

Zhvillimi i Ndërmarrjeve Sociale

- Potencial për Krijimin e Vendeve
të Punës për Grupet
e Disavantazuara



Për realizimin e këtij studimi punuan:

Grupi i Vëzhgimit

Adela Bani

Maris Selamaj

Kostandina Keruti

Grupi i Administrimit të të Dhënave

Elona Kapexhiu

Juliana Hoxha

Ariola Agolli

Grupi i Analizimit të të Dhënave dhe Hartimit të Raportit

Juliana Hoxha

Ariola Agolli

Kostandina Keruti

Kontribues në Studim

Cliff Southcombe

ISBN:

Grafik Design:



Arben Hamzallari

Printing:

SHTËPIA BOTËSE
mediaprint

Zhvillimi i Ndërmarrjeve Sociale

– Potencial për Krijimin e Vendeve
të Punës për Grupet
e Disavantazhuara





Ky studim u realizua nga Partnerët Shqipëri, Qendra për Ndryshim dhe Manaxhim Konflikti (PSh), me mbështetjen financiare dhe teknike të Entit të Kombeve të Bashkuara për Barazinë Gjinore dhe Fuqizimin e Gruas (UN Women) në Shqipëri në kuadër të Programit të Bashkëpunimit 2012-2016 mes Qeverisë Shqiptare dhe Kombeve të Bashkuara.

Përgatitja dhe publikimi i studimit është mbështetur financiarisht nga Qeveria Suedeze.

Opinionet dhe pikëpamjet e shprehura në studim janë të autorëve dhe jo domosdoshmërisht paraqesin opinionet e Entit të Kombeve të Bashkuara për Barazinë Gjinore dhe Fuqizimin e Gruas (UN Women) apo të Kombeve të Bashkuara.

Partnerët Shqipëri falenderon përzemërsisht të gjitha organizatat e shoqërisë civile, ndërmarrjet sociale, bizneset dhe kompanitë e rekrutimit të cilët bashkëpunuan në këtë studim duke ndarë eksperiencat dhe duke kontribuar me opinionet dhe sugjerimet e tyre.

© Partnerët Shqipëri, Qendra për Ndryshim dhe Manaxhim Konflikti
Tiranë, Shqipëri, 2014

Partnerët Shqipëri, Qendra për Ndryshim dhe Manaxhim Konflikti

Rruga Sulejman Delvina, N.18, H.8, Ap. 12, Njësia Bashkiake 5,

Kodi Postar 1022, Tiranë, Shqipëri,

Kutia Postare (PO Box) 2418/1

Tel. 04 2254881 Faks: 04 2254883

Email: partners@partnersalbania.org

<http://www.partnersalbania.org>



TABELA E PËRMBAJTJES

1.	Hyrje	9
2.	Përmbledhje	11
3.	Një vështrim i përgjithshëm mbi konceptin e ndërmarrjeve sociale, zhvillimin e tyre në Evropë e Shqipëri	13
3.1.	Koncepti “ndërmarrje sociale”	13
3.2.	Korniza ligjore që përcakton ndërmarrjet sociale	14
3.3.	Zhvillimi i vrullshëm i ndërmarrjeve sociale në Evropë	16
	Faktorët e qëndrueshmërisë dhe suksesit të ndërmarrjeve sociale	18
	Krijimi i vendeve të punës	19
	Shtigjet drejt punësimit	21
3.4.	Zhvillimi i ndërmarrjeve sociale në Shqipëri	21
4.	Vlerësimi i kapaciteteve lokale për zhvillimin e ndërmarrjeve sociale dhe përmirësimin e situatës së punësimit në qarkun e Tiranës, Durrësit dhe Elbasanit.26	
4.1.	Metodologjia	26
4.4.1.	Rishikim/hulumtim literature	26
4.4.2.	Analizë të dhënash nga baza e të dhënave të institucioneve shtetërore	27
4.4.3.	Studim përmes kampionimit	27
4.2.	Problematika e grupit të synuar (gratë dhe vajzat)	29

4.2.1. Shërbimi Kombëtar i Punësimit	29
4.2.2. Drejtoritë Rajonale të Formimit Profesional Publik	35
4.2.3. Shërbimi Social Shtetëror	39
4.3. Analiza e të dhënave	41
4.3.1. Ndërmarrjet sociale në Shqipëri dhe zhvillimi i tyre	41
4.3.2. Analizë e situatës që paraqitet në sektorin e biznesit në lidhje me punësimin	55
4.3.3. Analizë e situatës së punësimit në këndvështrimin e ndërmjetësuesve në tregun e punës	68
5. Konkluzione	83
6. Rekomandime	88
7. Referenca.....	90
8. Shtojca	94
Shtojca 1. Ndërmjetësimi në tregjet e punës – Disa praktika në Mbretërinë e Bashkuar ..	94
Shtojca 2. Modele të përshtatura nga vendet e BE-së – Mundësia e aplikimit në Shqipëri	98
Shtojca 3. Shembuj të praktikave të mira të funksionimit të NS-ve në botë.....	103
3.1. Raste studimore të ndërmarrjeve sociale që kanë krijuar punësim për grupet e disavantazuara	103
3.2. Raste studimore të metodologjive të zhvillimit të ndërmarrjeve sociale që krijojnë vetëpunësim për grupet e disavantazuara	108
3.3. Raste studimore të zhvillimeve të infrastrukturës që kanë funksionuar	110

SHKURTIMET

BE	Bashkimi Evropian
CAE	Kooperativa Franceze e Biznesit dhe Punësimit
CECOP	Konfederata Evropiane e Kooperativave të Punonjësve, Kooperativave Sociale dhe Ndërmarrjeve Sociale e Përfshirëse
DRFPP	Drejtoritë Rajonale të Formimit Profesional Publik
MB	Mbretëria e Bashkuar
MMSR	Ministria e Mirëqënies Sociale dhe Rinisë
NBS	Nxitja e Biznesit Social
NTP	Ndërmjetësues të Tregjeve të Punës
NS	Ndërmarrje Sociale
OJF	Organizatë jo-fitimprurëse
PSh	Partnerët Shqipëri, Qendra për Ndryshim dhe Manaxhim Konflikti
SVM	Sipërmarrje të Vogla e të Mesme
SHBA	Shtetet e Bashkuara të Amerikës
SHKP	Shërbimi Kombëtar i Punësimit
SHSSH	Shërbimi Social Shtetëror
TACSO	Asistencë Teknike për Organizatat e Shoqërisë Civile
UN Women	Enti i Kombeve të Bashkuara për Barazinë Gjinore dhe Fuqizimin e Gruas
VKM	Vendim i Këshillit të Ministrave
WEETU	Njësia për Sipërmarrjen, Trajnimin dhe Punësimin e Grave

1. HYRJE

Gjatë dekadave të fundit ndërmarrjet sociale (NS) janë rritur në mënyrë të vullshme duke u konsideruar forma organizimi mjaft të rëndësishme, efçente dhe kontribuese në zhvillimin ekonomik dhe social, për të patur një shoqëri sa më të drejtë që u ofron mundësi të gjithë individëve, grupeve e komuniteteve pavarësisht nevojave dhe mundësive të tyre.

Edhe pse nuk ka një përkufizim të pranuar gjerësisht, ndërmarrjet sociale janë ndërmarrje që kombinojnë qëllimin social me shpirtin e sipërmarrësit. Ato janë ndërmarrje të cilat sigurojnë fitim, por ky fitim ri-investohet në produktet dhe shërbimet që ofrojnë për të arritur një impakt social më të gjerë në komunitetin ku shërbejnë dhe veprojnë (Komisioni Evropian, 2013).

Aktivitetet e tyre janë të shumëllojshme dhe efçente duke kontribuar në përfshirjen sociale sidomos të grupeve të marxhinalizuara, në rritjen e punësimit dhe rritjen e të ardhurave.

Në Shqipëri, zhvillimi i ndërmarrjeve sociale është ende në fazat e tij fillestare të zhvillimit. Ndërmarrjet e para sociale e kanë filluar aktivitetin e tyre përpara viteve 2000. Ndërmarrjet sociale që funksionojnë sot, kryesisht kanë status jo-fitimprurës, e më pak fitimprurës. Edhe pse nuk ka një kuadër ligjor për funksionimin e tyre, gjatë viteve të fundit janë ndërmarrë disa nisma për të promovuar dhe nxitur zhvillimin e ndërmarrjeve sociale. Ndër këto nisma përmendim: krijimin e shoqërisë “Për Nxitjen e Biznesit Social sh.a.”, një shoqëri aksionere me kapital shtetëror e cila synon zhvillimin e qëndrueshëm ekonomik dhe social përmes mbështetjes dhe promovimit të biznesit social; ligjin “Për Shoqëritë e Bashkëpunimit Bujqësor”, i cili përcakton rregulla, kritere dhe kushte për themelimin dhe administrimin e shoqërive të bashkëpunimit bujqësor, si dhe iniciativën e ndërmarrë nga Ministria e Mirëqënies Sociale dhe Rinisë (MMSR) për përgatitjen e projektligjit mbi ndërmarrjet sociale.

Duke marrë në konsideratë rëndësinë e ndërmarrjeve sociale, impaktin që kanë në fushën sociale dhe ekonomike, si dhe sfidat që ndeshin në ushtrimin e veprimtarisë së tyre në disa prej sektorëve kryesorë të ekonomisë, Partnerët

Shqipëri, Qendra për Ndryshim dhe Menaxhim Konflikti me mbështetjen e Entit të Kombeve të Bashkuara për Barazinë Gjinore dhe Fuqizimin e Gruas (UN Women) në Shqipëri e në bashkëpunim me Ministrinë e Mirëqënies Sociale dhe Rinisë, Shërbimin Social Shtetëror dhe Shërbimin Kombëtar të Punësimit, ndër morri prej Majit 2013 deri në Janar 2014 kryerjen e një studimi për të vlerësuar kapacitetet lokale të ndërmarrjeve sociale dhe zhvillimin e tyre, me qëllim përmirësimin e situatës së papunësisë, në veçanti të grave dhe vajzave, në qarkun e Tiranës, Durrësit dhe Elbasanit.

2. PËRMBLEDHJE

Ekonomia sociale dhe sidomos ndërmarrjet sociale si pjesë e saj kanë një funksion të rëndësishëm si furnitorë në treg. Ato kontribuojnë në rialokimin e burimeve dhe në transformimin e favorshëm të sistemit të mirëqënies sociale. Për më tepër, ndërmarrjet sociale ndihmojnë të luftojnë përjashtimin social dhe mbështesin zhvillimin ekonomik lokal. Ky sektor është njohur në Evropë si një ndër sektorët e rëndësishëm që sigurojnë punësim. Në Evropë numërohen mbi 160.000 mijë kooperativa sociale me rreth 5.4 milion të punësuar (Komisioni Evropian, 2013). Krijimi i vendeve të reja të punës prej ndërmarrjeve sociale siguron në rradhë të parë integrimin në punë të grupeve të ndryshme të shoqërisë dhe së dyti shërbime të larmishme.

Studimi “Zhvillimi i ndërmarrjeve sociale – Potencial për krijimin e vendeve të punës për grupet e disavantazuara” synon të japë një panoramë të përgjithshme të zhvillimit të ndërmarrjeve sociale në Shqipëri, ndikimin e tyre në zhvillimin social dhe ekonomik, të identifikojë karakteristikat e zhvillimit të ndërmarrjeve sociale dhe mundësitë për zhvillim të mëtejshëm të tyre, të vlerësojë kapacitetet e grave dhe vajzave të papuna, si dhe të analizojë rolin e institucioneve shtetërore, biznesit lokal dhe organizatave të shoqërisë civile në mbështetje të punësimit, veçanërisht për gratë dhe vajzat e papuna në qarkun e Tiranës, Durrësit, dhe Elbasanit.

Studimi paraqet një përmbledhje të situatës së ndërmarrjeve sociale në vend duke përfshirë statusin ligjor, aktivitetet, numrin e përfituesve, grupet e përfituesve, llojet e shërbimeve që këto ndërmarrje sociale ofrojnë, impaktin e veprimtarisë së tyre në grupet e disavantazuara (në veçanti tek gratë e vajzat) si dhe sfidat e zhvillimit të tyre e nevojat për shërbime mbështetëse.

Në kushtet e mungesës së një përkufizimi standard jo vetëm në Shqipëri, por kudo në botë, studimi paraqet disa karakteristika kryesore të ndërmarrjeve sociale dhe që dallojnë nga ndërmarrjet tradicionale private, për të hedhur dritë dhe kuptuar më mirë rolin e mënyrën e funksionimit të tyre, arsyet se pse ato janë një lëvizje që po rritet me shpejtësi si dhe impaktin e ndërmarrjeve sociale në zhvillimin social dhe ekonomik kryesisht në Evropë por edhe më gjerë.

Si pjesë e këtij studimi, paraqitet informacion mbi rolin që kanë institucionet kryesore shtetërore të punësimit, formimit profesional dhe kujdesit social në vend, siç janë Shërbimi Social Shtetëror (SHSSH), Shërbimi Kombëtar i Punësimit (SHKP), si dhe Drejtoritë Rajonale të Formimit Profesional Publik (DRFPP). Studimi përfshin një analizë të të dhënave të këtyre institucioneve për të vlerësuar situatën e grupit në fokus të tij, grave dhe vajzave, me qëllim identifikimin e nevojës për punësim dhe aftësim, kapacitetet e tyre aktuale dhe potencialin e tyre për punësim.

Një vend të rëndësishëm në studim zë edhe roli që luajnë bizneset lokale në të tre qarqet dhe ndërmjetësuesit e punësimit, veçanërisht ata që kanë në fokus punësimin e grave dhe vajzave, duke identifikuar kështu mundësitë për zhvillim të mëtejshëm të aktivitetit të ndërmarrjeve sociale dhe shtrirje në sektorë që shihen në rritje, si dhe duke ushqyer këtë studim me të dhëna dhe rekomandime mbi kurse të reja profesionale që do të ndihmonin gratë dhe vajzat në punësimin e tyre dhe përputhjen më të madhe të kërkesës me ofertën për punë.

Studimi gjithashtu paraqet disa modele funksionimi të ndërmarrjeve sociale dhe praktika të sukseshme të zhvillimit të tyre në Evropë dhe në botë, me qëllim njohjen e tyre dhe nxitjen e hapjes së një debati të gjerë për adaptimin e këtyre praktikave e aplikimin e tyre edhe në Shqipëri.

Gjetjet dhe rekomandimet e këtij studimi synojnë të promovojnë reforma në nivel qendror dhe lokal për nxitjen e punësimit të grupeve të marxhinalizuara, veçanërisht të grave dhe vajzave, nëpërmjet zhvillimit të ndërmarrjeve sociale.

Studimi gjithashtu mund të shërbejë si një bazë e mirë për rishikimin e kuadrit ligjor që mbështet dhe nxit zhvillimin e ndërmarrjeve sociale në Shqipëri. Për më tepër këto gjetje mund të shërbejnë për nxitjen e reformave në drejtim të shërbimit të punësimit, si dhe trajnimit e edukimit profesional si elementë shumë të rëndësishëm jo vetëm në rritjen e punësimit në sektorin privat por edhe si një element kyç për zhvillimin e ndërmarrjeve sociale.

3. NJË VËSHTRIM I PËRGGJITHSHËM MBI KONCEPTIN E NDËRMARRJEVE SOCIALE, ZHVILLIMIN E TYRE NË EVROPË E SHQIPËRI

3.1. Koncepti “ndërmarrje sociale”

Koncepti i ndërmarrjeve sociale në Evropë u shfaq për herë të parë në Itali në fillimet e viteve 1990, përfaqësuar nga kooperativat, e përfaqësohet në të njëjtën kohë edhe në Shtetet e Bashkuara të Amerikës (SHBA) (Defourny & Nyssens, 2008; Dees, 1998a; Dees, 1998b) dhe Mbretërinë e Bashkuar (MB) (Leadbeater, 1997). Krijimi i ndërmarrjeve sociale u nxit nga hendeku që ekzistonte midis sektorit të biznesit që shtonte pasuritë dhe pakësimin të të ardhurave, uljes së produktivitetit dhe reputacionit të sektorit social (Drayton, 2002). Sot, asnjë shteti nuk i atribuohet ekskluziviteti i krijimit të ndërmarrjeve sociale, duke qenë se ato janë të shpërndara në të gjithë botën (Mair & Marti, 2006).

Ndërmarrjet sociale janë parë si entitete hibride që gërshetojnë qëllimin jo-fitimprurës e vlerat sociale me praktikën e biznesit lidhur me menaxhimin dhe përdorimin e burimeve ekonomike (Austin et al., 2006). Ky dualizëm është krijuar nga Dees (1998a) si “realitet i dyfishtë”. Ndërmarrjet sociale ndeshen në dy lloje formash organizative, jo-fitimprurëse dhe fitimprurëse. Këto forma janë të kushtëzuara nga motivimi i sipërmarrësit social dhe ambiguiteti institucional mbi faktin se çfarë e përcakton formën e përshtatshme organizative (Townsend & Hart, 2008).

Ekzistojnë dy shkolla të mendimit mbi konceptin e ndërmarrjeve sociale, përcaktuar gjithashtu edhe nga kufijtë gjeografikë. Shkolla Evropiane i përcakton ndërmarrjet sociale si lloje hibride, që kombinojnë të ardhurat e fituara nga shërbimet e ofruara që lidhen me misionin, me dhurimet filantropike dhe vullnetarizmin (Defourny & Nyssens, 2008). Shkolla Amerikane i shikon ndërmarrjet sociale

ekskluzivisht si jo-fitimprurëse e që në kushtet e burimeve të kufizuara të financimit bëhen novatore në përpjekjet e tyre për gjenerim të ardhurash duke u përfshirë në strategji të vet-gjenerimit të të ardhurave.

Forma ligjore e ndërmarrjeve sociale mund të variojë dhe nuk është e rëndësishme në aktivitetin e saj. Siç konkluduan edhe Townsend dhe Hart (2008) ndërmarrjet sociale të organizuara si fitimprurëse zhvillojnë të njëjtat aktivitete si ato jo-fitimprurëse. Forma ligjore është vetëm një vendim i ndërmarrësit social bazuar në konvencencën që një formë e caktuar institucionale ofron për përmbushjen e qëllimit social.

Mes diskutimeve të akademikëve dhe praktikantëve rreth faktit se çfarë janë ndërmarrjet sociale, Komisioni Evropian (2011) ofron një përshkrim i cili bazohet në parime më tepër sesa në një përkufizim të vetëm e gjithëpërfshirës. Sipas këtij përshkrimi ndërmarrjet sociale janë ndërmarrjet:

- “për të cilat objektivi social ose shoqëror për të mirën e përbashkët, është arsyeja për ushtrimin e aktivitetit fitimprurës, shpesh në formën e inovacionit social të një niveli të lartë,
- të cilat ri-investojnë fitimin me synim arritjen e objektivit social,
- dhe ku metoda e organizimit apo sistemi i pronësisë reflekton misionin e tyre, duke përdorur parime demokratike e me pjesëmarrje ose duke u fokusuar në drejtësinë sociale” (fq.2).

Brenda kësaj kornize parimesh, Komisioni Evropian (2011) i konsideron ndërmarrjet sociale “biznese që sigurojnë shërbime sociale dhe/ose të mira e shërbime për grupet vulnerabël... dhe/ose ...biznese me një metodë prodhimi të mirash e shërbimesh me një objektiv të veçantë... por aktiviteti i të cilave mund të jetë jashtë sferës së ofrimit të të mirave apo shërbimeve sociale”.

3.2. Korniza ligjore që përcakton ndërmarrjet sociale

Sikurse u diskutua edhe më lart, ka pozicionime dhe qasje të ndryshme sa i përket kornizës së funksionimit të ndërmarrjeve sociale sipas një forme të caktuar. Le të shikojmë në mënyrë të përmbledhur modelet më të përhapura të funksionimit.

Në Evropë ndërmarrjet sociale janë pjesë e spektrit të gjerë të sektorit të tretë (shoqata, fondacione) ose të ekonomisë sociale, siç janë organizatat që punojnë

bazuar në parime jo-fitimprurëse dhe kooperativat si forma private jo-fitimprurëse të ndërmarrjeve (Defourny & Nyssens, 2008). Karakteristika bazë dhe kërkesa e tyre ligjore më e njohur është demokracia e palëve të përfshira, ku një anëtar është një votë ose të paktën fuqia e votimit nuk ndahet sipas aksioneve të kapitalit (Bull, 2008). Në analizën e tyre Defourny and Nyssens (2008) ofrojnë një vështrim të përgjithshëm të kuadrit ligjor në lidhje me ndërmarrjet sociale në disa vende të Evropës ku dhe NS janë më të zhvillura e përhapura.

Kështu në Itali kemi “kooperativa sociale” që janë të ndryshme nga kooperativat tradicionale, të cilat i shërbejnë interesave të anëtarëve dhe janë organizata me një aktor të vetëm. Kooperativat sociale në Itali i shërbejnë komunitetit të gjerë, kanë një interes të përgjithshëm dhe kombinojnë aktorë të ndryshëm në anëtarësinë e tyre. Në 2005-ën, Italia përshtati një kuadër ligjor më të gjerë për ndërmarrjet sociale duke përfshirë jo vetëm kooperativat dhe organizatat jo-fitimprurëse, por gjithashtu organizatat në pronësi të investitorëve për aq kohë sa ato përputhen me kriterin e mos-shpërndarjes së fitimit dhe përfaqësimin përfshirës (punonjës dhe përfitues). “Modeli” Italian thekson fuqimisht modelin e qeverisjes që kërkon pjesëmarrjen e aktorëve.

Forma të tjera të reja ligjore janë prezantuar në Evropë në 20 vitet e fundit, nga “kooperativat e solidaritetit social” në Portugali, “kooperativat sociale me përgjegjësi të kufizuara” në Greqi, dhe “kompanitë me qëllim social” në Francë dhe Belgjikë. Është e rëndësishme të theksohet fakti që pavarësisht karakterit dhe strukturës së tyre të qeverisjes me një aktor të vetëm, këto forma gjithësesi mundën dhe ndjekin interesin e përgjithshëm të shumë aktorëve (Campi et al. 2006).

Në SHBA fokusi është më tepër në kulturën e ndërmarrjes sesa në komunitetin në tërësi (Bull, 2008; Boschee, 2001). Ndërmarrja sociale konsiderohet “një organizatë apo sipërmarrje që avancojnë në përmbushjen e misionit të saj social përmes strategjive të fitimit të të ardhurave nga sipërmarrja” (Bull, 2008, pg. 270).

Në Mbretërinë e Bashkuar trajtimi i ndërmarrjeve sociale është diku midis modelit Evropian dhe atij të SHBA. Përkufizimi i ndërmarrjeve sociale evoloi në fillimet e viteve 2000 duke kualifikuar çdo “biznes me objektiva parësorë ato sociale, fitimet e të cilëve ri-investohen për atë qëllim në biznes ose në komunitet, në vend që të udhëhiqen nga nevoja e maksimizimit të fitimit për aksionerët dhe pronarët” (DTI, 2002, pg.7). “Modeli” i MB e vë theksin në karakterin e biznesit të ndërmarrjeve sociale me kusht që të ardhurat e tij të jenë të bazuara në treg 50% ose më shumë (Defourny and Nyssens, 2008).

