehen se nuk e dijnë dhe nuk kanë informacion.

Për të matur opinionin rreth legjislacionit aktual dhe përafërimit të tij me BE-në; 5% shprehen se përafërimit është pothuaj i plotë; 26% mendojnë mjaftueshëm dhe 30% mendojnë shumë pak. Ndërkohë 16% mendojnë aspak dhe 6% shprehen se nuk kanë informacion.

Seksioni 4

Qëllimi i këtij seksioni është evidentimi dhe ekzaminimi i mundësive, që lidhen me zhvillimin e qendrueshëm, zbutjen e klimës, konsumin dhe prodhimin e qendrueshëm dhe integritimin e tyre në kurrikulat zyrtare.

Ky seksion synon të analizojë rëndësinë e këshillimit të karrierës, përshtatjen e tregut me zhvillimin e qëndrueshëm, rolin e organizatave në ndërgjegjësimin e politikëbërësve mbi ndryshimet klimatike dhe përshtatjen e kushteve të tregut të punës, përshtatjen e politikave kombëtare me ndryshimet klimatike dhe ndërtimin e një tregu të qëndrueshëm pune dhe trajnimi nga aktorët qendrorë dhe lokalë.

Procesi i këshillimit të karrierës është fatkeqësisht një praktikë ende e pa konsoliduar edhe pse janë hedhur hapat e para në shoqërinë shqiptare. Ndonëse ky proces është hapi i parë drejt karrierës së çdo individi; 62.4% e të anketuarve shprehen se nuk e kanë kryer këtë proces dhe vetëm 37.6% shprehen se e kanë zhvilluar këshillimin e karrierës. Prej këtyre vetëm 10.5% janë shprehur se ky proces ka

qenë shumë efektiv dhe ndihmues, kurse 15% mendojnë se a qenë mjaftueshëm efektiv. 11% mendojnë se ka qenë pak efektiv, kurse 23.5% mendojnë se nuk ka qenë fare i nevojshëm. 40% e të anketuarve nuk i janë përgjigjur kësaj pyetjeje.

Këshillimi i karrierës, ndonëse është i përfshirë në kurrikulën mësimore, ka nevojë për rifreskim të metodave dhe njohurive duke qenë se tregu i punës është gjithmonë në ndryshim. 69% e të rinjve nga kjo anketë e kanë zhvilluar këtë proces në shkollë, kurse pjesa tjetër pra 31% e kanë zhvilluar privatisht.

Lidhur me përshtatjen e kurrikulave të formimit profesional me nevojat dhe kërkesat e tregut të punës për një zhvillim të qëndrueshëm, 15% shprehen se kjo përshtatje nuk është bërë aspak. 29% mendojnë se janë përshtatur pak, 38.5% mjaftueshëm dhe 7.5% shumë. 10% e të rinjve shprehen se nuk kanë informacion mbi këtë çështje.

Organizatave të shoqërisë civile luajnë një rol të rëndësishëm kur vjen puna të ndërgjegjësimi i aktorëve, lobimi dhe advokimi drejt institucioneve. 22.8% e të anketuarve e shikojnë këtë rol shumë simbolik, kur vjen puna në ndërgjegjësimin e politikëbërësve mbi ndryshimet klimatike dhe përshtatjen e tregut të punës me zhvillimin e qëndrueshëm. 41.3% e tyre mendojnë se ky rol është i nevojshëm, 30.4% mendojnë se ky rol është i domosdoshëm dhe 5.5% e konsiderojnë ndërgjegjësimin nga organizatat e shoqërisë civile kundrejt institucioneve si të detyrueshëm.

Që zhvillimi i qëndrueshëm të bëhet pjesë e axhendave dhe politikave shtetërore është e nevojshme që secili prej tyre të jetë në përputhshmëri me objektivat e qëndrueshëm. 14% e të anketuarve shprehen se politikave kombëtare të punësimit dhe trajnimit po përshtaten me ndryshimet klimatike, kurse 38.7% mendojnë se kjo përshtatje nuk po

ndodh. Ndërkohë 47.3% e të rinjve shprehen se kanë informacion. Nga ata që janë përgjigjur pozitivisht mënyrat e përshtatjes përfshijnë riciklimin, jetesën miqësore me mjedisin, reduktimin dhe menaxhimin e mbetjeve, mbështetjen e bizneseve të gjelbërta, idetë inovatore të mjedisit, përdorimi i transportit publik, dhe mbështetja kundrejt profesioneve të gjelbërta.