3.3. Zhvillimi i vrullshëm i ndërmarrjeve sociale në Evropë

Gjatë dekadave të fundit, zhvillimi i ndërmarrjeve sociale është konsideruar si një ndër faktorët kyç si përgjigje ndaj nevojave sociale, ekonomike, kulturore dhe mjedisore kudo në botë. Ato janë modele efektive dhe novatore ndaj sfidave që ndeshin shoqëritë në ditët e sotme. Duke vepruar në interesin publik, ndërmarrjet sociale krijojnë mundësi punësimi, ofrojnë produkte dhe shërbime novatore, si dhe promovojnë përfshirjen sociale dhe zhvillimin ekonomik lokal.

Në qershor të vitit 2013, Komisioni Evropian raportoi se ndërmarrjet sociale tashmë ekzistojnë në të gjitha shtetet e Bashkimit Evropian (BE). Duke qenë se kjo është një lëvizje shumë e gjerë sociale e biznesi, që nuk i përmbahet kufijve konvencionalë të sektorit apo përcaktimeve kombëtare, është shumë e vështirë të përcaktosh saktësisht rritjen e ndërmarrjeve sociale; por aktualisht çdo vend i BE-së është duke i kushtuar shumë rëndësi rritjes dhe zhvillimit të ndërmarrjeve sociale (Koalicioni Karat, 2013).

Vitet e fundit, sigurisht që edhe ato janë përballur me krizën financiare dhe reëesionin e thellë, por ka dëshmi të shumta (në vijim të rritjes së tyre të vazhdueshme) se ndërmarrjet sociale janë më të fuqishme dhe të suksesshme se biznesi tradicional në këto rrethana.

Për shembull, pavarësisht reëesionit të dyfishtë të Spanjës, masave shtrënguese dhe nivelit të papunësisë në 26%, Grupi Korporativ i Mondragonit nuk shkurtoi shumë vende pune, duke ruajtur një fuqi punëtore prej afro 84.000 personash në të gjithë botën, ndër të cilët rreth 1/6 jashtë kufijve të Spanjës (Gazeta "The Guardian", 7 Mars 2013).

Raporte të ngjashme vijnë edhe nga vendet e prekura më rëndë nga kriza ekonomike, si për shembull nga Greqia (Euronews, 2013).

Organizata Ndërkombëtare e Punës raportoi në vitin 2009 se në të gjithë botën, fondet e përbashkëta po i mbijetonin reëesionit më mirë sesa bizneset tradicionale. Sërish në 2013-ën nga kjo organizatë u raportua që financat e përbashkëta provuan që ishin më elastike sesa ato të bankave të tjera (Organizata Ndërkombëtare e Punës, 2009, 2013).

Në 2012-ën kërkimi i Konfederatës Evropiane të Kooperativave të Punonjësve, Kooperativave Sociale dhe Ndërmarrjeve Sociale e Përfshirëse (CECOP) arriti në të njëjtat konkluzione:

“Analizat sasiore të fokusuara në Francë dhe Spanjë (dy vendet Evropiane ku statistikat mbi kooperativat ofrojnë nivelin më të lartë të sigurisë) sugjerojnë se, edhe pse këto ndërmarrje nuk i kanë shpëtuar krizës, ato kanë mundur të kufizojnë mbylljen e ndërmarrjeve dhe humbjen e vendeve të punës më mirë sesa mesatarja e bizneseve, madje në disa raste kanë mundur edhe të rifitojnë statusin e tyre si “krijues të vendeve të punës”. Këto ndërmarrje gjithashtu kanë tendencën t’a shtyjnë ndikimin e krizës (CECOP, 2012).”

Kohët e fundit, Mbretëria e Bashkuar ka filluar të përfshijë në grupimin e ndërmarrjeve sociale edhe njerëzit e vetëpunësuar që punojnë për qëllime sociale, duke e çuar kështu numrin e ‘ndërmarrjeve sociale’ të MB në 688.000, punësimin në to të mbi 2 milion njerëzve (duke përfshirë rreth 1/2 milion të vetëpunësuar) dhe një vlerësim të të ardhurave vjetore nga këto ndërmarrje që shkojnë në rreth 163 miliard £ ose rreth 200 miliard € (Kabineti i Mbretërisë së Bashkuar, 2013).

Edhe më mbresëlënëse është potenciali shumë i madh për zhvillim i ndërmarrjeve sociale në të ardhmen: disa gjetje të kërkimeve të dhjetëvjeçarit të fundit tregojnë se 1 në 3 biznese në zhvillim, tashmë duan të bëhen ndërmarrje sociale (Hardings, 2008).

Kjo rritje nuk është e limituar në sektorin e biznesit tradicional: më shumë se gjysma e të ardhurave të organizatave jo-fitimprurëse të MB (mbi 3/4 në disa rajone) tashmë janë të ardhura nga fitimet, më shumë sesa nga grantet apo dhurimet (NCVO, 2012); 45% e shoqatave bamirëse të regjistruara në MB aktualisht e identifikojnë veten si ndërmarrje sociale dhe 92% e tyre duan të rrisin të ardhurat e fituara.

Kërkimet në MB gjithashtu konfirmojnë ndikimin pozitiv social të ndërmarrjeve sociale. Ato po rriten më shpejt se çdo lloj tjetër biznesi edhe pse janë të përqendruara tek komunitetet më të disavantazuara.

33% e bizneseve sociale në MB operojnë në 20% të fushave më të disavantazuara përkundrejt 12% të të gjitha bizneseve të tjera. Ndërmarrjet sociale janë gjithashtu më të predispozuar për t’u drejtuar nga gratë (38% e ndërmarrjeve sociale kanë udhëheqëse gra, krahasuar me 19% të Sipërmarrjeve të Vogla e të Mesme (SVM) dhe me vetëm 3% të kompanive Financial Times and the London Stock Exchange (FTSE). Ndërmarrjet sociale kanë gjithashtu numër më të madh drejtuesish nga minoritetet me ngjyrë dhe etni të ndryshme, krahasuar me vetëm 11% të anëtarëve të bordeve të SVM-ve (SEUK, 2011).

Rritja e ndërmarrjeve sociale duket se në të vërtetë nxitet nga dështimet reale dhe të perceptuara të sistemeve të tjera. Shkatërrimi i modeleve të ekonomisë së planifikuar

në Evropën Lindore në vitet 1990, shtyu shumë persona drejt kërkimit të metodave të bazuara tek tregu, për dhënien e përfitimeve sociale. Ndërkohë kriza financiare e vitit 2008 dhe reçesioni që e pasoi, çoi në pakënaqësi ndaj modeleve të tregut 'kapitalist' dhe drejt kërkimit për alternativa etike dhe të qëndrueshme.

Shqetësimet për mjedisin dhe shfaqja e 'komuniteteve bashkëpunuese" në rrjet (online), i përforcuan këto perceptime.

Zhvillimi i ndërlidhur i rrjeteve online dhe përtëritjes së besimit në komunitet, së bashku me shqetësimet për çështjet mjedisore dhe pikëpyetjet e ngritura rreth një ekonomie të bazuar në shitje dhe blerje, po na largojnë nga format strikte komanduese e kontrolluese të konsumizmit, drejt ideve të decentralizuara të bazuara në të qenurit mendjehapur, ndarjen dhe shkëmbimin e eksperiencave e njohurive dhe bashkëpunimin mes të barabartëve (Botsman & Rogers, 2011).

Kështu mangësitë e perceptuara si të modeleve të sektorit publik ashtu dhe atij privat, aktualisht po zhvendosen bindshëm nga modele ku vendimmarrja bëhet nga liderhipi i fortë drejt modeleve të përgjegjësisë sociale e mjedisore dhe të përgjegjshmërisë të ndërmarrjeve sociale.

Faktorët e qëndrueshmërisë dhe suksesit të ndërmarrjeve sociale

Arsyeja e qëndrueshmërisë së ndërmarrjeve sociale, edhe në kushtet e një reçesioni global, lidhet në një masë të madhe me vlerat që i drejtojnë ato, pavarësisht zgjedhjes se në ç'vende dhe me çfarë njerëzish do të punohet, si dhe me faktorët e mëposhtëm që u japin përparësi ndërmarrjeve sociale kundrejt ndërmarrjeve të tjera private:

- **Ri-investimi i përfitimeve:** Edhe kur ndërmarrjet sociale veprojnë nën një formë ligjore 'fitimprurëse', ato kanë tendencën të investojnë pjesën më të madhe të përfitimeve të tyre përsëri brenda biznesit. Kjo u jep atyre një avantazh krahasuar me kompanitë e tjera, të cilave u duhet t'u paguajnë dividendët aksionerëve.
- **Fuqi punëtore e motivuar:** Për shkak të prioritetit që u jepet objektivave sociale dhe për shkak të mbizotërimit të vlerave të barazisë dhe drejtësisë, punonjësit dhe vullnetarët e ndërmarrjeve sociale janë më të motivuar dhe besnikë.

- **Klientë besnikë:** Për shkak të objektivave shoqërore dhe vlerës së shtuar lidhur me të mirat dhe shërbimet e prodhuara nga ndërmarrjet sociale, ato krijojnë një bazë klientësh besnikë e cila ndikohet më pak nga konkurrenca bazuar në çmim.
- **Burime të shtuara:** Duke qenë se edhe ndërmarrjet sociale shpërndajnë përfitime, kjo mund të “shitet” si një vlerë e shtuar për financuesit dhe organizatat grantdhënëse. Kohët e fundit janë krijuar mundësi të reja për financim të favorshëm përmes investitorëve socialë. Objektivat sociale gjithashtu tërheqin një grup të gjerë vullnetarësh të cilët janë të gatshëm të dhurojnë nga koha dhe aftësitë e tyre si kontribut për një kauzë, përfshirë dhe ofrimin e një qeverisjeje më të lirë dhe të hapur përmes Bordit vullnetar të Drejtorëve.

Komunitetet dhe agjencitë, gjithashtu duke u bazuar në objektivat sociale, me kënaqësi do të dhuronin burime të tilla si pajisje apo ambiente pa pagesë, si dhe do të ishin të gatshëm të kontribuonin në ngritjen e fondeve për ndërmarrjet sociale.

- **Rrjete mbështetëse dhe bashkëpunim:** Duke qenë se kontribuojnë në zgjidhjen e problemeve më të gjera se thjesht punësimi, ndërmarrjet sociale shpesh veprojnë në një mjedis më pak konkurues, ku ndërmarrje të tjera sociale që veprojnë në të njëjtin treg janë të hapura për bashkëpunim dhe bashkëveprim.

Ndërmarrjet sociale gjithashtu mund të përfitojnë nga rrjetet e fuqishme rajonale e globale që mbështesin organizatat e sektorit të tretë¹.

Krijimi i vendeve të punës

Një arritje kryesore e ndërmarrjeve sociale ka qenë krijimi i punëve të paguara për ata persona që zakonisht nuk kanë mundësi të punësohen apo ndërmarrin një aktivitet që u sjell të ardhura.

1 Këto arsye për sukses janë parashtruar nga *Social Enterprise Europe* në një seri konferencash nëpër botë këtë dhjetëvjeçar dhe së fundmi në 2012 në shkollën verore të Universitetit të Sheffld “Kooperativat dhe ndërmarrjet sociale”.

Siç u theksua edhe në seksionin pararendës, kjo i atribuohet pjesërisht fokusit të të gjitha ndërmarrjeve sociale tek përgjegjshmëria sociale, pjesë e të cilës është përfshirja sociale dhe drejtësia sociale, si dhe fokusit specifik që shumica e sipërmarrjeve sociale kanë në krijimin e vendeve të punës për njerëz që në të kundërt do të ishin të përjashtuar nga tregu i punës.

Gjatë 20 viteve të fundit, qeveritë në Evropë kanë pranuar rëndësinë dhe vlerën e firmave e kooperativave sociale dhe kanë hartuar korniza ligjore për të mbështetur këtë model.

Sot, Italia, Greqia, Polonia dhe vende të tjera kanë zhvilluar korniza ligjore shumë të plota që mbështesin dhe rregullojnë veprimtarinë e kooperativave sociale.

Gjermania dhe Finlanda kanë ligje të veçanta që përkufizojnë firmat sociale dhe rregullojnë mbështetjen e tyre nga ana e shtetit.

Në të njëjtën kohë, firmat dhe kooperativat sociale kanë ngritur strukturat e tyre rajonale e kombëtare të cilat luajnë rol të rëndësishëm për lobimin dhe përfaqësimin e anëtarëve të tyre tek partnerë kombëtarë e rajonalë. Ata gjithashtu ofrojnë mbështetje të veçantë, si këshillim biznesi, trajnime dhe rrjetëzime për firmat sociale dhe kooperativat.

Në Evropë hasen një sërë modelesh të ndërmarrjeve sociale me përqasje të ndryshme për krijimin e të ardhurave, integrimin dhe kualifikimet profesionale të fuqisë punëtore të disavantazhuar, përdorimin e mbështetjes publike dhe financimit nga ana e qeverisë, si dhe me modele të ndryshme pronësie, vendimmarrjeje dhe menaxhimi.

Duhet theksuar që megjithëse firmat dhe kooperativat sociale janë shembuj të ndërmarrjeve sociale që si qëllim kryesor të tyre kanë punësimin cilësor e të përshtatshëm të atyre që normalisht janë të përjashtuar nga këto përfitime, ka gjithashtu tregues të fortë që ndërmarrje sociale me qëllime të tjera (si për shembull rigjenerimi i komunitetit, trajtimi i çështjeve mjedisore, apo promovimi i tregtisë së ndershme apo të mirave e shërbimeve bazuar në vlera etike), përfshijnë një masë më të madhe personash me histori personale/familjare të disavantazhuar, persona nga minoritete etnike, persona me nevoja të veçanta, e gra, krahasuar me pjesën më të madhe të kompanive të sektorit privat.

Shtigjet drejt punësimit

Ndërmarrjet sociale përdorin një gamë të gjerë modelesh biznesi dhe organizative dhe është e rëndësishme të kuptohet se në këtë mënyrë mund të zhvillojnë një sërë shtigjesh drejt punësimit, shpesh specifikisht për grupe të gjera të individëve të përjashtuar. Këto shtigje drejt punësimit janë pjesë e tre kategorive kryesore:

- Ndërmarrje si firmat sociale dhe kooperativat sociale që punësojnë drejtpërdrejt një grup të caktuar;
- Organizata që mbështesin dhe ndihmojnë njerëz që të gjejnë vetë punën e tyre, përmes një mbështetjeje direkte dhe trajnimeve ose duke u siguruar mundësi për punë vullnetare;
- Mbështetje e personave të disavantazuar për vetëpunësim dhe sipërmarrje.

Firmat sociale dhe kooperativat paraqesin modele shumë të fuqishme për krijimin e vendeve të punës, fuqizimin e grupeve të disavantazuara dhe përfshirjen sociale, por të tjera modele si për shembull iniciativat për “ndërmjetësimin në tregun e punës” dhe në mënyrë të veçantë “vetëpunësimi i mbështetur” po lulëzojnë fuqimisht².

3.4. Zhvillimi i Ndërmarrjeve Sociale në Shqipëri

Në Shqipëri, zhvillimi i ndërmarrjeve sociale është ende në fazat e tij fillestare të zhvillimit. Ndërmarrjet e para sociale e kanë filluar aktivitetin e tyre përpara viteve 2000, si pjesë e aktivitetit të organizatave jo fitimprurëse dhe programeve e projekteve të mbështetura nga donatorë të huaj. Ndërmarrjet sociale që funksionojnë sot, kryesisht kanë status jo-fitimprurës, e më pak fitimprurës.

Edhe pse nuk ka një kuadër ligjor që rregullon në mënyrë specifike krijimin dhe funksionimin e ndërmarrjeve sociale, gjatë viteve të fundit janë ndërmarrë disa nisma për të promovuar dhe nxitur zhvillimin e tyre.

Një ndër këto nisma është krijimi i shoqërisë “Nxitja E Biznesit Social” (NBS) sh.a. në shkurt 2011 (Fletorja Zyrtare e Republikës së Shqipërisë, Nr.146, 2011). NBS është një shoqëri aksionare me kapital shtetëror. Përfaqësues i aksionarit shtet është Ministri i Financave. Themelimi, organizimi e funksionimi i shoqërisë NBS sh.a. i nënshtrohen

2 Më tepër informacion në lidhje me këto modele, paraqitet në Shtojcën 1 të këtij publikimi.

dispozitave të legjislacionit në fuqi për shoqëritë tregtare. Objekti i shoqërisë është zhvillimi ekonomik dhe social i qëndrueshëm, përmes nxitjes për zhvillim në nivel kombëtar të një biznesi social të qëndrueshëm, të balancuar dhe koheziv. Në Ligj, “biznes social” përkufizohet biznesi që adreson një problem social dhe mjedisor, ku fitimi i realizuar nuk shpërndahet, por ri-investohet në përmirësimin e veprimtarisë brenda biznesit social ose në biznese të tjera sociale. Në përmbushje të qëllimit të parashikuar në këtë ligj, NBS realizon objektivat sociale dhe mjedisore nëpërmjet mbështetjes dhe promovimit të biznesit social dhe mikrofinancimit, si dhe krijon veçanërisht mundësi për të ardhura të qëndrueshme për shtresat e varfra në Republikën e Shqipërisë.

Disa nga parimet që duhet të përmbushin bizneset sociale për të siguruar mbështetje nga Shoqëria janë si më poshtë:

1. Objektivi i biznesit nuk është maksimizimi i fitimit, por adresimi i një problemi social dhe mjedisor.
2. Biznesi social karakterizohet nga qëndrueshmëria financiare dhe ekonomike.
3. Investitorët nuk marrin dividend, por vetëm shumën e tyre të investimit në biznesin social.
4. Fitimet e siguruar nga biznesi social mbeten për zgjerimin dhe përmirësimin e veprimtarisë brenda këtij biznesi ose në biznese të tjera sociale.

Në prill të vitit 2011, u promovua Yunuss Social Business në Shqipëri, i cili funksionon si një biznes social, duke krijuar fonde inkubimi dhe ofruar shërbime konsulence për kompanitë, qeveritë, fondacionet dhe organizatat jo-fitimprurëse. Gjatë vitit 2012, së bashku me Shoqërinë NBS sh.a, me mbështetje të qeverisë shqiptare dhe organizata të ndryshme kombëtare dhe ndërkombëtare, organizuan Lëvizjen Gjithpërfshirëse të Biznesit Social, me qëllim promovimin, mbështetjen dhe zhvillimin e bizneseve sociale, duke trajtuar problemet kyçe sociale dhe mjedisore, të grupeve më të marxhinalizuara të shoqërisë.

Një tjetër nismë ligjore ndërmarrë vitet e fundit është miratimi i ligjit “Për Shoqëritë e Bashkëpunimit Bujqësor”, i cili përcakton rregulla, kritere dhe kushte për themelimin dhe administrimin e shoqërive të bashkëpunimit bujqësor, të drejtat dhe detyrimet e themeluesve dhe anëtarëve të tyre, riorganizimin dhe prishjen e tyre, si dhe rregullimin e vendosjen e kritereve për disa aspekte të veprimtarisë së tyre (Fletorja Zyrtare e Republikës së Shqipërisë, Nr.38, 2012). Sipas nenit 3 të tij, “Shoqëria e bashkëpunimit

bujqësor është një organizim vullnetar ndërmjet personave fizikë ose juridike, me qëllim përmbushjen e nevojave apo interesave të tyre në fushën e prodhimit, të përpunimit dhe të tregtimit të produkteve bujqësore e blegtorale, kryesisht por pa u kufizuar, nëpërmjet marrëveshjeve apo bashkëpunimit të ndërsjelltë ndërmjet tyre dhe shoqërisë për shërbime, mallra apo produkte të sektorit bujqësor ose blegtoral, si dhe nëpërmjet promovimit të veprimtarive të tyre ekonomike". Ligji u njeh Shoqërive të Bashkëpunimit Bujqësor lehtësira fiskale dhe skema mbështetëse.

Ky ligj është bazuar në një kuadër më të gjerë ligjor të vitit 1996, në ligjin "Për shoqëritë e bashkëpunimit reciprok", i cili i përkufizon këto shoqëri si bashkime vullnetare të personave fizikë ose juridikë, për kryerjen e veprimeve ekonomike në fusha të ndryshme (Fletorja Zyrtare e Republikës së Shqipërisë, 1996). Objekti i veprimtarisë së shoqërisë së bashkëpunimit reciprok është realizimi i veprimtarisë ekonomike bashkërisht nga anëtarët e saj. Sipas ligjit, veprimtaritë ekonomike mund të jenë të ndryshme, si në fushën e prodhimit, të shitblerjes së mallrave, në fushën e shërbimeve etj. Anëtarët e shoqërisë janë persona fizikë ose juridikë, të cilët dëshirojnë të realizojnë bashkërisht veprime ekonomike në gjirin e shoqërisë. Ata kanë të drejta dhe detyra të barabarta, marrin vendimet së bashku dhe çdo antar ka të drejtën e një vote. Qëllimi i veprimtarisë së shoqërisë së bashkëpunimit reciprok është ndihma e ndërsjellë e anëtarëve që bëjnë pjesë në to.

Krahas nismave dhe kuadrit ligjor të sipërpërmendur, vitet e fundit është bërë përpjekje për të hartuar një kuadër ligjor specifik për ndërmarrjet sociale. Kështu, në vitin 2010 Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta (sot Ministria e Mirëqënies Sociale dhe Rinisë) në bashkëpunim dhe me mbështetjen e ekspertëve nga rajoni i Emilia Romagna, Itali, ndërmori nismën për hartimin e një projektligji për ndërmarrjet sociale.

Sipas këtij projektligji, ndërmarrja sociale organizohet në formën e një sipërmarrjeje që arrin të kombinojë përfitimin/qëllimin ekonomik me interesa të një natyre kolektive për të favorizuar zhvillimin lokal, nëpërmjet përfshirjes së drejtpërdrejtë apo të tërthortë të aktorëve të një komuniteti apo të një territori. Ndërmarrjet sociale përjashtohen nga detyrimet/kontributet për sigurimet shoqërore dhe të atyre për asistencë lidhur me pagesat e personave në kushte të vështira, si dhe përfitojnë zbritje të tatimit të vlerës së shtuar (TVSH) deri në masën 4%. Projekt-ligji është akoma një dokument mbi të cilin po punohet në nivel teknik.

Organizatave e shoqërisë civile kanë luajtur një rol të rëndësishëm në nxitjen dhe edukimin publik mbi ndërmarrjet sociale.

Kështu, në vitin 2012, një grup organizatash të shoqërisë civile dhe ndërmarrjesh sociale krijuan Forumin Shqiptar të Ndërmarrjeve Sociale. Forumi deklaroi që mbështet krijimin e ekonomisë sociale përmes promovimit të zhvillimit, ndihmës së përbashkët, rrjetëzimit të komuniteteve, të drejtës së personave vulnerabël për të punuar, si dhe cilësisë në ofrimin e shërbimeve ndaj qytetarëve dhe komuniteteve. Pavaresisht krijimit të Forumit, mungon informacioni publik për antarësinë, numrin, e të dhëna të tjera rreth aktivitetit të tij.

Në tetor të vitit 2012, Partnerët Shqipëri lançuan për herë të parë në vend një debat publik mbi ndërmarrjet sociale, përmes organizimit të konferencës ndërkombëtare “Ndërmarrjet Sociale, Përgjigje ndaj Krizës Ekonomike?”. Debatimi publik u orientua drejt trendeve të zhvillimit të ndërmarrjeve sociale në Evropë dhe Shqipëri, principeve dhe vlerave të tyre, politikave dhe rregulloreve, si dhe mënyrave të nxitjes së zhvillimit të NS-ve.

Ndërkohë, këto vite janë ndërmarrë dy iniciativa rajonale ballkanike që synojnë promovimin në nivel vendor e rajonal të ndërmarrjeve sociale siç janë krijimi i Laboratorit të Inovacionit Social, një rrjet ku Partnerët Shqipëri është antare dhe pjesë e bordit drejtues, si dhe Deklarata e Beogradit për Zhvillimin e Sipërmarrjes Sociale në rajonin e Ballkanit Perëndimor dhe Turqisë, ku sërish PSh si pjesë e grupit nismëtar të Deklaratës, luajtën një rol aktiv në promovimin e saj dhe krahas partnerëve të tjerë në rajon do të vazhdojnë angazhimin e tyre në këtë drejtim, duke punuar me institucione të BE-së dhe në nivel vendor, për t’u angazhuar në mënyrë aktive në zhvillimin e sipërmarrjes sociale.

Njëkohësisht, Shqipëria dhe zhvillimi i ndërmarrjeve sociale e inovacionit social, është promovuar vazhdimisht edhe si pjesë e Inovacionit Social në Evropë, një platformë e cila krijon mundësi për rrjetëzime dhe shkëmbime mes sipërmarrësve, organizatave të shoqërisë civile, politikbërësve, akademikëve dhe novatorëve në Evropë. Platforma shërben gjithashtu si burim informacioni për zhvillimet më të reja në lidhje me inovacionin social, përfshi edhe ndërmarrjet sociale, si dhe për të sjellë në vëmendje të Institucioneve Evropiane nevojën për promovim dhe mbështetje të ndërmarrjeve sociale, si pjesë e strategjisë Evropiane 2020.

Kuptimi i ndërmarrjeve sociale në Shqipëri

Në Shqipëri mungon një debat kombëtar i hapur mes gjithë aktorëve për ndërmarrjet sociale dhe pavarësisht se përkufizimi për to mbetet i debatuar edhe në vende që e kanë shumë të zhvilluar këtë sektor, në Shqipëri mungon qoftë edhe kristalizimi i ideve në lidhje me çështjen.

Projekti i Bashkimit Evropian, Asistencë Teknike për Organizatat e Shoqërisë Civile (TACSO) në Shqipëri, i cili ka si qëllim mbështetjen e organizatave të shoqërisë civile si dhe të kontribuojë për një mjedis mundësues për zhvillimin e sektorit në vend e në mes tij edhe të ndërmarrjeve sociale, në vitin 2013 në bashkëpunim me Forumin e Ndërmarrjeve Sociale, publikoi një raport vëzhgimi mbi ekonominë sociale në vend (TACSO, 2013). Përkufizimi për ndërmarrjet sociale dhënë në këtë raport e që përshtatet me përkufizimin që i ka dhënë Iniciativa mbi Biznesin Social (Komisioni Evropian, 2011) i përcakton NS-të si:

- Biznese që ofrojnë shërbime sociale dhe / ose mallra dhe shërbime për personat në nevojë (qasje në strehim, kujdes shëndetësor, ndihmë për personat e moshuar ose me aftësi të kufizuara, përfshirja e grupeve të marxhinalizuara, kujdesi për fëmijët, aksesin në punësim dhe trajnim, manaxhimin e pavarur, etj), dhe / ose
- Biznese që aplikojnë metodën e prodhimit të mallrave ose shërbimeve me një objektiv social (integrimi social dhe profesional nëpërmjet aksesit në punësim për njerëzit në disavantazh, në veçanti për shkak të kualifikimeve të pamjaftueshme ose sociale ose profesionale, probleme që çojnë në përjashtim dhe marginalizim), por aktiviteti i të cilëve mund të jetë përtej ofrimit të mallrave apo shërbimeve sociale.

Bazuar në këtë studim, rreth 80 organizata të shoqërisë civile pjesë e kampionit të tij, shfaqnin karakteristikat e mësipërme.

4. VLERËSIMI I KAPACITETEVE LOKALE PËR ZHVILLIMIN E NDËRMARRJEVE SOCIALE DHE PËRMIRËSIMIN E SITUATËS SË PUNËSIMIT NË QARKUN E TIRANËS, DURRËSIT DHE ELBASANIT

Realizimi i studimit u krye prej muajit maj 2013 deri në janar 2014. Ai bazohet në informacion dhe të dhëna të grumbulluar për vitin 2013.

4.1. Metodologjia

Për përgatitjen e këtij studimi Partnerët Shqipëri përgatiti dhe përdori një set mjetesh metodologjike.

Përfaqsjja metodologjike e ndjekur paraqitet si më poshtë:

4.4.1. Rishikim/Hulumtim literature

Duke marrë në konsideratë natyrën specifike të studimit u krye hulumtimi i literaturës si më poshtë: një rishikim i legjislacionit shqiptar mbi politikat e punësimit (duke përfshirë ligjet dhe aktet nënligjore si dhe kuadrin rregullator të institucioneve që kanë rol kryesor në punësim dhe përkujdesjen sociale) si dhe legjislacionit të disa vendeve të BE-së për funksionimin e ndërmarrjeve sociale; raporteve të organizatave ndërkombëtare dhe lokale që kanë në fokus të tyre gratë dhe vajzat; raportet e organizatave ndërkombëtare mbi ndërmarrjet sociale si dhe analizave të nevojave të grupit të synuar dhe dokumenteve që prekin çështje të tjera por që si pjesë të tyre kanë dhe punësimin e ndërmarrjet sociale.

4.4.2. Analizë të dhënash nga baza e të dhënave të institucioneve shtetërore

PSh bashkëpunoi me institucionet kryesore shtetërore të punësimit, formimit profesional dhe kujdesit social në vend, siç janë Shërbimi Social Shtetëror, Shërbimi Kombëtar i Punësimit, si dhe Drejtoritë Rajonale të Formimit Profesional Publik dhe analizoi e vlerësoi të dhëna nga baza e të dhënave të këtyre institucioneve, me qëllim identifikimin e situatës së grupit në fokus të këtij studimi, grave dhe vajzave, nevojës për punësim dhe aftësim, kapacitetet e tyre aktuale dhe potencialin e tyre për punësim. Si pjesë e kësaj analize:

- Në bazën e të dhënave të SHSSH u mor informacion dhe u vlerësua numri dhe situata e grave dhe vajzave të papuna, subjekt i ndihmës ekonomike për vitin 2013;
- Në bazën e të dhënave të SHKP u mor informacion dhe u vlerësua numri i vajzave dhe grave punëkërkuese në të tre qarqet për vitin 2013, aftësitë dhe potenciali i tyre për t'u punësuar;
- Në bazën e të dhënave të DRFPP-ve u mor informacion mbi kurset e formimit profesional të ofruara përgjatë vitit 2013 në të tre qarqet (4 DRFPP), numrin e pjesëmarrësve në to, mënyrën e përcaktimit të kurseve, identifikimin e punëkërkuësve të punësuar për secilin profesion/pozicion pas ndjekjes së kurseve.

4.4.3. Studim përmes kampionimit

Studimi përmes kampionimit u krye në tre linja kryesore dhe specifikisht me popullsitë si më poshtë:

- a) Ndërmarrjet sociale në Shqipëri.** Kampioni i studimit ishin 25 ndërmarrje sociale që ushtrojnë veprimtarinë e tyre në katër qarqe: Tiranë, Durrës, Elbasan dhe Shkodër. Megjithëse studimi në tërësi kishte në fokus vetëm tre qarqe, duke synuar përfshirjen e një numri sa më të madh ndërmarrjesh sociale, PSh kontaktoi edhe ndërmarrje të tjera në vend. Instrumenti bazë i studimit ishte administrimi i një pyetësori standard, realizuar përmes intervistave direkte me përfaqësues të ndërmarrjeve sociale. Studimi synoi të vlerësojë situatën aktuale të ndërmarrjeve sociale, statusin ligjor, aktivitetet,

numrin e përfituesve, grupet e përfituesve, llojet e shërbimeve që këto ndërmarrje sociale ofrojnë si edhe impaktin e veprimtarisë së tyre në grupet e disavantazuara. Në fokus ishte gjithashtu edhe identifikimi i sfidave dhe nevojave për shërbime mbështetëse, me qëllim zhvillimin e mëtejshëm të këtyre ndërmarrjeve në Shqipëri.

- b) Operatorët ekonomikë në qarkun e Tiranës, Durrësit dhe Elbasanit.** Kampioni i studimit ishin 160 operatorë ekonomikë që ushtrojnë veprimtarinë e tyre në Tiranë, Durrës dhe Elbasan. Në mënyrë të qëllimshme, pjesë e kampionit në secilin prej qarqeve u synua të ishin biznese me potencial të madh punësimi dhe në veçanti me fokus gratë dhe vajzat. Duke patur parasysh këtë fakt, fasoneritë zenë një vend të konsiderueshëm (50 kompani të përfshira në studim) të pasuar nga kompani të tjera në industrinë përpunuese, tregti, hoteleri-turizëm etj. Instrumenti bazë i studimit ishte administrimi i një pyetësori standard, realizuar përmes intervistave direkte me përfaqësues të bizneseve në tre qarqet. Studimi synoi të marrë të dhëna të përgjithshme mbi bizneset lokale me potenciale të mëdha punësimi dhe të vlerësojë nevojat e tyre, kërkesat specifike për punonjës, nivelin e kualifikimeve të tyre, aftësitë e kualifikimet që nevojiten për t'u punësuar, format e rekrutimit të punonjësve, preferencat për pozicione dhe profesione, marrëdhëniet me institucionet shtetërore përgjegjëse për punësimin, me qëllim identifikimin e problematikës dhe sektorëve, kategorive, profesioneve me potencial më të madh punësimi në treg.
- c) Ndërmjetësuesit e punësimit.** Kampioni i studimit ishin 29 ndërmjetësues mes të cilëve 6 kompani të mirëfillta rekrutimi dhe 23 organizata lokale të shoqërisë civile. Si pjesë e metodologjisë ishin përcaktuar paraprakisht të merrnin pjesë në studim 40 ndërmjetësues por megjithëse u identifikuan dhe kontaktuan disa herë, në veçanti kompanitë e rekrutimit, nuk ishin të gatshëm për të qenë pjesë e kampionit dhe për t'u shprehur për aktivitetin e tyre. Sa i përket organizatave të shoqërisë civile, duke qenë se si pjesë e punës së tyre ofrojnë shërbime dhe përfaqësojnë grupe të ndryshme interesi, grupe të marzhinalizuara etj. (persona me nevoja të veçanta, komunitetin rom, gra dhe vajza viktime të trafikut dhe dhunës, persona/familje/komunitete në vështirësi ekonomike) duhet theksuar që ndërmjetësimin për punësim për këto kategori e bëjnë si pjesë e në plotësim të aktiviteteve/shërbimeve të

tjera që kryejnë dhe jo ekskluzivisht sepse kanë në fokus ndërmjetësimin për punësim. Instrumenti bazë i studimit ishte administrimi i një pyetësori standard, realizuar përmes intervistave me ndërmjetësuesit. Studimi synoi të marrë të dhëna të përgjithshme mbi funksionimin e ndërmjetësuesve në tregun e punës, identifikimin e individëve dhe kompanive me të cilët ata punojnë, shtrirjen e aktivitetit të tyre, mënyrat që ata përdorin për të tërhequr punëkërkuarit dhe punëdhënësit e interesuar, tarifat që aplikojnë, procedurat dhe standardet mbi të cilat ushtrojnë aktivitetin e tyre, marrëdhëniet me institucionet publike dhe private që veprojnë në nivel lokal, profesionet dhe aftësitë më të kërkuara nga punëdhënësit dhe ato çka ofrojnë punëkërkuarit përgjithësisht, me qëllim identifikimin e potencialeve për punësim dhe nivelin e përputhjes mes kërkesës dhe ofertës në treg.

4.1. Problematika e grupit të synuar (gratë dhe vajzat)

Problematika e grupit të synuar është analizuar në bazë të të dhënave dhe informacionit të marrë nga tre institucione shtetërore kyç që trajtojnë çështjen e punësimit, formimit profesional dhe kujdesit social. PSh bashkëpunoi me këto institucione dhe analizoi e vlerësoi të dhëna nga baza e të dhënave të këtyre institucioneve, me qëllim identifikimin e situatës së grupit në fokus të këtij studimi, grave dhe vajzave, nevojës për punësim dhe aftësim, kapacitetet e tyre aktuale dhe potencialin e tyre për punësim.

4.1.1. Shërbimi Kombëtar i Punësimit

Shërbimi Kombëtar i Punësimit është entiteti publik përgjegjës për përmbushjen e së drejtës së gjithë shtetasve për t'u trajtuar me shërbime dhe për t'u mbështetur financiarisht në përpjekjet e tyre për gjetjen e një pune fitimprurëse të përshtatshme për cilësitë individuale dhe aftësitë profesionale. Ai funksionon përmes zyrave rajonale dhe vendore të punësimit, si dhe drejtorive rajonale të formimit profesional publik.

Zyrat Rajonale të Punësimit janë institucione publike, të cilat ofrojnë shërbime punësimi për të ndihmuar nga njëra anë personat që kërkojnë punë për të gjetur mundësinë më të mirë për punësim dhe nga ana tjetër punëdhënësin për të gjetur kandidatin më të mirë për pozicionin e kërkuar.

Shërbimet e punësimit bazuar në kuadrin ligjor përfshijnë veprimtaritë e mëposhtme:

- a) Informim për vendet e lira të punës,
- b) Ndërmjetësim për punësim,
- c) Këshillim dhe orientim për punë dhe profesion (Fletorja Zyrtare e Republikës së Shqipërisë, Nr.22, 1995).

Zyrat rajonale mbledhin të dhëna mbi numrin e të papunëve dhe të papunët që marrin pagesë papunësie. Regjistrimi i tyre bëhet në bazë të një Vendimi të Këshillit të Ministrave sipas të cilit në këto zyra mund të regjistrohen si të papunë të gjithë personat që kanë mbushur moshën 16 vjeç e deri në moshën e pensionit (VKM Nr.70, 1999).

Sipas të dhënave të burimeve administrative rezulton se në fund të vitit 2013 janë regjistruar pranë Zyrave të Punësimit 144.427 punëkërkues të papunë.

Sikundër është përmendur edhe në Buletin e Tregut të Punës për 2013-ën nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit, numri i të papunëve mund të jetë edhe më i lartë se numri i punëkërkuesve të regjistruar tek zyrat e punësimit sepse shumica e të papunëve u drejtohen të afërmve apo miqve/shokëve për të gjetur një punë (88,6% e të papunëve) ose/dhe aplikojnë direkt tek një punëdhënës (63,6%) duke anashkaluar regjistrimin në zyrat e punësimit. Gjithashtu njoftimet e lira për vende pune në gazeta etj, janë një burim tjetër informimi.

Gjatë vitit 2013, numri i të papunëve është rritur me 2.600 persona krahasuar me një vit më parë, duke e çuar numrin e të papunëve në 144.427 punëkërkues të papunë. Përsa i përket gjinisë, shkalla e papunësisë vlerësohet të jetë 19,3% për meshkujt dhe 13,7% për femrat. Në fund të vitit 2013, sipas të dhënave rezultojnë të regjistruara 73.000 punëkërkuese të papuna femra ose 51% e totalit të punëkërkuesve të papunë të regjistruar.

Në mënyrë më specifike, analiza e të dhënave në kuadër të këtij studimi, është fokusuar në tre qarqe, atë të Tiranës, Durrësit dhe Elbasanit. Qarku i Tiranës ka numrin më të lartë të punëkërkuesve me 11.851 punëkërkues, i ndjekur nga qarku i Elbasanit me 7.855 punëkërkues dhe ai i Durrësit me 4.732 punëkërkues. Kjo renditje vërehet edhe në nivel qyteti (Tabela 1).

Tabela 1. Numri i punëkërkueseve për tre qytetet (deri ne 27 janar 2014)

Qarku	Nr i punëkërkueseve/ qark (total)	Rrethi	Nr. i punëkërkueseve / rreth
Tiranë	11.851	Tiranë	9.039
		Kavajë	2.812
Durrës	4.732	Durrës	3.323
		Krujë	1.409
Elbasan	7.855	Elbasan	5.636
		Librazhd	725
		Peqin	573
		Gramsh	921

Nga analizimi i informacionit të marrë, një ndër problematikat që lidhet me grupin e synuar rezulton niveli arsimor i punëkërkuësve. Vërehet se arsimi mbizotërues i punëkërkuësve të papunë është 9 vjeçar, gjë që e bën shumë të vështirë punësimin e tyre (Tabela 2).

Po ashtu, rezulton se shkollat profesionale luajnë një rol të rëndësishëm në nivelin e punësimit. Personat që kanë arsim të mesëm të përgjithshëm kanë probabilitet më të lartë për të qenë vulnerabël ndaj papunësisë (rreth 50%), krahasuar me personat që mbarojnë një shkollë të mesme profesionale.

Tabela 2. Arsimi i personave që janë të papunë (të dhëna të freskuara deri në Nëntor 2013)

RRETHET	Më pak se fillor	Fillor	9 vjeçar	Mesme përgjithshme	Mesme profesionale	Universitare
DURRËS	28	165	2.574	1.248	479	189
DURRËS	9	127	1.775	837	361	162
KRUJË	19	38	799	411	118	27
ELBASAN	543	873	2.894	2.434	972	88
ELBASAN	374	630	2.122	1.882	586	30
GRAMSH	5	12	331	258	297	24
LIBRAZHID	0	75	300	209	60	34
PEQIN	164	156	141	85	29	0
TIRANË	667	2.113	4.073	2.552	1.294	748
TIRANË	551	1.959	2.656	1.504	1.223	736
KAVAJË	116	154	1.417	1.048	71	12

Përsa i përket kualifikimeve të punës, në momentin e regjistrimit shumica e punëkërkesve kanë kualifikime elementare që përfshijnë: punëtorë shërbimi dhe ndihmës, punëtorë të bujqësisë, pyjeve dhe të peshkimit, punëtorë në miniera, ndërtim, industri e transport, ndihmës në përgatitjen e ushqimit, punëtorë për shitje dhe shërbime në rrugë si dhe mbledhës plehrash dhe punëtorë të shërbimeve të tjera elementare. Numri më i lartë i kësaj kategorie është në Tiranë me 7.247 punëkërkes, i ndjekur nga Elbasani me 5.864 punëkërkes dhe Durrësi me 2.838 (Tabela 3).

Tabela 3. Kualifikimet e tyre në momentin e regjistrimit në zyrat e punësimit
(të dhëna të freskuara deri në Janar 2014)

Backgroundi	Durrës	Elbasan	Tiranë
1. Menaxherë	0	0	17
2. Specialistë me arsim të lartë	253	109	480
- të shkencave të fizikës matematikës dhe inxhinierisë	21	10	54
- të shëndetësisë	29	13	81
- të mësimdhënies	104	49	140
- të administrimit dhe të biznesit	3	23	87
- të teknologjise së komunikimit dhe informacionit	0	4	45
- të fushës ligjore shoqërore dhe kulturore	96	10	73
3. Teknikë dhe specialistë të mesëm	66	187	533
- bashkëpunëtorë profesionistë në inxhinieri dhe shkencë	6	8	47
- asistentë të specializuar të shëndetësisë	14	33	125
- asistentë në administrim dhe biznes	30	44	140
- specialist ligjor, shoqëror, kulturor, të rendit	10	20	131
- teknikë të teknologjise së komunikimit dhe informacionit	6	82	90
4. Nëpunës	164	62	240
- nëpunës zyrash	64	43	111
- nëpunës të shërbimit të klientëve	100	19	129
5. Punonjës të shitjeve dhe të shërbimeve	674	477	778
- të shërbimeve personale dhe të mbrojtjes	232	181	90
- punonjës shitje	442	296	688

6. Punonjës të kualifikuar të bujqësisë pyjeve dhe të peshkimit	4	156	224
7. Zejtarë, zanatçinjë dhe profesione të lidhura me to	663	952	1.993
- punonjës të ndërtimit	45	78	141
- punonjës të punimit të metaleve dhe montimit të makinerive	32	154	113
- punonjës të prodhimit artizanal dhe shtypshkrimit etj.	165	93	347
- punonjës në profesionet e elektro-teknologjisë	15	52	284
- punonjës të përpunimit të ushqimit, drurit, tekstileve etj	406	575	1.108
8. Punonjës në industri	66	48	313
- punonjës të minierave dhe përpunimit të metaleve	49	20	33
- montues	0	0	197
- drejtues automjeti dhe punëtor të makinave industriale	17	28	83
9. Profesione elementare	2.838	5.864	7.247
- punëtor shërbimi dhe ndihmës	502	326	847
- punëtor të bujqësisë pyjeve dhe të peshkimit	669	1.291	3.230
- punëtor në miniera, ndërtim, industri e transport	1.453	2.528	260
- ndihmës në përgatitjen e ushqimit	66	66	545
- punëtor për shitje dhe shërbime të ndryshme në rrugë	38	541	924
- mbledhës plehrash dhe punëtor të shërbimeve të tjera elementare	110	1.112	1.441
10. Forcat e armatosura	4	0	26
- oficer të forcave të armatosura	2	0	23
- nënoficerë dhe të tjerë në forcat e armatosura	2	0	3
Totali	4.732	7.855	11.851

Problematika tjetër lidhet me mungesën e deritanishme të proaktivitetit të zyrave të punës në vendosjen e kontakteve dhe bashkëpunimin me subjektet punëdhënëse.

Zyrat rajonale të punësimit nuk kanë shumë vizibilitet në këto subjekte si dhe tek punëkërkesit për shërbimet që kryejnë, nuk kanë kapacitete të mjaftueshme për të arritur tek palët e interesuara dhe si rezultat mungon përputhja e kërkesës me ofertën në tregun e punës.

4.1.2. Drejtoritë Rajonale të Formimit Profesional Publik

Programi i Formimit Profesional Publik, si pjesë e Shërbimit Kombëtar të Punësimit, ofron kurse profesionale përmes 10 qendrave të formimit publik profesional. Dhjetë qendrat janë vendosur në qytetet e Durrësit, Elbasanit, Fierit, Gjirokastrës, Korçës, Shkodrës, Tiranës (2 qendra), Vlorës dhe një qendër e lëvizshme. Kurset e ofruara nga Drejtoritë Rajonale të Formimit Profesional Publik janë të ndara në 2 kategori: kurse profesioni që përfshijnë rrobaqepësi, parukeri, sekretari, etj, si dhe kurse suplementare (që përfshijnë gjuhë të huaj, kompjuter, etj.).