Lidhur me opinionin e të rinjve me përshtatjen e tregut të punës dhe mbrojtjen kolektive me mjedisin; 18.4% e të anketuarve shprehen se zhvillimet e reja po përshtaten; 27.3% shprehen negativisht dhe 54.3% e tyre theksojnë se nuk kanë informacion. Nga ata që janë përgjigjur pozitivisht mendojnë se kjo përshtatje po realizohet nëpërmjet digjitalizimit, inkorporimit të politikave të gjelbërta dhe hartimit të një plani për menaxhimin e krizave.

Detyra e aktorëve publikë dhe privatë në tregun e punës është të ndërtojnë një sistem të qendrueshëm trajnimi dhe punësimi për punëmarrësit. 36.6% e të anketuarve shprehen se kjo gjë nuk ndodh, ndërkohë që 20.8% e pohojnë këtë fakt. Sërisht niveli i informacionit është shumë i ulët pasi pjesa më e madhe, pra 42.5% shprehen se janë të painformuar në lidhje me çështjen. Nga ata që janë përgjigjur pozitivisht pohohet fakti se sektori privat është shumë herë më i përgatitur se sektori publik lidhur me punësimin dhe trajnimin e punonjësve, por mbetet ende mjaft punë për t'u bërë, pasi shumë pak biznese operojnë me plane të mirëfillta të bazuar mbi zhvillimin e qendrueshëm. I njëjti qendrim vlen edhe për sektorin publik ku të rinjtë pohojnë faktin e ekzistencës së një programi trajnimi, por jo, gjithmonë, ky proces është i qendrueshëm.

Seksioni 5

Ky seksion synon të analizojë grupet e marginalizuara dhe të rinjtë që jetojnë në zonat rurale, gratë dhe shtresat e

varfra në qasjen e tyre ndaj informacionit mbi zhvillimin e aftësive, aftësive digjitale dhe arsimimin në lëndët STEM. Lidhur me informimin e të rinjve në zonat rurale dhe njerëzit me aftësi të kufizuara për mundësitë që qendrat publike ofrojnë për zhvillim dhe formimin profesional, 32.5% shprehen se nuk janë aspak të informuar, 42% janë pak të informuar, 10.7% janë mjaftueshëm të informuar, 3% janë shumë të informuar kurse 11.8% shprehen se nuk kanë informacion lidhur me këtë çështje. Sipas të rinjve media, takimet, konsultimet, aktivitetet lokale, rrjetet sociale, kontakti në telefon, fushata informimi në terren, informimi nëpër shkolla, broshurat informuese, leksionet e hapura janë mënyrat më të mira për të përçuar informacionin në këto zona dhe për të lehtësuar integrimin socio-ekonomik të këtyre të rinjve në shoqëri.

Megjithatë trajnimet shihen si aktivitete më efektive për ngritjen e kapaciteteve të të rinjve në zonat rurale dhe për informimin e tyre pasi 78.5% janë përgjigjur pozitivisht, 8.5% mendojnë se trajnimet nuk janë efikase për përçimin e informacionit, ndërsa 13% nuk kanë informacion.





-
-
-
-

5. KONKLUZIONE DHE REKOMANDIME

- Të rinjtë nuk janë të mirëinformuar lidhur me aspektet e organizimit kolektiv dhe mbrojtjes kolektive. Përqindja e ulët e përgjigjeve të sakta, tregon se nevojiten më shumë kontakte, informacion, aktivitete, promovim nga organet publike, sindikatat dhe shkollat, për të mundësuar informimin e drejtë të mbrojtjes kolektive në vendin e punës.
- Rezulton se të rinjtë janë të mirëinformuar lidhur me disa aspekte të kontratave individuale të punës dhe detyrimeve të palëve në to. Megjithatë, mbetet detyrë e aktorëve publikë, sindikatave dhe organizatave të tjera të shoqërisë civile, të ndërtojnë projektet e tyre për të rritur akoma më shumë informimin e të rinjve në fushën e punës. Sa i takon specifikisht të drejtës e ushtrimit të grevës, si një nga të drejtat më themelore dhe të rëndësishme të mbrojtjes së punonjësve në mënyrë kolektive, rezultojë paqartësi në nivele të larta nga ana e të rinjve, lidhur me aspektet ligjore të ushtrimit të saj.
- Lidhur me perceptimin e të rinjve mbi aftësitë e buta (soft skills), nga studimi rezulton se vendet e para i zenë aftësitë dixhitale dhe aftësitë organizative, ndërkohë që aftësitë e buta i perceptojnë ato si më pak të rëndësishme në klasifikim.
- Sa i takon mënyrës së marrjes së informacionit, vlerësohet se shkolla, ligji dhe mediat janë prioritare, sipas të rinjve më pak janë trajnimet ose aktivitetet informuese për ta.
- Sa i takon këshillimit të karrierës, vihen re mangësi dhe probleme, të sistemit dhe jo mungesë dëshire nga të rinjtë. Të rinjtë kanë një qasje shumë të rezervuar ndaj këshillimit të karrierës, pasi konstatojnë se sistemi nuk është efektiv sa duhet ose nuk është fare efektiv. Ky rezultat tregon se sistemi i këshillimit të karrierës kërkon ndryshime, pasi edhe vetë karriera në kohët aktuale është në ndryshime të vazhdueshme.
- Sektorët më prioritarë, sipas të rinjve, janë sektori i bujqësisë dhe blegtorisë, sektori i prodhimit, sektori i shërbimeve dhe pastaj vijnë më tej sektorët e tjerë.
- Të rinjtë kanë informacion realativisht të konsiderueshëm mbi ofruesit e shërbimeve të formimit profesional, por përsëri mbetet detyrë e operatorëve publikë dhe privatë.
- Të rinjtë, si gratë edhe vajzat, në zonat rurale dhe ato të varfëra, kanë një nivel shumë të ulët të informacionit, sa i takon fondeve publike apo të donatorëve të vëna në dispozicion për të rinjtë dhe zhvillimin e ideve të tyre. Organizmat publikë, si ato në nivel kombëtar, ashtu edhe ato në nivel vendor, duhet të projektojnë më shumë fonde dhe aktivitete, të llojeve informuese dhe promovuese në zonat përkatëse, me qëllim rritjen e nivelit të informacionit të këtyre grupeve të marginalizuara.