DRFPP-të ofrojnë kurse profesionale si për personat që janë të regjistruar si punëkërkes pranë Zyrave Rajonale të Punësimit ashtu edhe për personat të cilët janë aktivë për punë. Deri në fund të vitit 2013, këto kurse kanë qenë me pagesë, ndonëse për personat e papunë dhe grupet në nevojë pagesa ishte e reduktuar. Nga muaji janar i vitit 2014, përmes një urdhri të nxjerrë nga Ministri i Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, kurset e formimit profesional të ofruara nga DRFPP-të për punëkërkes të papunë, të regjistruar në zyrat e punësimit dhe persona nga grupet në nevojë, janë falas. Në grupet në nevojë përfshihen:

- Pjesëtarë të komunitetit Rom;
- Vajzat dhe gratë e trafikuar;
- Personat që kanë vuajtur dënime me burgim;
- Jetimët (sipas statusit);
- Personat me aftësi të kufizuara;
- Emigrantë të kthyer me probleme ekonomike.

Për personat e tjerë, aktivë për punë që duan të ndjekin kurset e formimit profesional të ofruara nga DRFPP-të, tarifa e regjistrimit dhe tarifat e shërbimeve të tjera vendosen nga Bordi Drejtues i secilës DRFPP.

Duke qenë se Tirana ka numrin më të lartë të popullsisë, në të operojnë dy qendra të formimit profesional. Kurset e qendrave të formimit profesional përcaktohen në bazë të kërkesave të tregut të cilat përcaktohen nga SHKP, bazuar në nevojat që paraqesin punëkërkuessit. Kurset ofrohen sipas një kalendari të paracaktuar ditor dhe punëkërkuessit regjistrohen duke sjellë dokumentacionin përkatës nga zyrat rajonale të punësimit. Kurset dhe informacionet përkatëse shpallen në faqen e internetit të SHKP-së.

Nga të dhënat e marra gjatë vitit 2013, rezulton një numër relativisht i ulët i pjesëmarrjes së grave dhe vajzave punëkërkuessë të papuna, pjesëmarrëse në programet e nxitjes së punësimit. Numri i grave punëkërkuessë të papuna, pjesëmarrëse në këto programe është më i lartë në qarkun e Durrësit me 362 punëkërkuessë femra, e ndjekur nga Elbasani me 206 dhe Tirana me 194 punëkërkuessë.

Vërehet që, me përjashtim të Durrësit ku të gjithë punëkërkuessit që marrin kualifikime profesionale janë gra dhe vajza të papuna, në qarqet e tjera, kurset ndiqen edhe nga gra dhe vajza të tjera që nuk janë regjistruar si të papuna.

Numri më i lartë i kurseve të ndjekura nga gratë përse i përket kategorisë së kurseve të profesionit janë: kursi i rrobaqepsisë, parukerisë, sekretarisë dhe asistentes. Gjithashtu një numër i lartë i grave dhe vajzave ndjekin kurset suplementare për mësimin e një gjuhe të huaj.

Nga të dhënat e marra nga zyrat e punësimit, një numër i lartë i grave që ndjekin këto kurse janë të arsimit të mesëm dhe 9-vjeçar. Në tabelën e mëposhtme paraqitet lista e kurseve të ofruara nga qendrat përgjatë vitit 2013, numri i grave pjesëmarrëse në to dhe numri i grave të punësuaras pas marrjes së kursit (Tabela 4). Siç vihet re, ka një diferencë shumë të madhe midis numrit të grave të papuna që marrin pjesë në kurse dhe numrit të atyre që punësohen pas këtij kualifikimi. Kjo tregon dhe njëherë qartazi mospërputhjen e kurseve të kualifikimit me nevojën specifike për fuqi punëtore në profesionet përkatëse.

Tabela 4. Lista e kurseve të ofruara nga DRFPP në Tiranë, Durrës dhe Elbasan përgjatë vitit 2013

Emërtimi i kursit	Tiranë			Elbasan			Durrës		
	femra gjithsej	të papuna	pos formimi	femra gjithsej	të papuna	pos formimi	femra gjithsej	të papuna	pos formimi
Arkëtar zyre			3						
Art Design	13								
Asistente, specialist të punës sociale	78	33	2	8	8				
Banakier	3	2							
Elektroaut për automjete									
Estetist	7								
Hidralik për hidrosanitare									
Hidraulik									2
Instalues dhe riparues rrjeti elektrik			2						3
Instalues dhe riparues të sistemeve ngrohëse-ftohëse			6						
Instalues të paneleve diellore									
Kamarier									
Kopështar	15								
Receptionist	3								
Kujdestar fëmijësh	29		1	14	14		22	22	
Kushinier	5			81	43		19	17	18
Llamarinist automjetesh									
Mekanik automjetesh									
Operator turistik									
Parukier	99	30	6	16			10	10	3
Bletërritës									

Person që shet me telefon									
Punëtor duro-alumini									
Punëtor ndërtimi									
Punëtor qepës faqe këpucësh me makineri									
Menaxhim ndërmarrjesh	7	2							
Punues druri									
Mobilier									
Qëndistari									
Riparim elektronik për radio dhe TV									
Riparim mak. tekstili									
Riparim paisjesh el.shtëpiake dhe të tjera			10					8	
Riparues elektronik për kompjutera									
Tapicier									
Riparues dhe mirëmbajtës të automjeteve			10						1
Rrobaqepsi	82	50	7	147	129		32	32	1
Saldator									
Sekretari	73	40		13	12		23	22	2
Shtgues pllakash									
Suvatues									1
Xhenerik									
Gjuhë e huaj 1	406	4		85			199		
Gjuhë e huaj 2	240	35	6	11			35		
Gjuhë e huaj 3	22								
Gjuhë e huaj 4	6								
Gjuhë e huaj 5	10								
Përdorim kompjuteri	43			12			22		
Totali	1.141	194	60	387	206	0	362	362	111

4.1.3. Shërbimi Social Shtetëror

Shërbimi Social Shtetëror është institucioni publik përgjegjës për zbatimin e politikave të Ministrisë së Mirëqënies Sociale dhe Rinisë në fushën e ndihmës dhe shërbimeve të kujdesit social. Ai ka për mision zbatimin e politikave, legjislacionin e ndihmës ekonomike, pagesës për personat me aftësi të kufizuar dhe shërbimeve shoqërore në të gjithë vendin. Një nga shërbimet kryesore të SHSSH është ofrimi i ndihmës ekonomike për individët dhe grupet në nevojë që nuk plotësojnë nevojat bazë siç përcaktohet në ligj.

Sipas ligjit për ndihmën dhe shërbimet shoqërore, përfituesit e ndihmës ekonomike janë:

1. Familjet pa të ardhura ose me të ardhura të pamjaftueshme;
2. Jetimët mbi 25 vjeç, të papunë, të cilët nuk janë në institucione ose nën kujdestari;
3. Prindërit me më shumë se 2 fëmijë të lindur njëherësh, që u përkasin familjeve në nevojë.

Ndihma ekonomike jepet në formën e një kësti mujor, në lekë dhe masa mujore e ndihmës ekonomike në vlerë përcaktohet me vendim të Këshillit të Ministrave (VKM Nr.113, 2002). Ajo është e plotë dhe e pjesshme. Masa e ndihmës ekonomike përcaktohet nga niveli bazë i pagesës së papunësisë. Niveli më i lartë i ndihmës ekonomike të plotë, mujore, që përfiton familja, nuk mund të jetë më i madh se 250 për qind të nivelit bazë të pagesës së papunësisë (6850 Lek në muaj) i mbështetur edhe me disa kompensime për ushqim, energji elektrike, shtesa familjare për çdo fëmijë deri në moshën 18 vjeç dhe deri 25 vjeç kur këta vazhdojnë studimet e mesme ose të larta.

Ndihmë ekonomike të plotë përfitojnë familjet ose individët, që nuk kanë të ardhura nga:

- a) veprimtaria ekonomike;
- b) programet e ndihmës dhe të shërbimeve shoqërore ose ndonjë sistem tjetër i mbrojtjes shoqërore;
- c) kapitali;
- d) pjesëtarët e familjes që janë në emigracion.

Ndihma ekonomike është e pjesshme kur familja pretenduese ka të ardhura të pamjaftueshme nga:

- a) toka;
- b) bagëtia, shpendët, bletët, vreshtaria e kopshtaria;
- c) pensionet dhe të ardhura të tjera.

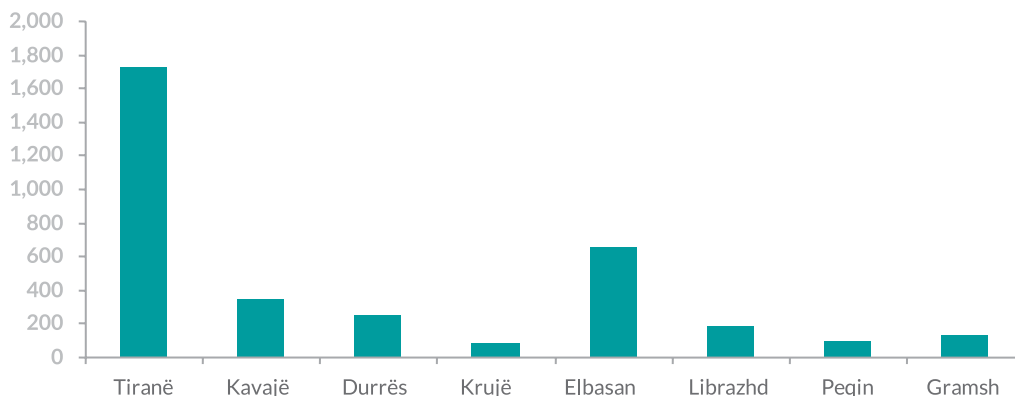
Sipas të dhënave të Shërbimit Social Shtetëror numri i familjeve që kanë anëtarë persona me aftësi të kufizuar, komuniteti Rom, gra kryefamiljare, si dhe individë në nevojë (jetimë dhe viktima të trafikimit) është 7.193 familje për të treja qarqet, ku qarku i Tiranës ka numrin më të lartë të familjeve me 3.905 familje i ndjekur nga qarku i Elbasanit me 2.704 familje dhe nga ai i Durrësit me 584 familje.

Në lidhje me numrin e familjeve që marrin ndihmë ekonomike dhe që kanë si anëtarë të tyre persona me aftësi të kufizuar, qarku i Elbasani ka numrin më të lartë me 1.354 familje, i ndjekur nga qarku i Tiranës me 1.231 dhe ai i Durrësit me 167 familje.

Familjet që kanë anëtarë Rom dhe marrin ndihmë ekonomike janë në total 713, ku qarku i Tiranës ka numrin më të lartë, me 400 familje me anëtarë Rom.

Numri i grave kryefamiljare në tre rajonet ku është realizuar studimi është 3.505 gra kryefamiljare, ku qarku i Tiranës ka numrin më të lartë me 2.084 gra kryefamiljare. Në nivel rrethi, Tirana ka numrin më të lartë të grave kryefamiljare, e ndjekur nga Elbasani, Kavaja dhe Durrësi (Grafiku1).

Grafiku 1. Numri i grave kryefamiljare sipas rretheve



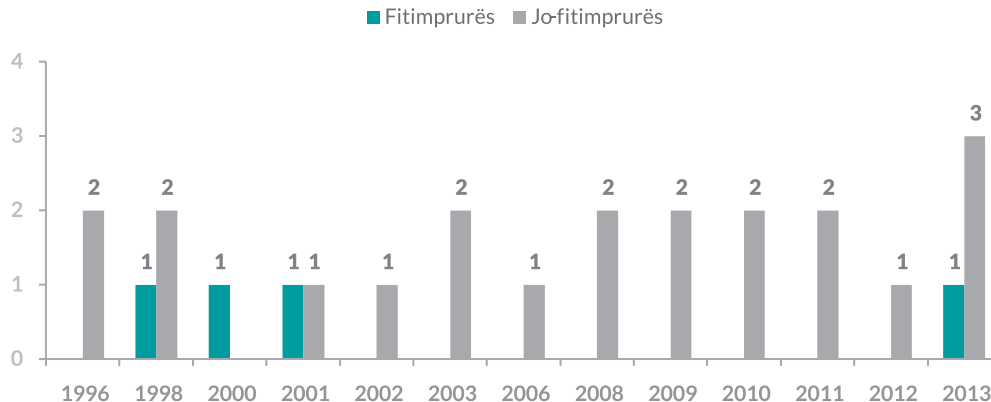
4.3. Analiza e të dhënave

4.3.1. Ndërmarrjet sociale në Shqipëri dhe zhvillimi i tyre

PSh, si pjesë e studimit intervistoi 25 ndërmarrje sociale që ushtrojnë veprimtarinë e tyre në katër qarqe: Tiranë, Durrës, Elbasan dhe Shkodër. Megjithëse studimi në tërësi kishte në fokus vetëm tre qarqe, duke synuar përfshirjen e një numri sa më të madh ndërmarrjesh sociale, PSh kontaktoi edhe ndërmarrje të tjera në vend. Instrumenti bazë i studimit ishte administrimi i një pyetëtori standard, realizuar përmes intervistave direkte me përfaqësues të ndërmarrjeve sociale. Studimi synoi të vlerësojë situatën aktuale të ndërmarrjeve sociale, statusin ligjor, aktivitetet, numrin e përfituesve, grupet e përfituesve, llojet e shërbimeve që këto ndërmarrje sociale ofrojnë si edhe impaktin e veprimtarisë së tyre në grupet e disavantazuara. Në fokus ishte gjithashtu edhe identifikimi i sfidave dhe nevojave për shërbime mbështetëse, me qëllim zhvillimin e mëtejshëm të këtyre ndërmarrjeve në Shqipëri.

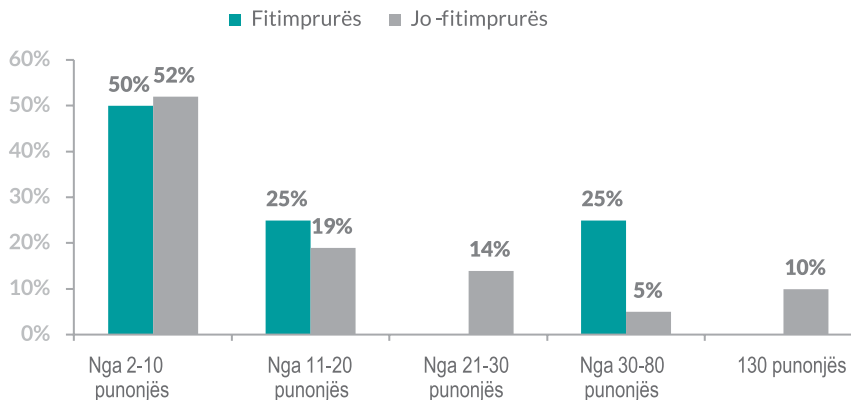
Të dhëna të përgjithshme

Grafiku 2. Viti i fillimit të aktivitetit



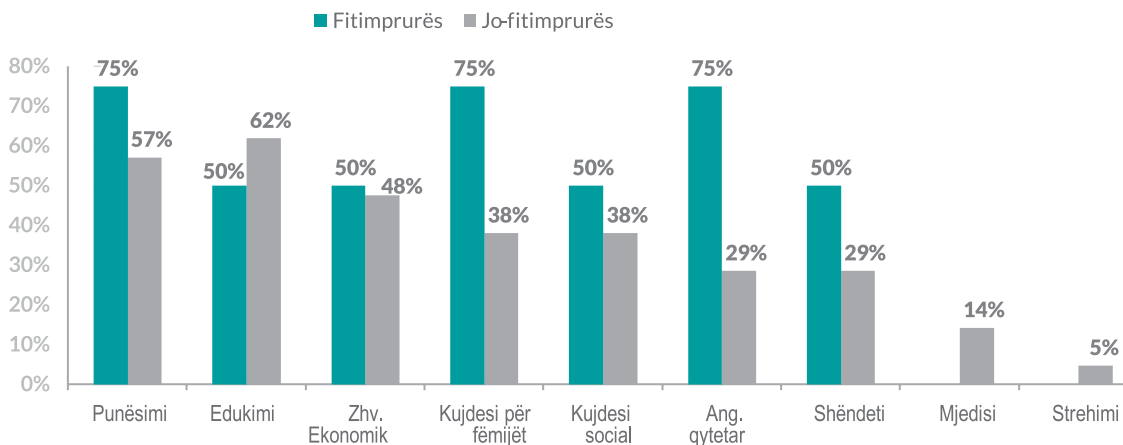
Nga të dhënat e marra nga studimi, rezulton që disa ndërmarrje sociale kanë filluar aktivitetin e tyre prej vitesh (1996-2000) dhe rritja e numrit të tyre në vijim ka qenë përafërsisht me të njëjtat ritme, pavarësisht statusit të tyre të regjistrimit (Grafiku 2).

Grafiku 3. Numri i punonjësve



Në lidhje me numrin e punonjësve, NS-të që janë regjistruar prej vitesh, prej vitit 1996 në 2002, deklarojnë që kanë numër më të lartë punonjësish, nga 30 deri në 130 punonjës. Vërehet që statusi ligjor nuk është tregues në rastin e NS-ve me numrin më të madh të punonjësve. Kështu, dy NS me status jo-fitimprurës kanë 130 punonjës (Grafiku 3).

Grafiku 4. Fushat e aktivitetit



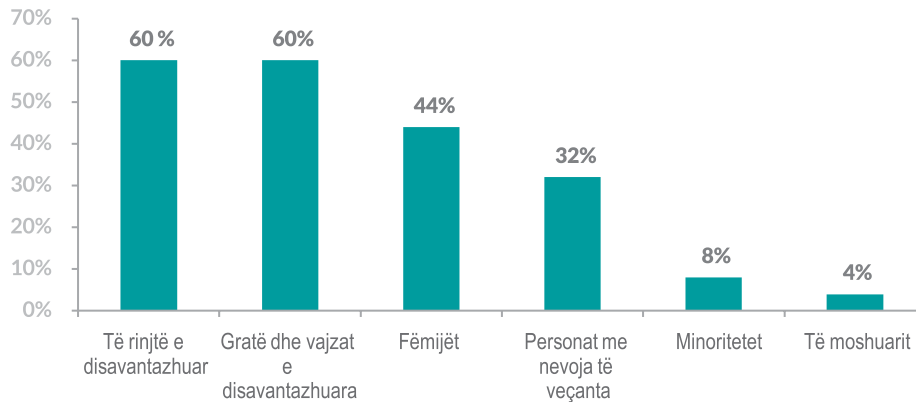
Ndër fushat kryesore të veprimtarisë së NS-ve të intervistuar renditen punësimi (60%), edukimi (60%), zhvillimi ekonomik (48%) dhe kujdesi për fëmijët e ai social (përkatësisht me 44% dhe 40%). Në Grafikon 4, paraqitet një analizë e kryqëzuar e fushave të

aktivitetit të NS-ve me statusin ligjor të tyre.

Një fushë tjetër e përmendur nga të intervistuarit është edhe promovimi i kulturës dhe traditës.

Ndër shërbimet kryesore që ofrojnë ndërmarrjet sociale renditen: shërbime sociale për fëmijë me nevoja të veçanta, kopshte, shërbime shëndeti dhe komunitare (22 NS); trajnime profesionale artizanale (8 NS); trajnime në fushën e bujqësisë (8 NS); hostel dhe katering (6 NS) dhe import – eksport i produkteve artizanale (6 NS).

Grafiku 5. Kategoritë e përfituesve



Shumica e NSE-ve, 60% e kampionit, u shërbejnë të rinjve, grave dhe vajzave të disavantazuara, ndërkohë dy kategoritë kryesore pasuese të përfituesve të shërbimeve të NS-ve janë fëmijët dhe personat me nevoja të veçanta (Grafiku 5).

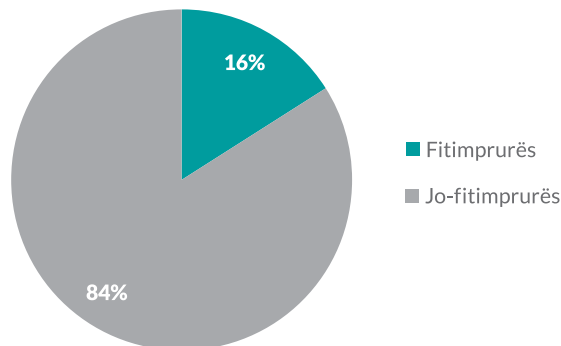
Të pyetur rreth impaktit të shërbimeve për këto kategori përfituesish, disa nga shembujt e impaktit dhënë nga NS-të janë listuar si më poshtë:

- Aftësimi i 941 grave dhe vajzave përmes trajnimit;
- Punësimi i 391 grave dhe vajzave;
- Mbështetje psikologjike dhe sociale për 150 gra dhe 220 fëmijë;
- Mbështetje e 837 fëmijëve në familjet e origjinës;
- Përmirësimi i kushteve dhe mundësive për jetesën dhe edukimin e të rinjve dhe fëmijëve;

- Integrimi i personave me nevoja të veçanta nëpërmjet përfshirjes së tyre dhe mbështetjes për punësim, me qëllim krijimin e pavarësisë për të jetuar;
- Punësimi i 24 personave me aftësi të kufizuara.

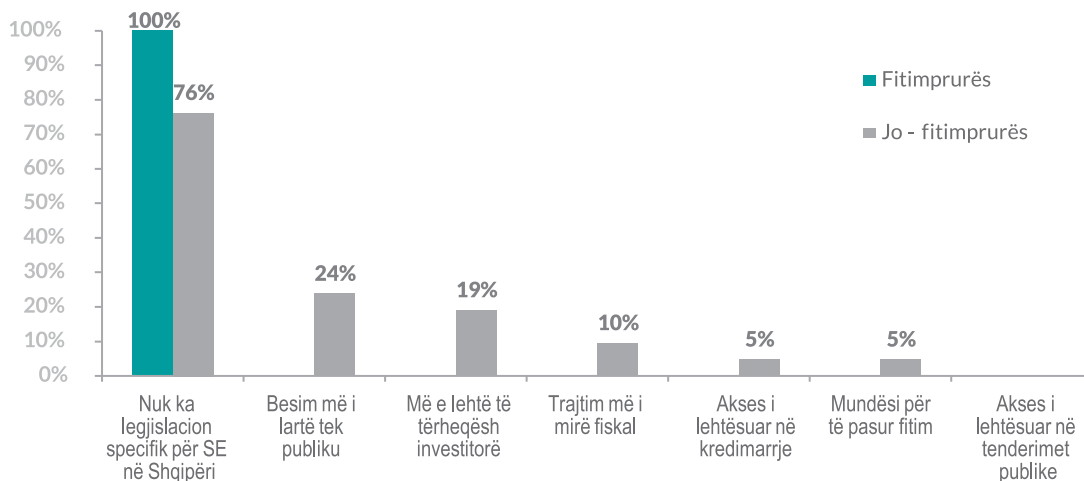
Mjedisi ligjor dhe rregullator për sipërmarrjet sociale

Grafiku 6. Statusi ligjor i ndërmarrjeve sociale



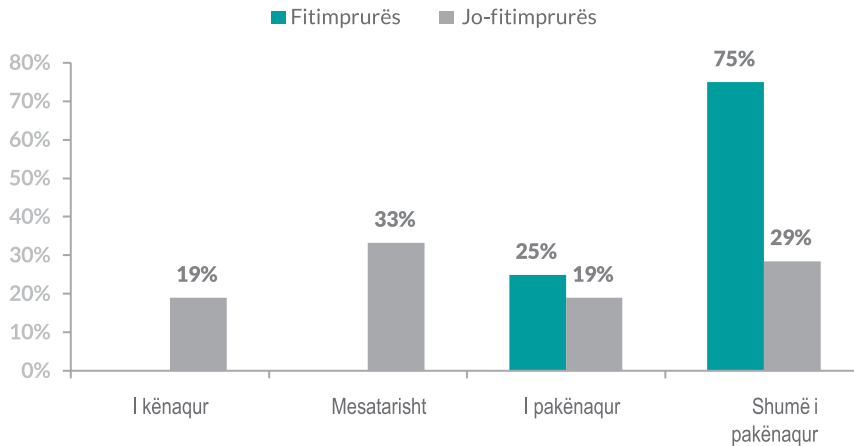
Siç paraqitet në Grafikon 6, vetëm një numër i vogël ndërmarrjesh sociale kanë status fitimprurës, ndërkohë shumica janë të regjistruara si organizata jo-fitimprurëse.

Grafiku 7. Arsyet e regjistrimit nën këtë status



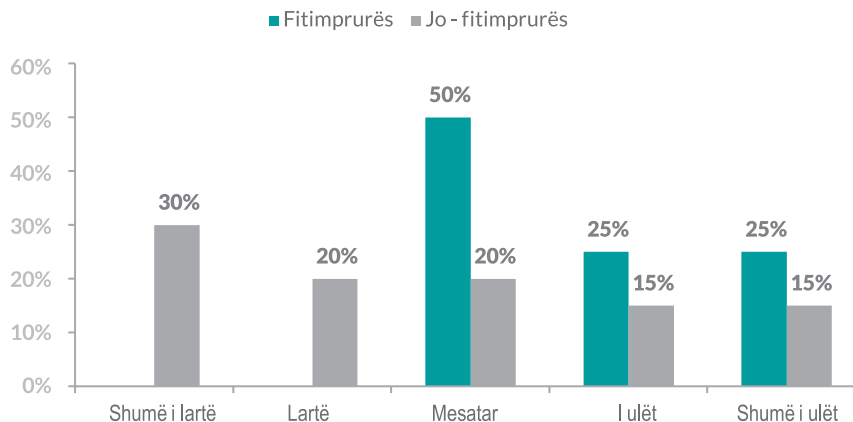
Në kushtet e mungesës së një legjislacioni specifik mbi funksionimin e NS-ve, në fillimet e aktivitetit të tyre, ndërmarrjet sociale nuk kanë qenë të qartë nëse mund t'a ushtronin aktivitetin e tyre si OJF apo biznes. Arsyeja mbizotëruese për regjistrimin me secilin prej statusve duket që është mungesa e legjislacionit specifik. Ndërkohë të dyja kategoritë e NS-ve nuk e konsiderojnë aksesin e lehtësuar në tenderat publikë si një nga arsyet përcaktuese për përzgjedhjen e statusit ligjor (Grafiku 7).

Grafiku 8. Kënaqësia me funksionimin nën këtë status në përputhje me kornizën ligjore që e përcakton atë



NS-të e regjistruara si fitimprurëse në përgjithësi janë të pakënaqura me funksionimin nën këtë status. Megjithatë edhe NS-të e tjera nuk paraqesin nivel të lartë kënaqësie. (Grafiku 8).

Mungesa e incentivave dhe trajtimi i padiferencuar me bizneset e tjera pavarësisht misionit social që këto biznese kanë, janë ndër arsyet kryesore që përcaktojnë pakënaqësinë.

Grafiku 9. Niveli i njohurive mbi kornizën ligjore në bazë të së cilës NS-ja funksionon

Nga përgjigjet e kampionit, vërehet që njohuritë mbi kornizën ligjore mbi bazën e të cilit ushtrohet aktiviteti, janë në nivele mesatare (veçanërisht NS-të e regjistruara si fitimprurëse), çka nxjerr si nevojë zhvillimin e kapaciteteve të mëtjshme në këtë drejtim (Grafiku 9). Paqartësia e legjislacionit bazë të ushtrimit të aktivitetit, si dhe amendime të vazhdueshme ndër vite që janë bërë në këtë drejtim, ndikojnë në nivelin e njohurive të NS-ve dhe në lënien e hapsirave për interpretime të legjislacionit.

Në mënyrë unanime, të gjitha NS-të e intervistuar pranojnë se nevojitet një kornizë ligjore specifike për krijimin dhe funksionimin e ndërmarrjeve sociale në vendin tonë.

Ndër shqetësimet kryesore në lidhje me mjedisin mundësues për funksionimin dhe zhvillimin e mëtjshëm të ndërmarrjeve sociale në Shqipëri, sipas prioritetit NS-të e përfshira në këtë studim kanë listuar:

- Mungesa e kuadrit ligjor për NS-të (19 NS)
- Korniza fiskale jo-favorizuese (12 NS)
- Mungesa e të kuptuarit të vlerave dhe mungesa e besimit ndër të gjithë aktorët e shoqërinë (3 NS)
- Mungesa e fondeve për ngritjen dhe mbështetjen e NS-ve (2 NS)
- Mungesa e programeve të fuqizimit të kapaciteteve/trajnimeve për stafet e NS-ve (2 NS)

Zhvillimi financiar i sipërmarrjeve sociale

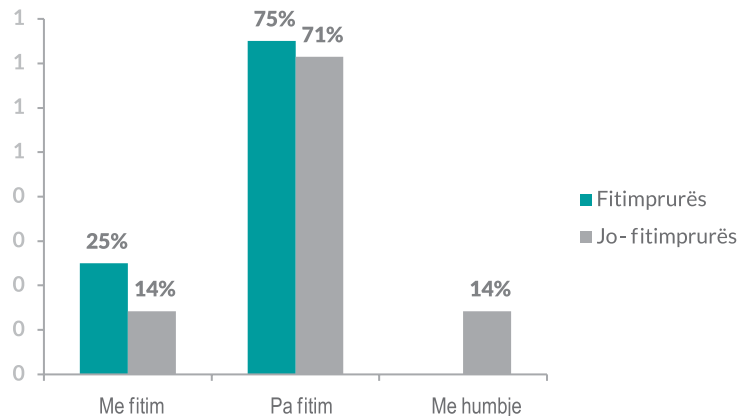
Burimet më të rëndësishme të kapitalit

Duke qenë se pjesa më e madhe e ndërmarrjeve sociale janë të regjistruara dhe veprojnë si organizata jo-fitimprurëse, burimi më i rëndësishëm financiar i tyre mbeten grantet nga institucionet ndërkombëtare. Pas këtij burimi, i dyti për nga rëndësia por me diferencë relativisht të madhe, renditet të ardhurat nga tarfiat e shërbimeve, kapitali fillestar dhe investimi i fitimit. Burime të tjera si grantet nga qeveria, subvencionet, kreditë, filantropia dhe të ardhurat nga prokurimet publike janë në nivele të ulta.

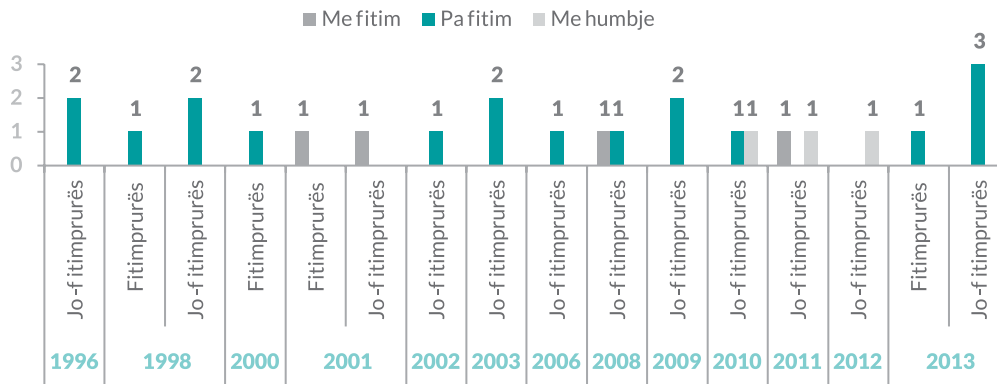
Situata Financiare

Me fitim dalin 16 % e kampionit në total ose 4 NS të cilat kryesisht janë krijuar prej vitesh dhe veprojnë në fushën e zhvillimit ekonomik, punësimit dhe kujdesit për fëmijët. Ndërkaq, vërehet se me humbje dalin kryesisht NS-të e regjistruara si OJF dhe që kanë filluar aktivitetin pas viteve 2010, pra më të reja. Më në detaje këto të dhëna paraqiten në Grafikët 10,11 dhe 12.

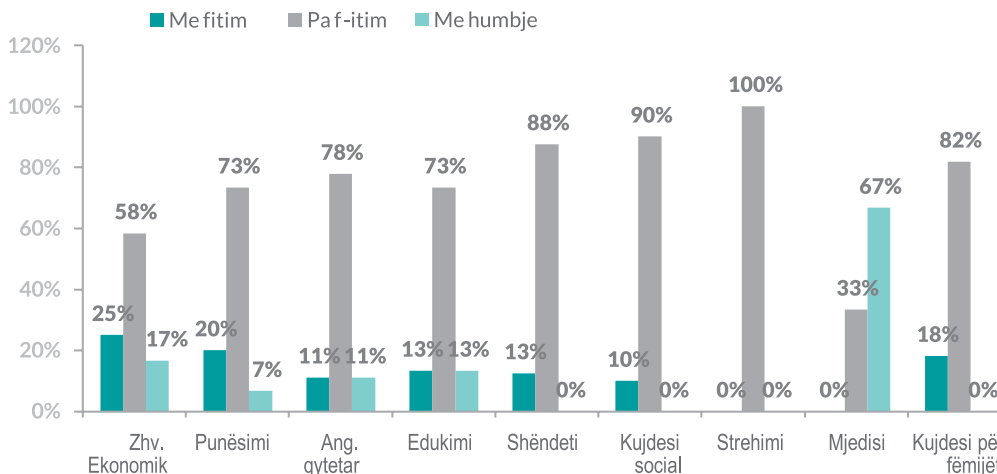
Grafiku 10. Situata financiare sipas statusit



Grafiku 11. Situata financiare sipas statusit dhe vjetërsisë



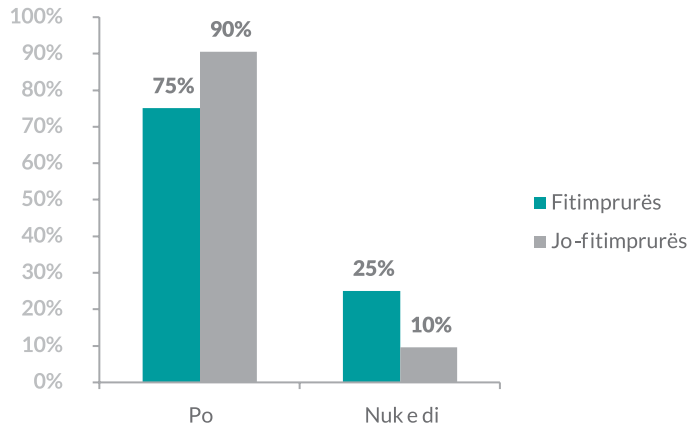
Grafiku 12. Situata financiare sipas fushës së aktivitetit (matur brenda grupit)



88% e NS-ve të intervistuar planifikojnë rritje të biznesit të tyre, ndërsa 12% e tyre nuk e dinë ende nëse do ta ndërmarrin këtë hap.

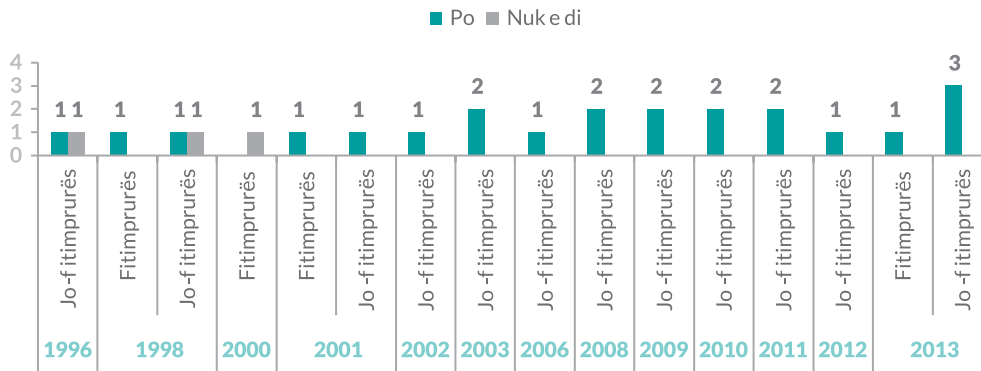
Në Grafikon 13 dhe 14 paraqiten të dhëna lidhur me rritjen e biznesit përkundrejt statusit si dhe vjetërsisë e statusit së bashku. NS-të relativisht të reja planifikojnë rritje të biznesit të tyre, ndërsa të pasigurta janë NS-të e regjistruara para vitit 2000.

Grafiku 13. Parashikimi i rritjes së aktivitetit në 5 vitet e ardhshme sipas statusit



Nga NS-të e regjistruara si biznes, 3 prej tyre ose 75% planifikojnë rritje në masën 30-40% ndërsa një është ende e pasigurt për të konfirmuar rritjen. Më shumë se gjysma e NS-ve të intervistuar parashikojnë një rritje prej 15-60% të aktivitetit të tyre në 5 vitet e ardhshme, ndërkohë katër NS parashikojnë një rritje të konsiderueshme nga 100-300 %.

Grafiku 14. Parashikimi i rritjes së aktivitetit në 5 vitet e ardhshme sipas statusit dhe vjetërsisë

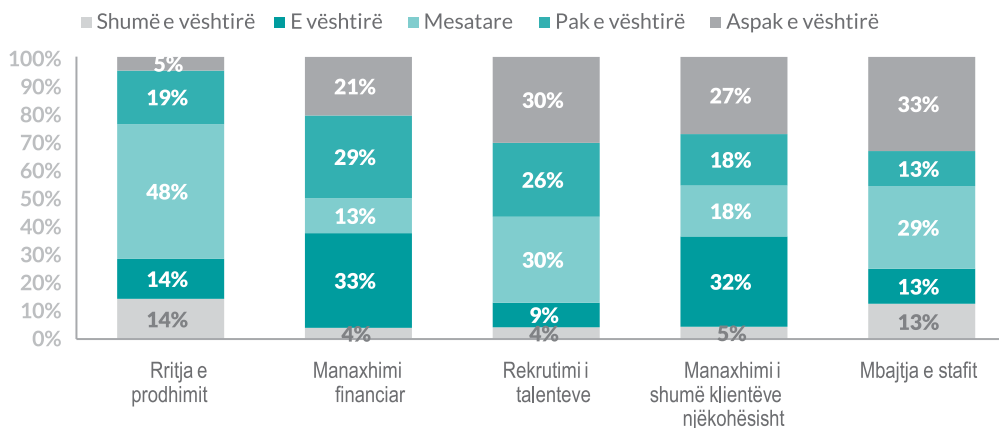


Ndër faktorët kryesorë që mund të ndikojnë në zhvillimin e NS-ve të reja dhe rritjen e atyre ekzistuese në vitet e ardhshme, ndërmarrjet sociale listojnë:

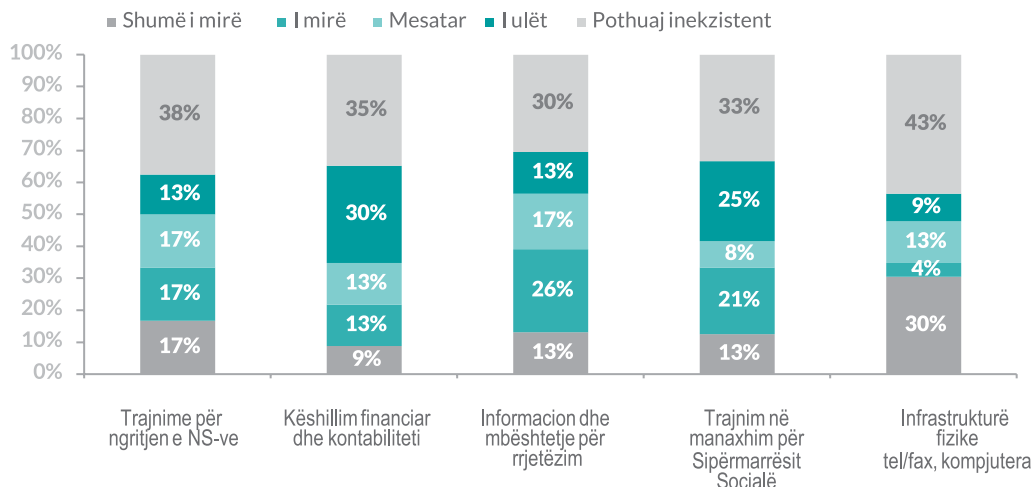
1. Krijimin e lehtësirave financiare nga shteti dhe mundësive të kreditimit (23 NS);
2. Hartimin e konizës ligjore për NS-të (7 NS);
3. Promovimin e NS-ve me qëllim njohjen e tyre dhe të veprimtarisë që ushtrojnë (4 NS)
4. Fuqizimin profesional të burimeve njerëzore (2 NS)
5. Zbatimin në mënyrë korrekte të legjislacionit ekzistues (2 NS)

Burimet njerëzore dhe shërbimet mbështetëse

Grafiku 15. Sfidat që hasin NS-të në lidhje me burimet njerëzore



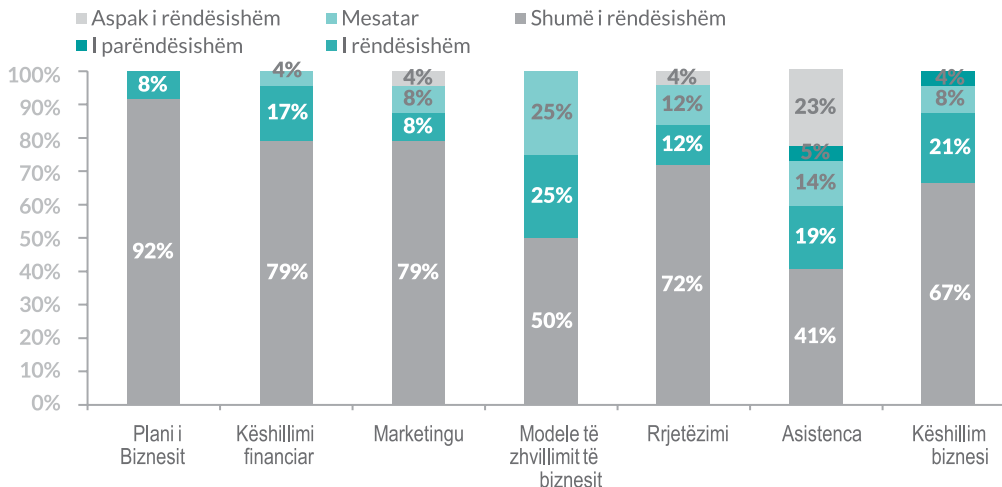
Një ndër sfidat kryesore që hasin NS-të në veprimtarinë e tyre është menaxhimi i burimeve njerëzore ku ndër problematikat kryesore renditen pamundësia për të rritur prodhimin për shkak të kapacitetit të ulët të burimeve njerëzore si dhe përgjigjia në kohë dhe me cilësi ndaj shumë klientëve njëkohësisht. Pamundësia për të mbajtur stafin është një tjetër sfidë e përmendur nga më shumë se gjysma e kampionit (Grafiku 15).

Grafiku 16. Niveli i shërbimeve mbështetëse për zhvillimin e ndërmarrjeve sociale në vend

Duke qenë se ndërmarrjet sociale dhe veprimtaria e tyre është shumë pak e njohur nga institucionet e qeverisë qendrore e vendore, nga aktorë të tjerë shoqëror dhe komuniteti në tërësi, niveli i shërbimeve mbështetëse ekzistuese le shumë për të dëshiruar. Në nivelet më të ulta paraqitet këshillimi financiar dhe kontabiliteti, trajnimet për ngritjen dhe menaxhimin e NS-ve dhe mbështetja me infrastrukturë e tyre (Grafiku 16).

Pothuajse inekzistent është konsideruar nga të gjithë të intervistuarit kreditimi, si një nga format e mbështetjes për zhvillimin e mëtejshëm të sipërmarrjeve sociale.

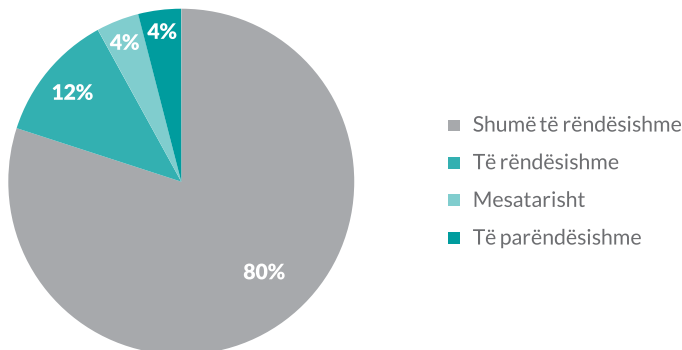
Grafiku 17. Rëndësia e shërbimeve kryesore mbështetëse për zhvillimin e ndërmarrjeve sociale



Në kushtet e një nevoje shumë të madhe për shërbime mbështetëse me qëllim krijimin e më shumë mundësive për zhvillimin e NS-ve, siç paraqitet në Grafikon 17, asistenca për zhvillimin e planeve të biznesit, këshillimi financiar, mbështetja për promovim dhe rrjetëzim janë renditur si shërbimet më të nevojshme. Ndërkohë, njohja me modele të zhvillimit të biznesit dhe veçanërisht me praktika suksesi të ndërmarrjeve sociale në nivel lokal dhe ndërkombëtar, do shërbente si model për zhvillimin e NS-ve dhe krijimin e mjedisit mundësues për to.