Rekomandime për përmirësimin e situatës:

Në prag të përfundimit të “Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020”, ky raport synon të adresojë problematikat dhe opinionet e të rinjve mbi temën dhe të adresojë politikisht kërkesat që lidhen drejtpërdrejt me të drejtat sociale dhe ekonomike të të rinjve në tregun e punës. Në përfundim të këtij raporti Kongresi Rinor Kombëtar synon të propozojë dhe integrojë rekomandime dhe politika kundrejtë pushtetit qendror dhe lokal.

- Organet publike qendrore dhe vendore, duhet të programojnë ndryshime thelbësore në mënyrën e hartimit, transmetimit dhe zbatimit, të politikave publike. Ato duhet të kenë një qasje më tërheqëse dhe të thjeshtë ndaj të rinjve, që ata të bëhen pjesëmarrës aktivë në zbatimin dhe përmirësimin e tyre. Sugjerohet të këtë një bashkëpunim më cilësor dhe praktik të organeve publike me aktorët e tjerë të tregut të punës si bizneset dhe shoqërinë civile, për të rakorduar në hartimin dhe zbatimin e politikave publike, me një fokus të shtuar drejt zonave rurale dhe atyre të varfra.
- Organet publike duhet të investojnë më shumë në sistemin e këshillimit të karrierës, që të rinjtë të orientojnë drejt përdorimit të shërbimeve publike të këshillimit. Sistemi i këshillimit të karrierës duhet të jetë shumë i manovrueshëm sipas ndryshimeve të tregut global dhe atij lokal, prandaj organet përgjegjëse duhet të sigurojnë qasje të ndryshme në zona të ndryshme dhe të largohen nga modelet shabllon dhe ato të vjetëruara.

● Një pjesë tjetër e rekomandimeve është për sektorin privat dhe atë të shoqërisë civile, ku të dy këta aktorë shumë të rëndësishëm të tregut të punës dhe të zhvillimit të vendit, duhet të ridimensionojnë projeksionet e tyre karshi të rinjve, duke promovuar modele qasjeje sa më tërheqëse dhe pranë komuniteteve të të rinjve, për të nxitur përfshirjen e tyre në të gjitha skemat dhe grantet e ofruara si nga organet dhe institucionet publike, ashtu edhe nga donatorët vendas ose të huaj. Vetëm në këtë mënyrë mund të arrihet shpërndarja e informacionit dhe zbatimi i politikave të veçanta për të rinjtë.

Mënyrat se si mund të zbatohen rekomandimet e mësipërme sugjerohen si më poshtë:

- Aktivitete dhe trajnime të vazhdueshme;
- Platforma online informimi;
- Financime nga palë të treta (donacione, organizata);
- Rritja e investimeve në zonat rurale;
- Përdorja e metodave interaktive;
- Forcimi i lidhjes midis zonave urbane dhe rurale;
- Krijimi i qendrave multidisiplinare;
- Bashkëpunim midis aktorëve që operojnë në zona rurale dhe institucioneve publike;
- Ngritja e grupeve të punës në terren për informimin qytetar.



**KONGRESI
RINOR
KOMBËTAR**

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