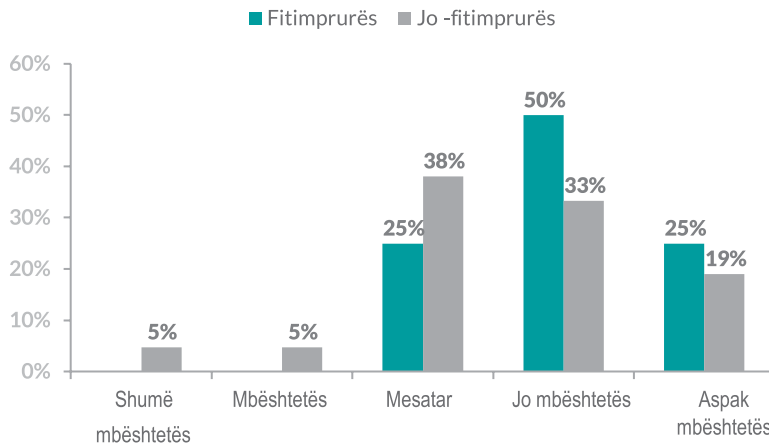
Konsiderata të përgjithshme mbi zhvillimin e ndërmarrjeve sociale

Grafiku 18. Rëndësia e ndërmarrjeve sociale në zhvillimin ekonomik dhe social

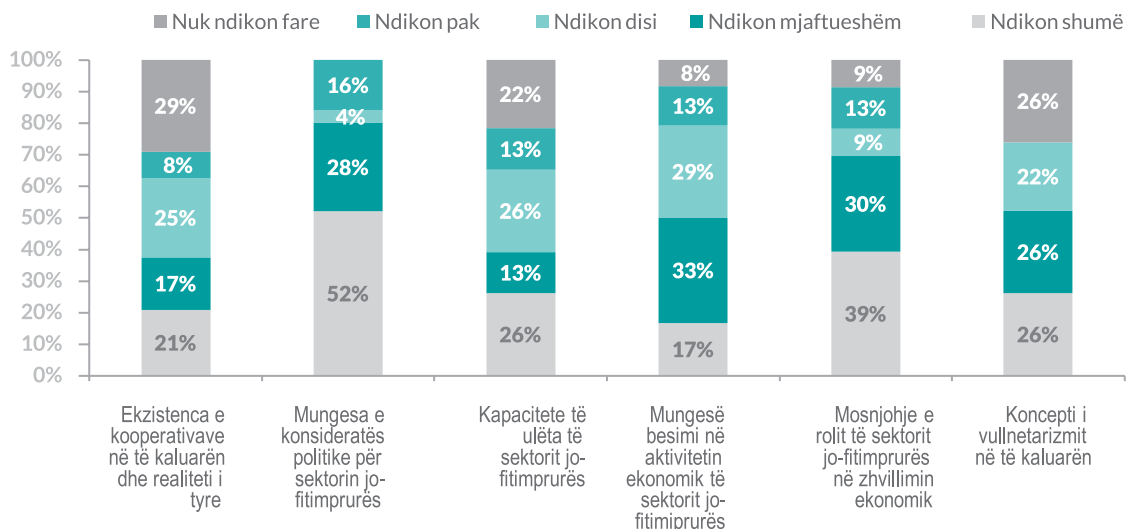


92% e NS-ve të intervistuar e vlerësojnë si të rëndësishme dhe shumë të rëndësishme rolin që mund të kenë në zhvillimin ekonomik dhe social të vendit (Grafiku 18). Ndërkohë, ky potencial kufizohet nga një mjedis jo mbështetës, siç pohojnë 56% e kampionit dhe mesatarisht mbështetës sipas 36% të NS-ve të intervistuar (Grafiku 19).

Grafiku 19. Mjedis mundësues për ndërmarrjet sociale në vend (sipas statusit ligjor)



Grafiku 20. Ndikimi i trashëgimisë së të shkuarës në zhvillimin e ndërmarrjeve sociale



Megjithë aktivitetin divers dhe impaktin social e ekonomik të organizatave jo-fitimprurëse në vend pas viteve 1990, ka ende një mungesë të theksuar informacioni mbi rolin e tyre dhe për rrjedhojë edhe vlerësim mes gjithë aktorëve shoqërorë dhe institucionalë, e shoqërisë në tërësi. Duket qartë edhe në Grafikon 20 që kjo situatë paraqitet edhe për NS-të. Promovimi i rolit të tyre është i domosdoshëm me qëllim njohjen dhe rritjen e besimit të publikut në to.

Në përgjithësi, duke vlerësuar kushtet aktuale në të cilat ushtrojnë aktivitetin e tyre ndërmarrjet sociale në vend dhe zhvillimin e mëtejshëm, prioritet sipas NS-ve të intervistuar duhet të jetë:

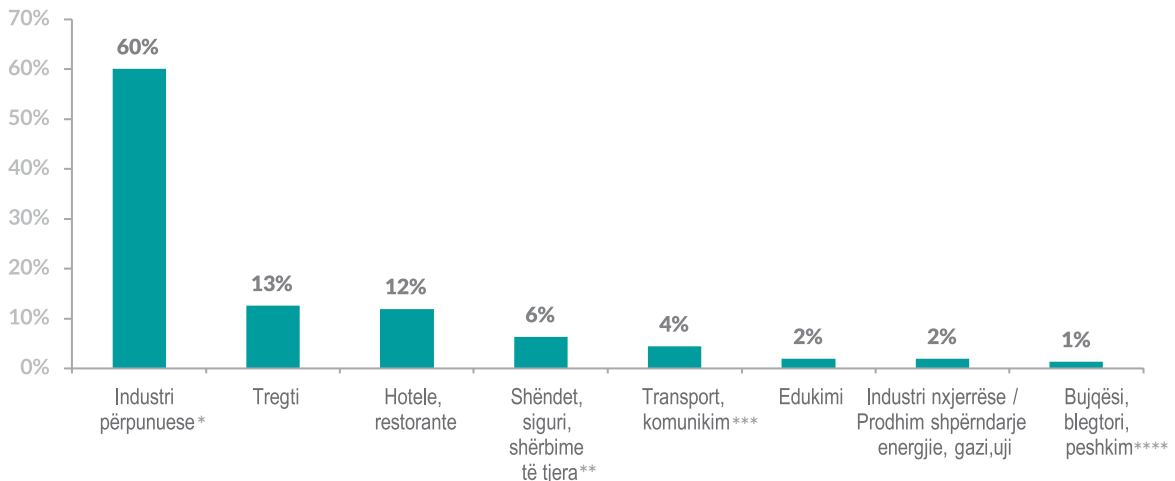
1. Zhvillimi dhe miratimi i një kuadri ligjor dhe rregullator për NS-të (veçanërisht trajtimi fiskal) (18 NS)
2. Asistenca për ngritjen e kapaciteteve të NS-ve (7 NS)
3. Asistenca financiare nga shteti/kredi të buta (6 NS)

4.3.2. Analizë e situatës që paraqitet në sektorin e biznesit në lidhje me punësimin

Si pjesë e kampionit të studimit, PSh identifikoi 160 operatorë ekonomikë që ushtrojnë veprimtarinë e tyre në Tiranë, Durrës dhe Elbasan. Në mënyrë të qëllimshme, pjesë e kampionit në secilin prej qarqeve u synua të ishin biznese me potencial të madh punësimi dhe në veçanti me fokus gratë dhe vajzat. Duke patur parasysh këtë fakt, fasoneritë zenë një vend të konsiderueshëm (50 kompani të përfshira në studim), pasuar nga kompani të tjera në industrinë përpunuese, tregti, hoteleri-turizëm etj. Instrumenti bazë i studimit ishte administrimi i një pyetësi standard, realizuar përmes intervistave direkte me përfaqësues të bizneseve në tre qarqet. Studimi synoi të marrë të dhëna të përgjithshme mbi bizneset lokale me potenciale të mëdha punësimi dhe të vlerësojë nevojat e tyre, kërkesat specifike për punonjës, nivelin e kualifikimeve të tyre, aftësitë e kualifikimet që nevojiten për t'u punësuar, format e rekrutimit të punonjësve, preferencat për pozicione dhe profesione, marrëdhëniet me institucionet shtetërore përgjegjës për punësimin, me qëllim identifikimin e problematikës dhe sektorëve, kategorive, profesioneve me potencial më të madh punësimi në treg.

Të dhëna të përgjithshme

Grafiku 21. Sektori i aktivitetit të kompanisë

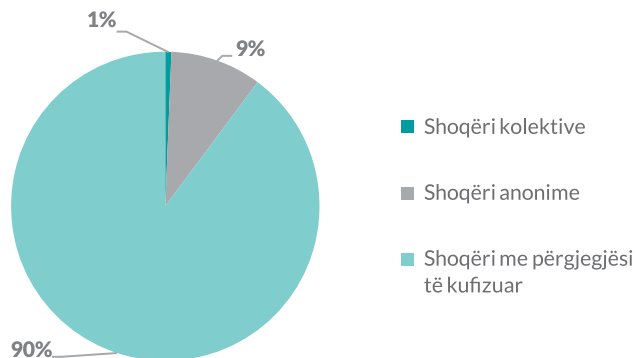


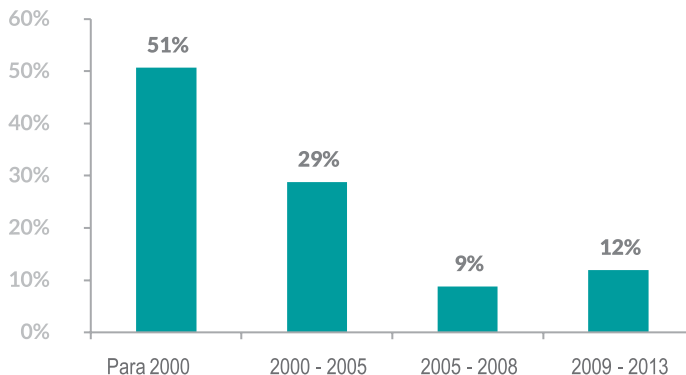
Duke qenë se kampioni i synuar si pjesë e këtij studimi ishin biznese me mundësi punësimi relativisht të mëdha dhe kryesisht për kategorinë gra dhe vajza, në mënyrë të qëllimshme u përzgjedhën si pjesë e kampionit biznese që i përgjigjeshin këtyre kritereve të paracaktuara. Shumica e tyre, 60 % sikurse paraqitet edhe në Grafikon 21, i përkasin industrisë përpunuese, ku fasoneritë që veprojnë në të tre qarqet që ishin në fokus të studimit (Tiranë, Durrës, Elbasan) zenë vendin më të madh brenda kategorisë së industrisë përpunuese.

Më në detaje, nën kategori të tjera për secilën kategori janë prezantuar si më poshtë:

- * Bizneset nga kjo kategori e industrisë përfshijnë kryesisht industrinë tekstile (63 biznese veshjesh dhe këpucësh); përpunimin e drurit për prodhimin e mobiljeve, përpunimin e metalit, plastikës, prodhimin e tendave (16 biznese); përpunimet dhe paketimet ushqimore (11 biznese); industrinë e përpunimit të letrës për botime e shtypshkrime (2 biznese);
- ** Bizneset e klasifikuara në këtë kategori (9 biznese) përfshijnë studime e konsulencë, shërbime pastrimi / lavanderi, përgatitje eventesh, shërbim mjekësor, agjensi funerale.
- *** Bizneset e klasifikuara në këtë kategori (7 biznese) përfshijnë kompani telefonie, interneti, transport mallrash e pasagjerësh, telemarketing, agjensi turistike.
- **** Bizneset e klasifikuara në këtë kategori (3 biznese) janë mbarështim shpendësh dhe përpunim peshku.

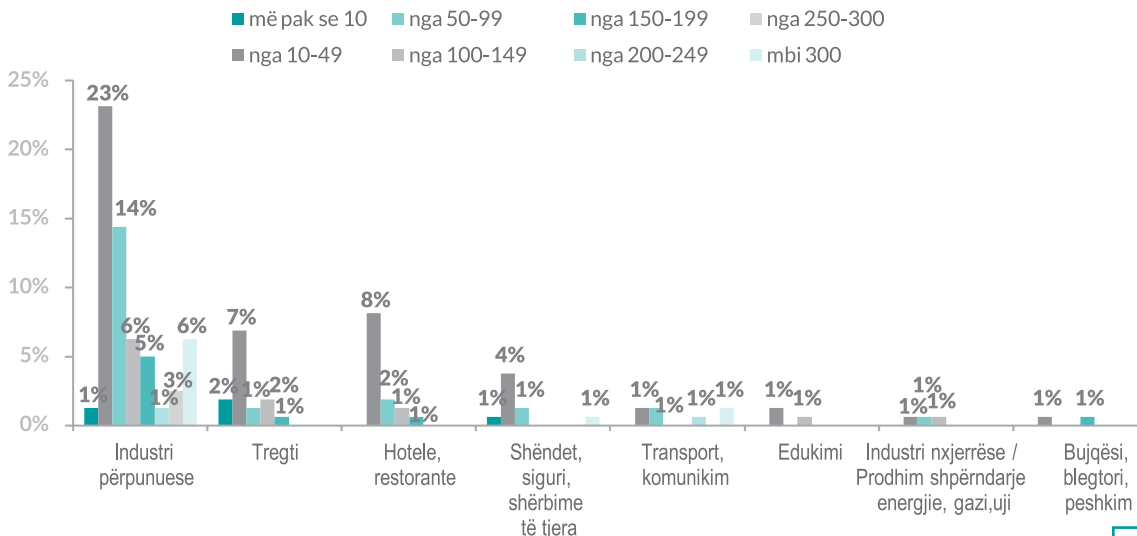
Grafiku 22. Forma e organizimit



Grafiku 23. Viti i fillimit të aktivitetit

Forma mbizotëruese e organizimit të bizneseve pjesë e kampionit, është shoqëri me përgjegjësi të kufizuar (Grafiku 22). Pjesa më e madhe e tyre janë në treg prej më shumë se 10 vitesh (Grafiku 23).

Duke marrë në konsideratë vitin e krijimit, fakti që janë biznese me potencial punësimi tregon që kanë arritur një nivel të konsiderueshëm qëndrueshmërie në qarqet ku ushtrjnë veprimtarinë e tyre.

Grafik 24. Numri i punonjësve me kohë të plotë (sipas sektorëve)

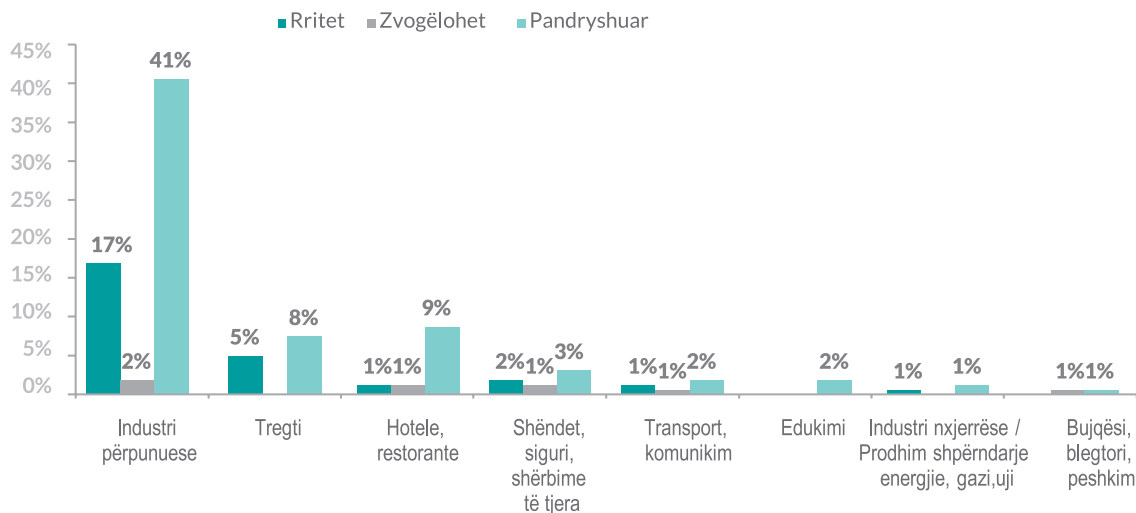
Shumica e bizneseve të intervistuar, 67 %, kanë 10 deri në 100 punonjës. Një numër i vogël biznesesh, vetëm 6, kanë më pak se 10 punonjës por 5 prej tyre parashikojnë rritje në numrin e punonjësve.

Shumica e bizneseve për 12 muajt e ardhshëm nuk parashikojnë ndryshime në numrin e stafit (67 %) ndërkohë që 6 % e tyre parashikojnë reduktime. Ndërkaq, 27 % e bizneseve parashikojnë rritje të stafit.

Ndër bizneset që thonë se do të rrisin numrin e punonjësve, vetëm 10 prej tyre janë të qartë në lidhje me numrin e punonjësve që do të marrin, megjithatë të dhënat janë të pamjaftueshme për të nxjerrë një opinion mbi vendet e reja të punës që do të hapen.

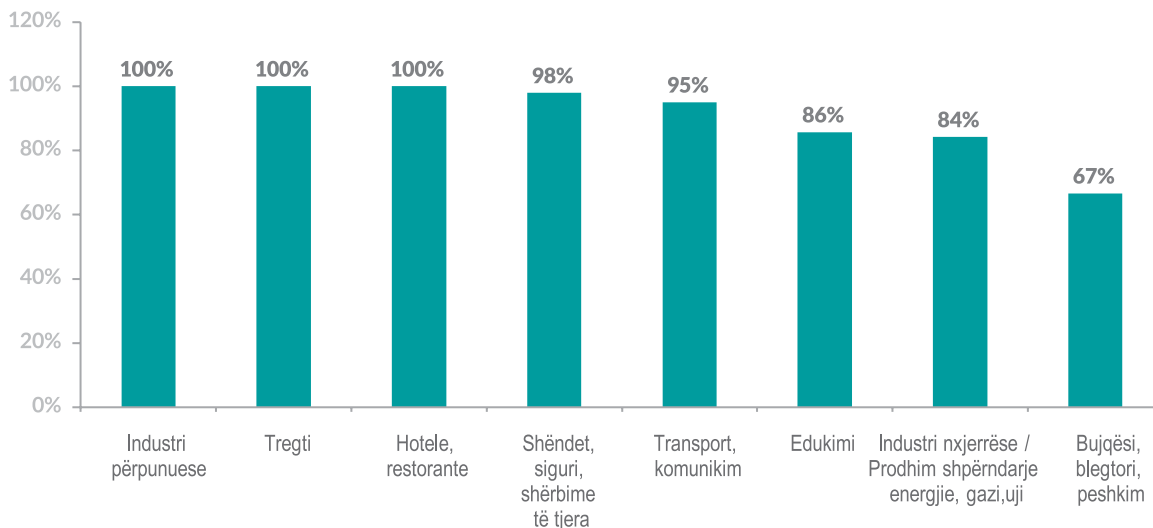
Ndërsa ndër 9 bizneset që do të zvogëlojnë numrin e punonjësve, pjesa më e madhe kanë një numër nga 10-100 punonjës. Mes tyre dy përpunim tekstile, një kompani interneti, një mobileri, një hotel etj. (Grafiku 25).

Grafiku 25. Ndryshimi në numrin e punonjësve për 12 muajt e ardhshëm (sipas sektorëve)



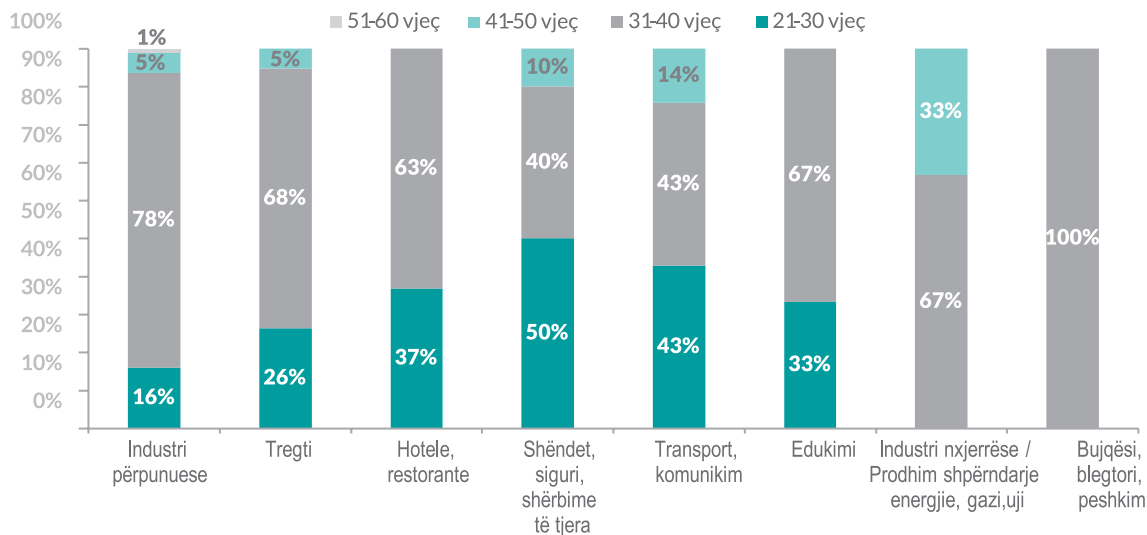
Të dhëna lidhur me punësimin e punonjësve

Grafiku 26. Punonjësit me kohë të plotë në kompani (sipas sektorëve)



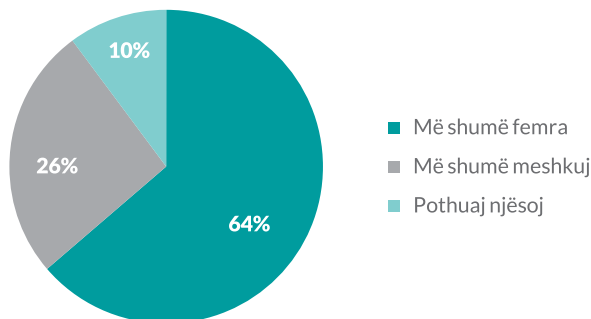
96% e kompanive të intervistuar i kanë punonjësit me kohë të plotë, 2% kanë punonjës sezonalë dhe 2% punonjës me kohë të pjeshme. Vetëm 1 nga 3 bizneset që punojnë në fushën e arsimit dhe 1 nga 7 bizneset e transportit/komunikimit kanë punonjës me kohë të pjeshme. Punonjësit sezonalë i kanë kryesisht bizneset e hotelerisë, me një numër mbizotërues punonjësish nga 10-100.

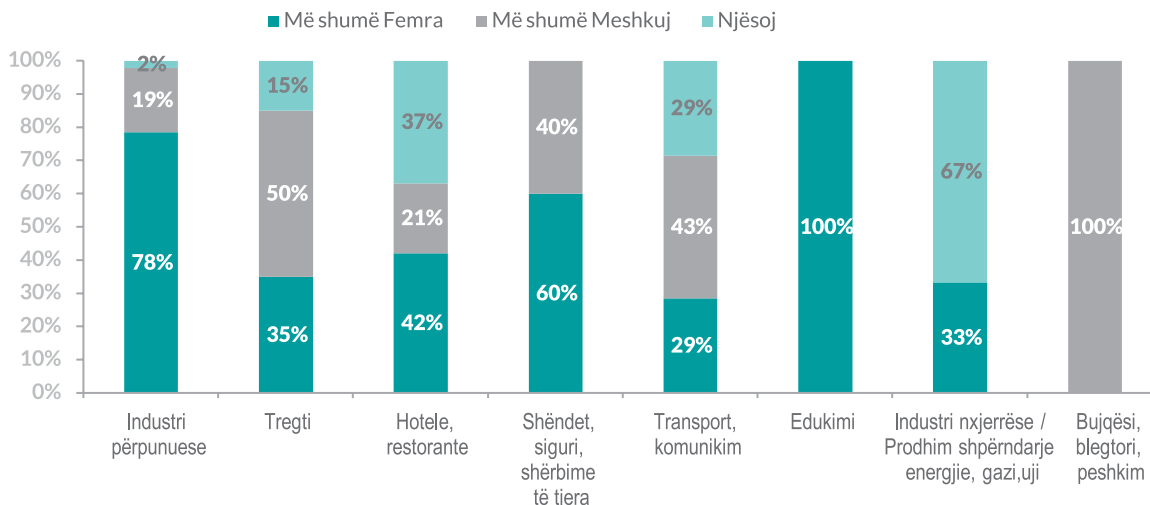
Grafiku 27. Mosha mbizotëruese e punonjësve



Grupmosha mbizotëruese e punonjësve në të gjitha kategoritë është 31-40 vjeç e pasuar nga ajo 21-30 vjeç (Grafiku 27).

Grafiku 28. Raporti femra - meshkuj në kompani

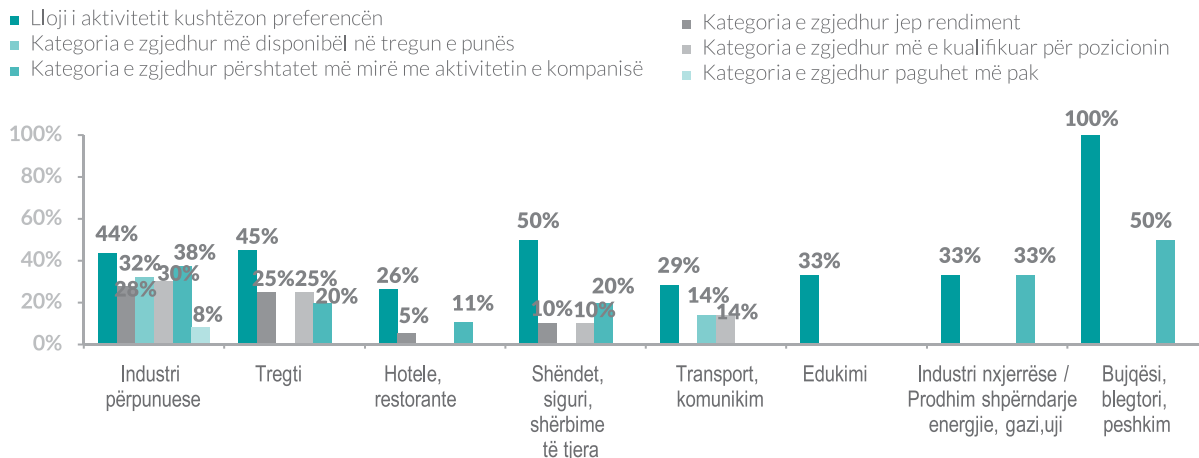


Grafiku 29. Raporti femra – meshkuj në kompani (sipas sektorëve)

Duke qenë se si pjesë e metodologjisë së studimit, kampioni u përzgjedh qëllimisht bazuar në kriterin që bizneset të kishin potencial të madh punësimi dhe veçanërisht për vajzat dhe gratë, është e kuptueshme që ndër kompanitë e intervistuar 64 % janë shprehur që kanë të punësuar më shumë femra sesa meshkuj (Grafiku 28).

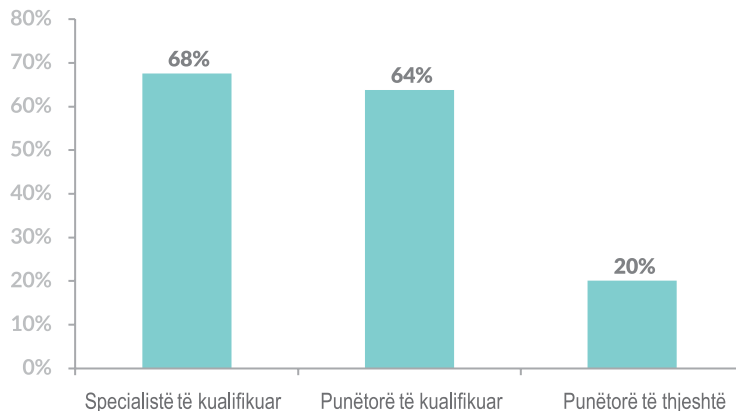
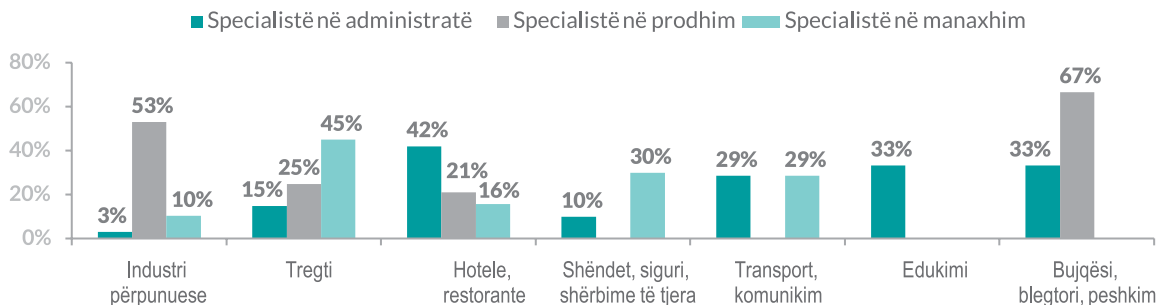
Krahasuar brenda sektorëve, vërehet që më shumë gra dhe vajza janë të punësuar në industrinë përpunuese, edukim dhe hoteleri turizëm. Këto biznese duket që përbëjnë edhe potencialin më të madh për punësim të grave dhe vajzave në të tre qarqet (Grafiku 29).

Grafiku 30. Preferencat gjinore në punësim dhe arsytet për këtë (sipas sektorëve)



Rreth 72% e punëdhënësve kanë preferencë gjinore në punësimin e fuqisë punëtore, ku mbizotëron kërkesa për të punësuar femra (77%). Këtu, sërish duhet të kemi parasysh zgjedhjen e qëllimshme të kampionit, sepse në rast se përzgjedhja e kompanive do të ishte rastësore dhe jo me fokus kompanitë që kanë më shumë potenciale punësimi për gratë dhe vajzat, me siguri panorama do të ishte shumë e ndryshme.

Tre arsytet kryesore që paraqesin bizneset mbi preferencën gjinore në punësim janë: lloji i aktivitetit kushtëzon preferencën (59%); kategoria i përshtatet më mirë aktivitetit të kompanisë (41%); dhe kategoria e zgjedhur është më e kualifikuar për pozicionin (32%). Një nga arsytet e tjera sipas një kompanie që e ka përzgjedhur këtë gjini si të preferuar në punësim, është edhe fakti se femrat janë më të komunikueshme. Arsytet e zgjedhjes sipas llojit të industrisë, më në detaje janë paraqitur në Grafikon 30.

Grafiku 31. Kategoritë e pozicioneve më të kërkuara të punës**Grafiku 32.** Preferenca për specialistë sipas sektorëve

Të pyetur mbi kategoritë e burimeve njerëzore që preferojnë të punësojnë më së shumti në kompanitë e tyre, sikurse paraqitet në Grafikon 31, punëdhënësit deklarojnë specialistë (nivel më i lartë arsimor) dhe punëtorë të kualifikuar (arsim profesional). Edhe midis kompanive që preferojnë specialistë, një pjesë e vogël e tyre, rreth 17 %, preferojnë të punësojnë specialistë në administratë dhe rreth 24 % specialistë në manaxhim. Pjesa më e madhe, 59 % e tyre, preferojnë specialistë prodhimi ku sërish vendin më të lartë e ze industria përpunuese (Grafiku 32).

Më në detaje, kategoritë e pozicioneve të kërkuara nga kompanitë janë:

Specialistë të kualifikuar:

1. Teknikë prodhimi (18)
2. Ekonomist/e (12)
3. Manaxher marketingu (8)
4. Punëtorë prodhimi dhe paketimi (konfeksione) (7)
5. Menaxher cilësie në prodhim (5)
6. Staf profesional (mësues, mjek) 8

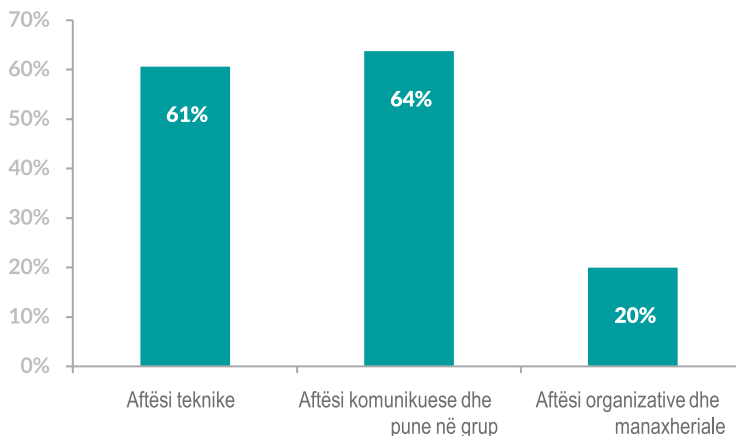
Punëtorë të kualifikuar

1. Rrobaqepëse (46);
2. Riparim makinerish/elektroauto (22)
3. Punëtor shërbimi (kamarier, repcioniste) (18)
4. Operatorë telefonie (9)

Punëtorë të thjeshtë

1. Sanitare (22)
2. Punëtorë krahu (18)

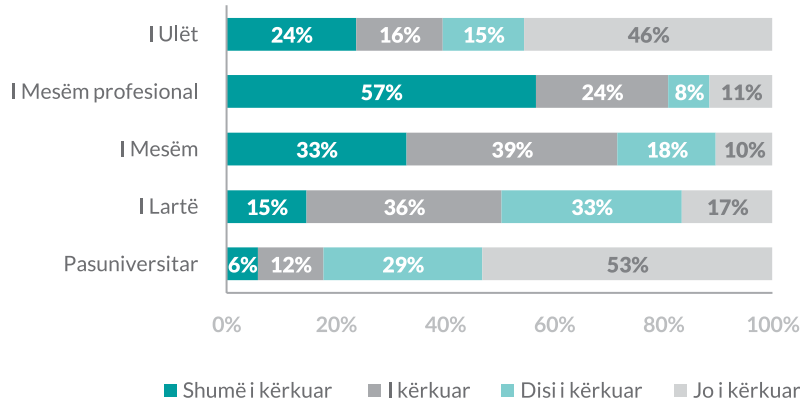
Grafiku 33. Niveli i kualifikimit dhe aftësitë e dëshiruara për punonjësit



Rreth 80% e punëdhënësve shprehen të kënaqur me nivelin e kualifikimit të punonjësve të tyre.

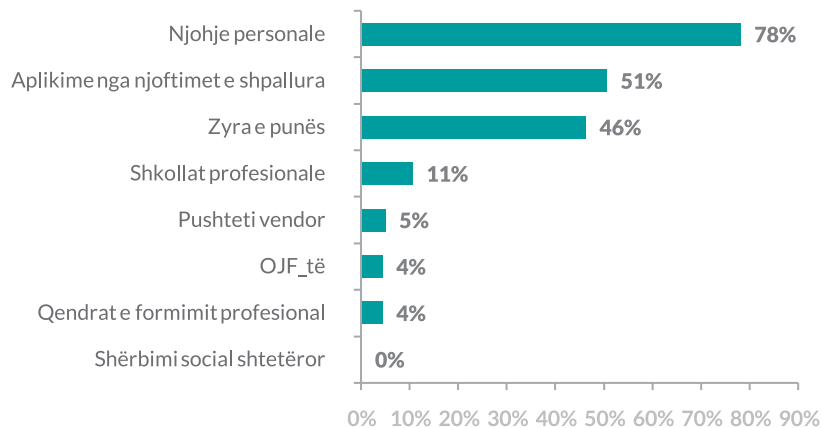
Megjithatë, të pyetur më tej mbi aftësitë e tjera që do të dëshironin të kishin punonjësit e tyre, shumica e punëdhënësve (64 %) shprehen se do të vlerësonin përmirësimin e aftësive komunikuese dhe të punës në grup, ndërsa siç shihet edhe nga Grafiku 33, aftësitë manaxheriale janë më pak të kërkuara. Ndër aftësitë teknike (61 % e kampionit) 13 punëdhënës kanë cilësuar kurset për makina qepëse. Kjo lidhet edhe me faktin se një pjesë e konsiderueshme e kampionit kryen veprimtari ekonomike që e kërkon këtë lloj aftësie.

Grafiku 34. *Niveli arsimor i dëshiruar për punonjësit*

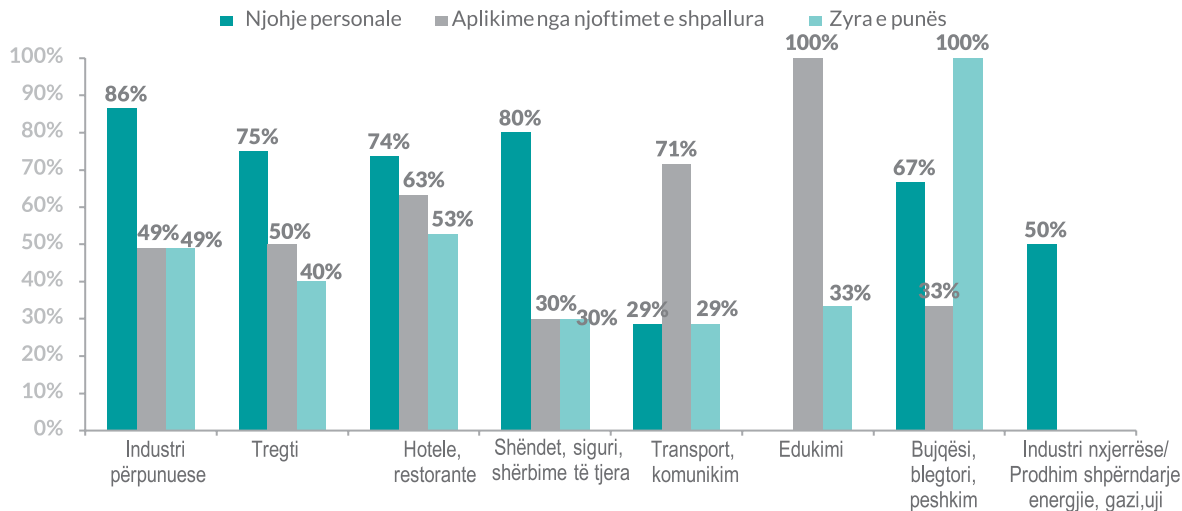


Arsimi i mesëm profesional është arsimi më i preferuar nga 81 % e kompanive të intervistuar si pjesë e këtij studimi. Ai pasohet nga arsimi i mesëm ndërkohë që arsimi i lartë është më pak i kërkuar (Grafiku 34).

Grafiku 35. Mënyrat e rekrutimit të fuqisë punëtore



Grafiku 36. Tre mënyrat më frekvente të rekrutimit të fuqisë punëtore sipas kategorive

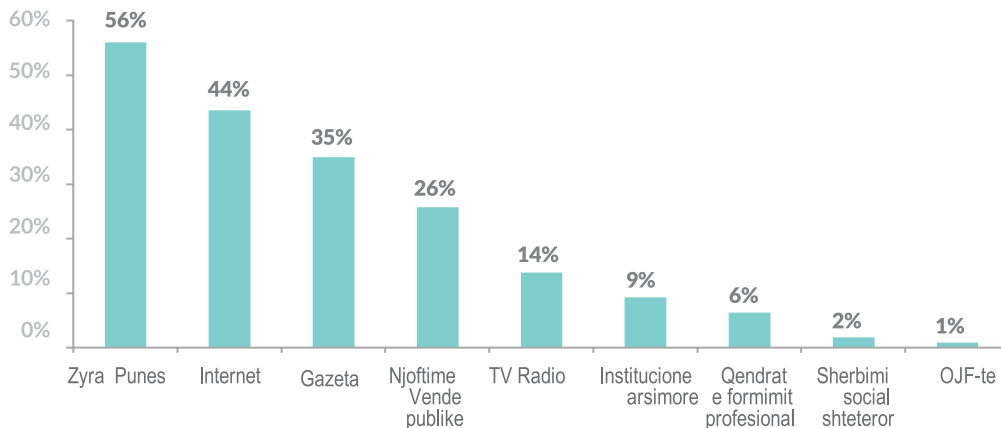


Rekrutimi i fuqisë punëtore nga kompanitë, në pjesën më të madhe të tij kryhet mbi baza informale duke u bazuar në njohje e rekomandime të të njohurve. Kontakte shumë të pakta e thuajse të pakonsiderueshme bashkëpunimi në këtë kuadër kanë kompanitë me shkollat profesionale, qendrat rajonale të formimit profesional, OJF-të lokale dhe pushtetin vendor. Ndërkohë që 46 % e kampionit shprehet se merr në konsideratë informacion nga zyrat rajonale të punës në momentin e rekrutimit (Grafiku 35). Bazuar në peshën specifike të kategorive pjesë e kampionit, më shumë njoftime në zyrat e punës bëhen nga kompanitë pjesë e kategorive industri përpunuese, pasuar nga hoteleri-turizmi dhe tregtia (Grafiku 36).

Mënyra të tjera por jo shumë frekvente të rekrutimit janë kërkesat direkte pranë kompanisë dhe shkëmbimi i informacionit me universitetet. Kompanitë janë ende larg mentalitetit të rekrutimit të fuqisë punëtore përmes ndërmjetësve profesionistë të punësimit. Vetëm një kompani ka pohuar që ka bashkëpunim me një kompani ndërmjetësimi.

Në Shqipëri, kompanitë e ndërmjetësimit për punësim janë të përqëndruara në Tiranë, bashkëpunojnë me një numër të kufizuar biznesesh kryesisht të mëdhenj dhe për një kategori të caktuar pozicionesh, kryesisht të larta.

Grafiku 37. Mënyrat e reklamimit të vendeve vakante



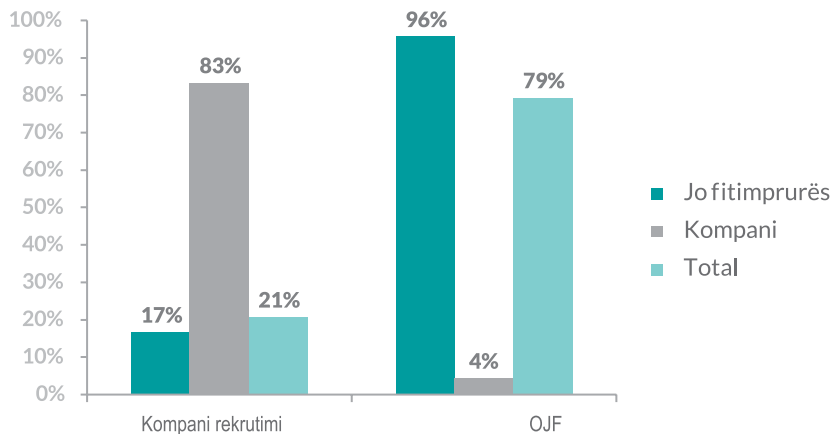
Megjithëse rekrutimi në punë me sa pamë më lart, bëhet kryesisht përmes njohjeve personale, në rastin e reklamimit të vendeve të punës qoftë edhe në mënyrë formale, kompanitë shprehen që njoftojnë pranë zyrave të punës, si dhe i shpallin publikisht këto pozicione përmes internetit, gazetave, njoftimeve publike, TV e radio lokale etc (Grafikun 37).

4.3.3. Analiza e situatës së punësimit në këndvështrimin e ndërmjetësuesve në tregun e punës

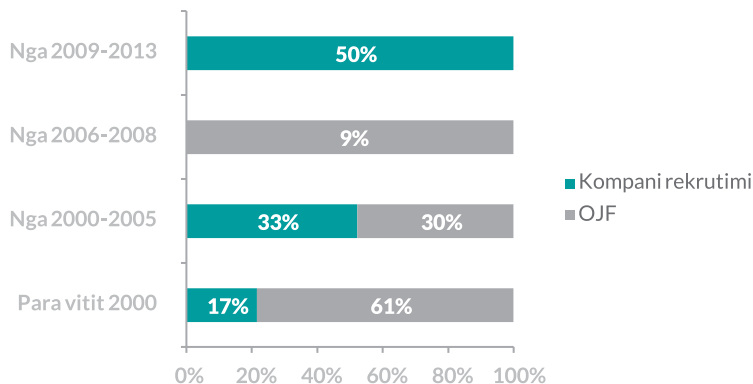
PSh intervistoi 29 ndërmjetësues mes të cilëve 6 kompani të mirëfillta rekrutimi dhe 23 organizata lokale të shoqërisë civile. Si pjesë e metodologjisë ishin përcaktuar paraprakisht të merrnin pjesë në studim 40 ndërmjetësues por megjithëse u identifikuan dhe kontaktuan disa herë, në veçanti kompanitë e rekrutimit, nuk ishin të gatshëm për të qenë pjesë e kampionit dhe për t'u shprehur për aktivitetin e tyre. Sa i përket organizatave të shoqërisë civile, duke qenë se si pjesë e punës së tyre ofrojnë shërbime dhe përfaqësojnë grupe të ndryshme interesi, grupe të marxhinalizuara etj. (persona me nevoja të veçanta, komunitetin rom, gra dhe vajza viktime të trafikut dhe dhunës, persona/familje/komunitete në vështirësi ekonomike) duhet theksuar që ndërmjetësimin për punësim për këto kategori e bëjnë si pjesë e në plotësim të aktiviteteve/shërbimeve të tjera që kryejnë dhe jo ekskluzivisht sepse kanë në fokus ndërmjetësimin për punësim. Instrumenti bazë i studimit ishte administrimi i një pyetësori standard, realizuar përmes intervistave me ndërmjetësuesit. Studimi synoi të marrë të dhëna të përgjithshme mbi funksionimin e ndërmjetësuesve në tregun e punës, identifikimin e individëve dhe kompanive me të cilët ata punojnë, shtrirjen e aktivitetit të tyre, mënyrat që ata përdorin për të tërhequr punëkërkuesit dhe punëdhënësit e interesuar, marrëdhëniet me institucionet publike dhe private që veprojnë në nivel lokal, profesionet dhe aftësitë më të kërkuara nga punëdhënësit dhe ato çka ofrojnë punëkërkuesit përgjithësisht, me qëllim identifikimin e potencialeve për punësim dhe nivelin e përputhjes mes kërkesës dhe ofertës në treg etj.

Funksionimi

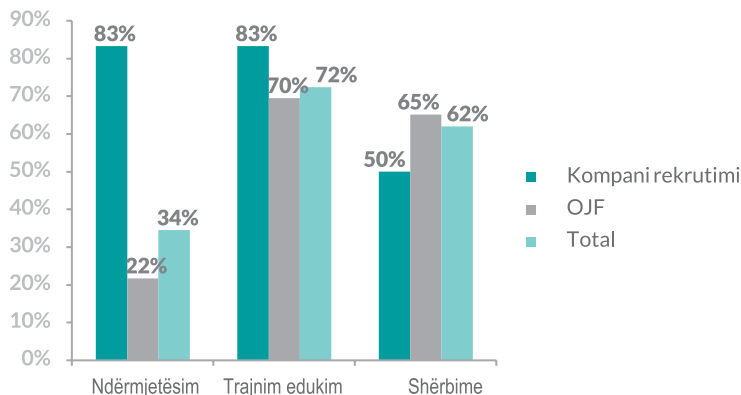
Grafik 38. Forma e organizimit të ndërmjetësuesve



Grafik 39. Ndarja e kampionit sipas vitit të krijimit dhe formës së organizimit



Kompanitë e mirëfillta të rekrutimit janë zhvilluar në mënyrë më intensive pas viteve 2000, ndërkohë që 5 vjeçarën e fundit shihet një trend rritës që ndikohet edhe nga nevoja e tregut të punës për të patur ndërmjetësues profesionistë në identifikimin dhe rekrutimin e burimeve njerëzore (Grafiku 39).

Grafiku 40. Fokusi i punës së kampionit sipas formës së organizimit

Ndërmjetësuesit (si kompanitë e rekrutimit dhe OJF-të) përveç luajtjes së këtij roli ofrojnë dhe fuqizim kapacitetesh përmes trajnimeve dhe shërbime të tjera (Grafiku 40). Ka një dallim të qartë mes trajnimeve dhe shërbimeve të ofruara nga OJF-të të cilat më së shumti janë në funksion të misionit të tyre dhe mbështetjes për grupet të cilave u shërbejnë, e atyre të ofruara nga kompanitë e rekrutimit të cilat janë të lidhura me rekrutimin dhe punësimin meqenëse është dhe aktiviteti kryesor i tyre.

Kështu, temat dhe përfituesit në shumicën e rasteve të trajnimeve që ofrojnë OJF-të e intervistuar përfshijnë:

- Trajnim dhe edukim me gratë, viktimat e abuzimit dhe trafikimit, e të rinjtë në nevojë (6)
- Fuqizim ekonomik dhe politik të grave (rrobaqepsi, kompjuter gjuhë të huaja) (3)
- Edukim mbi të drejtat e njeriut (3)
- Trajtime profesionale (elektrik, hidraulik, informatikë, rrobaqepësi, kuzhinë, artizanat) (2)

Ndërkohë shërbimet që ofrojnë konsistojnë kryesisht në:

- Shërbime të mbështetjes sociale / psikologjike / ligjore (11)
- Shërbime referimi / ndërmjetësimi (4)
- Identifikim dhe vlerësim nevojash (2)
- Shërbime pastrimi, mirëmbajtjeje, kujdes ditor për fëmijët etj.

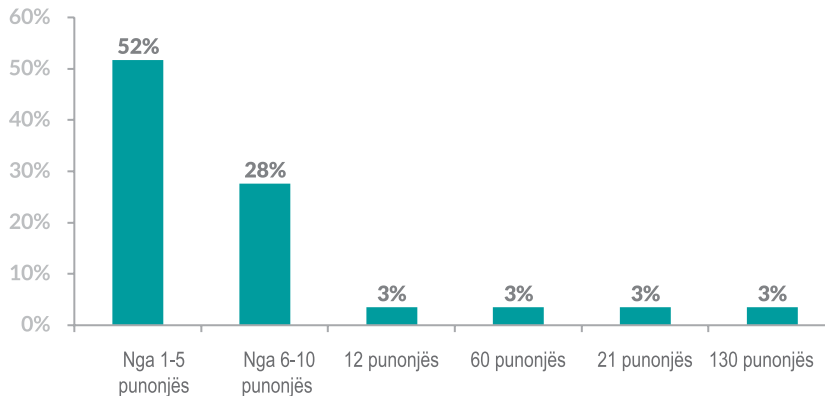
Kompanitë e rekrutimit ofrojnë trajnime në aftësi komunikimi, menaxheriale, shitje dhe shërbim klienti, menaxhim financiar, turizëm etc. Ndërkohë si pjesë e shërbimeve që ofrojnë përmendim si ndër më kryesoret: këshillim karriere, konsulencë për zhvillim/drejtimit biznesi, vlerësim performance, mundësimin e internship-eve etj.

Sistem online për regjistrimin e kërkesave dhe ofertave për punë

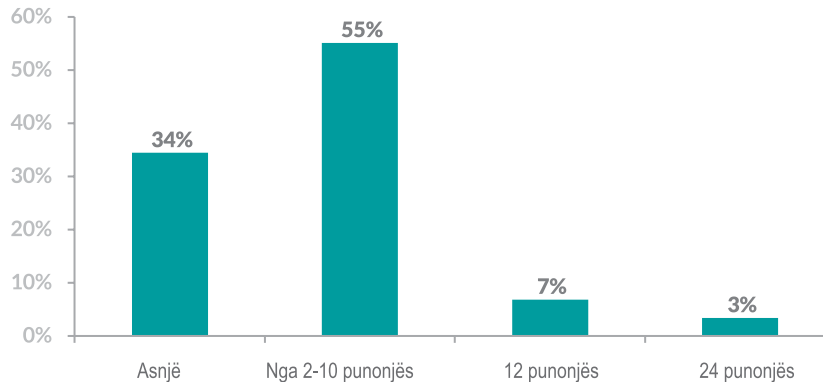
50 % e kompanive të rekrutimit kanë sisteme on line për regjistrimin e punëkërkesve dhe shpalljen e ofertave për punë. Ndërkohë që ndër organizatat jo-fitimprurëse, vetëm 9 % pohojnë se veprojnë në bazë të sistemeve të tilla. Kjo shpjegohet edhe me faktin se ndërmjetësimi për punësim nuk është aktivitet kryesor i tyre, por thjesht një mënyrë për t'u ardhur në ndihmë përfituesve të shërbimeve të tyre apo grupeve që përfaqësojnë.

Burimet njerëzore

Grafiku 41. Numri i punonjësve me kohë të plotë



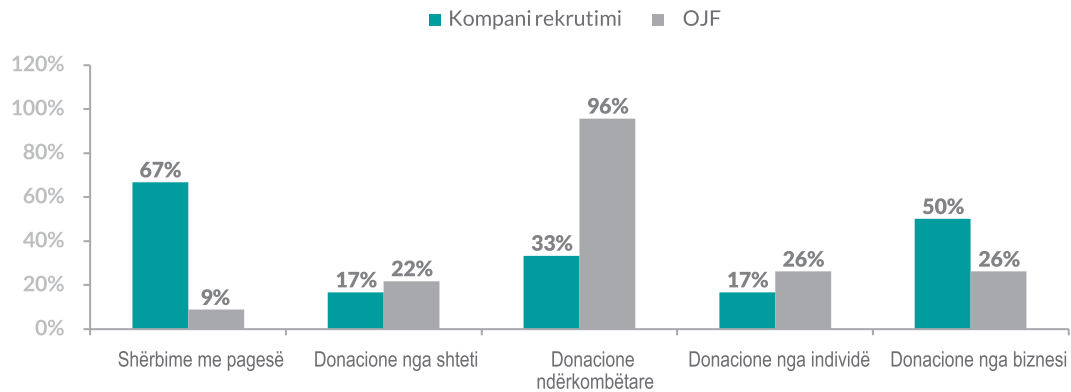
Grafiku 42. Numri i punonjësve me kohë të pjesshme



Shumica e institucioneve ndërmjetësuese të punësimit kanë 1-5 punonjës me kohë të plotë dhe 2-10 me kohë të pjesshme ose mbi bazë kontratash për shërbime të ndryshme (Grafiku 41, 42).

Ndërkohë rezulton që veçanërisht OJF-të të cilat luajnë dhe rolin e ndërmjetësuesve në punësim, krahas stafit të punësuar kanë të angazhuar edhe vullnetarë në organizatat e tyre (48 % kanë 1-10 vullnetarë dhe 21 % kanë 20-50 vullnetarë).

Grafiku 43. Burimet kryesore të të ardhurave për Institucionin/Organizatën



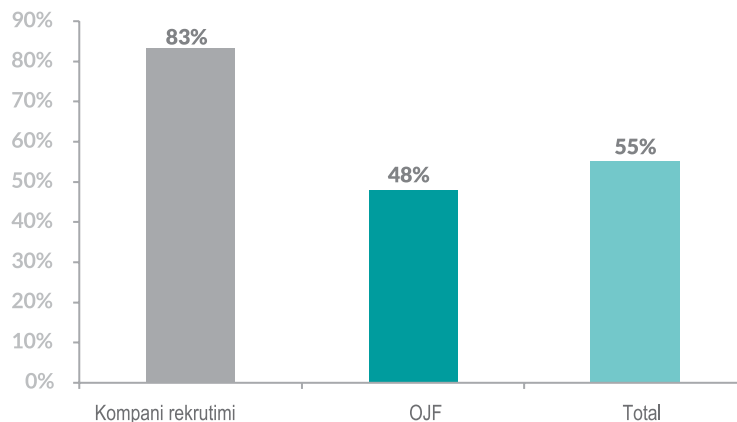
Përveç formave të paraqitura në Grafikon 43, ekzistojnë edhe forma të tjera si psh. gjenerimi i të ardhurave nga aktivitetet sociale, më së tepërmi i atribuar aktivitetit të OJF-ve, si dhe vetë kapitali i kompanisë në rastin e kompanive të rekrutimit.

Qarkullimi mesatar vjetor

Vetëm gjysma e kampionit është deklaruar në lidhje me qarkullimin/buxhetin mesatar vjetor, i cili varion nga 15-50,000 euro për rreth 47% të përgjigjeve, 70-125,000 për rreth 33%, dhe 200-500,000 euro për rreth 20% të përgjigjeve.

Të dhëna lidhur me identifikimin e punëkërkesve dhe punëdhënësve

Grafiku 44. Procedurë/protokoll standard për identifikimin e punëkërkesve



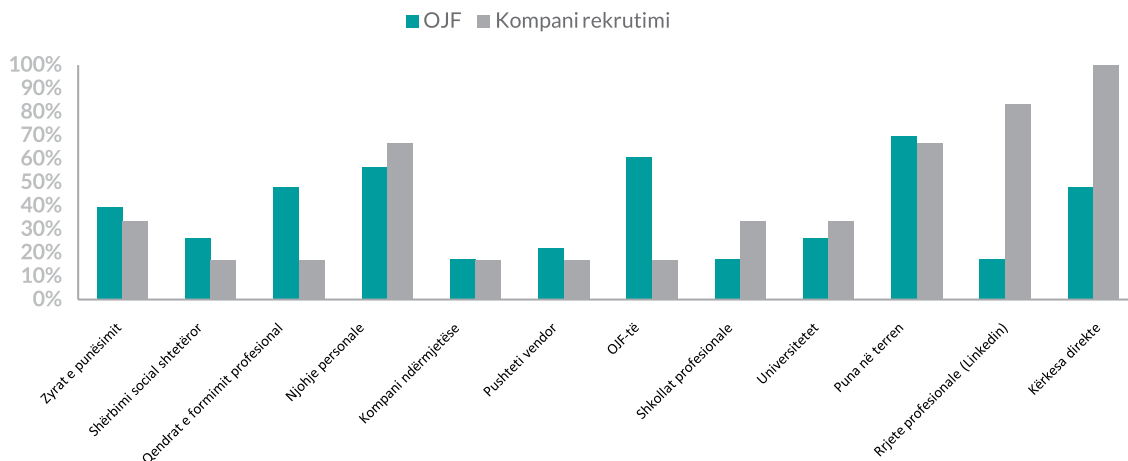
Kompanitë e rekrutimit kanë në pjesën më të madhe procedura standarde për identifikimin e punëkërkesve, ndërkohë OJF-të shumë më pak (Grafiku 44).

Procedurë/protokoll standard për identifikimin e punëdhënësve

83 % e kompanive të rekrutimit pohojnë që kanë procedura dhe protokoll standard për identifikimin e punëdhënësve. Ndërkohë që vetëm 39 % e OJF-ve kanë procedura të

tilla. Strukturimi më i madh në rastin e kompanive si për identifikimin e punëkërkesve dhe të punëdhënësve lidhet edhe me faktin që duke qenë se rekrutimi përbën aktivitetin kryesor të tyre dhe burimin e të ardhurave për kompanitë, kanë zhvilluar dhe procedura standard për to, ndërkohë që OJF-të nuk e kanë aktivitet kryesor të veprimtarisë së tyre por e zhvillojnë në mënyrë më sporadike, më tepër në funksion të grupeve të përfituesve ose të grupeve të interesit të cilave u shërbejnë.

Grafiku 45. Mënyrat për identifikimin e punëkërkesve



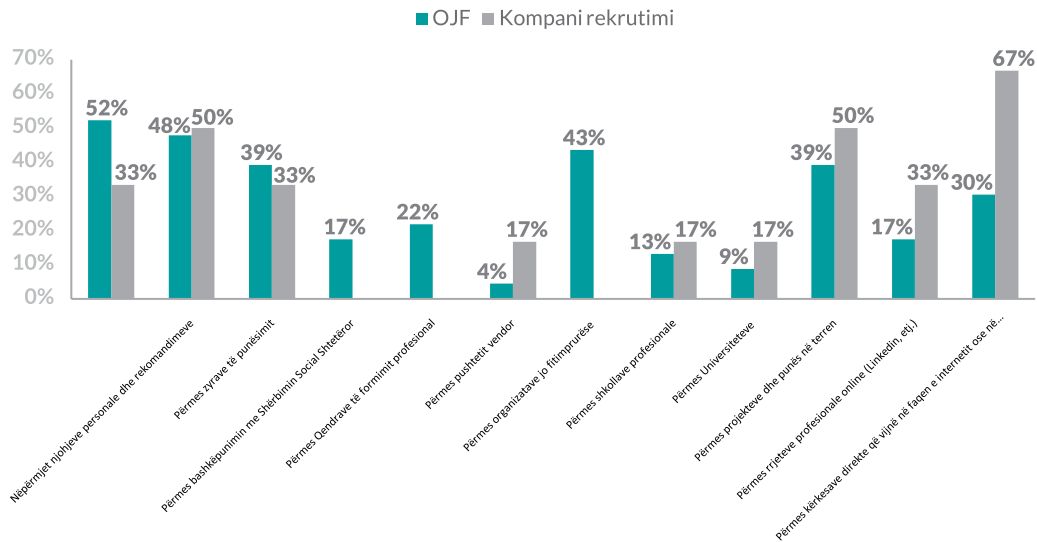
Në ndryshim nga kompanitë e biznesit, ndërmjetësuesit e punësimit janë më proaktivë në identifikimin e punëkërkesve, duke shfrytëzuar më shumë të gjitha burimet në dispozicion dhe duke punuar më shumë në terren. Krahasimisht me bizneset, ndërmjetësuesit i përdorin më tepër burime si universitetet dhe shkollat profesionale, OJF-të, DRFPP-të dhe zyrat e SHSSH (këtë të fundit e përdorin veçanërisht OJF-të që bëjnë ndërmjetësim). Dy mënyra të rëndësishme në identifikimin e punëkërkesve nga kompanitë e rekrutimit janë kërkesa direkte që ato marrin si dhe rrjetet on line të profesionistëve si p.sh. LinkedIn, që lidhet dhe faktin që këto kompani punojnë me një kategori më elitare punëkërkesish (Grafiku 45).

Përveç formave të mësipërme të identifikimit të punëkërkesve, një formë tjetër e përdorur nga OJF-të janë edhe trajnimet/kurset profesionale, si dhe puna vullnetare në organizatë.

Ndërkohë në Grafikon 46 si më poshtë janë paraqitur edhe mënyrat e identifikimit të kompanive me të cilat ndërmjetësuesit bashkëpunojnë.

Dhomat e tregtisë janë identifikuar si një tjetër formë e ofrimit të informacionit dhe krijimit të lidhjeve mes bizneseve punëdhënës dhe kompanive të rekrutimit.

Grafiku 46. Përzgjedhja e kompanive me të cilat ndërmjetësuesit bashkëpunojnë



Tarifat për shërbimin e ndërmjetësimit për punësim

Nga institucionet që i'u përgjigjën kësaj pyetje, vetëm 1 kompani rekrutimi dhe 5 prej OJF-ve aplikojnë tarifa standard për punëkërkuessit, ndërkohë që 3 prej kompanive të rekrutimit dhe 2 prej OJF-ve aplikojnë tarifa standard për punëdhënësit. Në përgjithësi OJF-të nuk aplikojnë tarifë pasi ndërmjetësimi për punësim është një ndër aktivitetet që kryhet në kuadër të zbatimit të projekteve të financuara nga donatorët, për t'u shërbyer grupeve në nevojë.

Praktika në vendosjen e tarifave është e ndryshme. Nga OJF-të që e zhvillojnë këtë procedurë, aplikohen tarifa që variojnë nga 500-1,500 lekë për punëkërkuess, deri në ¼ e pagës së parë. E njëjta tarifë aplikohet edhe për punëdhënësin. Ndërsa dy kompanitë

e vetme të rekrutimit që janë prononcuar për këtë gjë, aplikojnë një tarifë nga 150-350 Euro për punëkërkesin dhe minimumi në vlerën e një ose dy paga bruto për punëdhënësin.

Punëdhënësit paguajnë tarifë deklarimi të ofertës në bazë të kategorisë së punës. Për punë të kategorisë së tretë (sanitar, kamarier, banakier, etj) ofertuesit paguajnë 2,500 lekë. Tarifa shkon deri në 7,500 lekë për punë të kategorisë së parë (ekonomist, manaxher, etj).

Kritere të përcaktuara për punëkërkesit dhe punëdhënësit

67 % e kompanive të rekrutimit dhe 57 % e OJF-ve pohojnë që kanë kritere të përcaktuara për punëkërkesit dhe punëdhënësit.

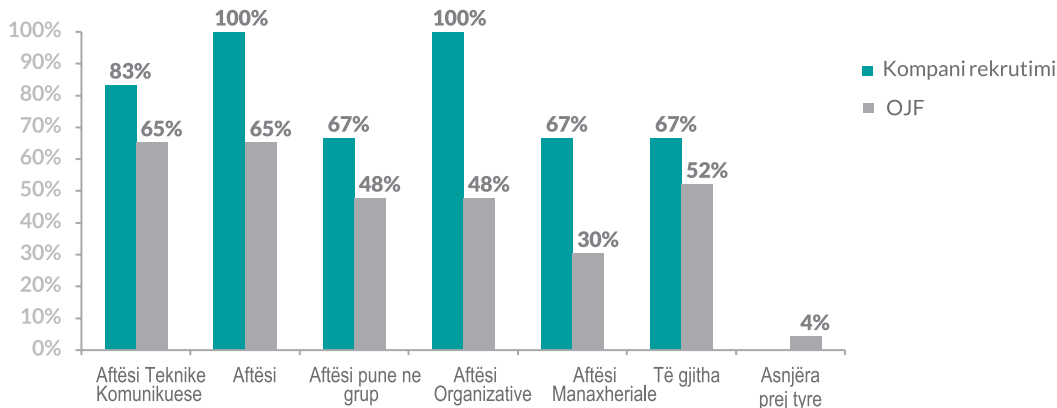
Ndër kriteret e listuara si nga OJF-të ashtu edhe nga kompanitë e rekrutimit për punëkërkesit përmenden: niveli i arsimit/aftësimi profesional; eksperiencat e punës dhe referencat; zotërimi i gjuhëve të huaja; si dhe kritere të tjera të përgjithshme që lidhen me shkallën e shprehur të motivimit, korrektësisë në punë dhe angazhimit nga ana e punëkërkesit.

Vërehet se OJF-të i kushtojnë rëndësi disa kritereve të cilat janë të lidhura ngushtësisht me grupe në nevojë (statusi i papunë, me nevoja të veçanta, i aftë për punë artizanale etj.) dhe institucione shtetërore (zyrat e punës, zyrat e gjendjes civile etj.) të cilat ofrojnë informacion dhe dokumentacionin e nevojshëm për punësimin e tyre.

Kompanitë e rekrutimit janë të vetmet që shprehen në lidhje me kritere të vendosura për punëdhënësit, kritere të cilat përfshijnë: ofrimin e kontratave të rregullta të punës, kushte të mira të punës, dokumentacion të rregullt të punësimit etj.

Kërkesa specifike nga punëdhënësit për të punësuar më shumë burra ose gra

Si nga kompanitë e rekrutimit dhe OJF-të që luajnë rolin e ndërmjetësuesit të punësimit, deklarohen raste që punëdhënësit kanë patur preferencë të punësojnë më shumë gra dhe vajza (17 % e kompanive të rekrutimit dhe 30 % e OJF-ve pohojnë këtë fakt). Përqindja më e lartë tek OJF-të lidhet me faktin që shumica e tyre i kanë gratë në fokus të shërbimeve të tyre dhe si pjesë e veprimtarisë synojnë në mënyrë të qëllimshme të identifikojnë biznese që preferojnë punësimin e tyre përkundrejt burrave.

Grafiku 47. Aftësitë e punëkërkesve që nevojitet të zhvillohen më tej

Aftësitë e komunikimit konsiderohen edhe nga ndërmjetësuesit sikurse dhe punëdhënësit e shprehur më lart në këtë kapitull, si të nevojshme për t'u zhvilluar më tej tek punëkërkesit. Të tjera aftësi dhe opinionet e ndërmjetësuesve (kompani rekrutimi e OJF) paraqiten më në detaje në Grafikon 47.

Numri i punëkërkesve të regjistruar në vitin 2013

Numri i punëkërkesve të regjistruar përgjatë vitit 2013 në kompanitë e ndërmjetësimit varion nga 250 – 3000. Ndërkohë për OJF-të shifrat janë shumë më diverse dhe të ulta. Niveli i kërkesës është i ulët (me mesatare 10-1000). Kjo rezulton edhe nga të dhëna të tjera të studimit që e përforcojnë faktin se OJF-të nuk konsiderohen primare në ndërmjetësimin për punësim, si nga ana e punëkërkesve që nuk u drejtohen atyre më së pari, ashtu edhe nga ana e punëdhënësve të cilët nuk i reklamojnë vendet vakante tek OJF-të.

Numri i punëdhënësve me të cilët është bashkëpunuar gjatë vitit 2013

OJF-të bashkëpunojnë me një numër relativisht të vogël punëdhënësish në vit, nga 1 në 15, bazuar kjo me sa vërehet edhe në punën dhe lokalitetin e ushtrimit të aktivitetit të tyre. Përrjashtim bëjnë disa OJF të cilat kanë një aktivitet të konsiderueshëm dhe që përfaqësojnë interesa të grupeve me nevoja të veçanta, të grave e të rinjve në nevojë

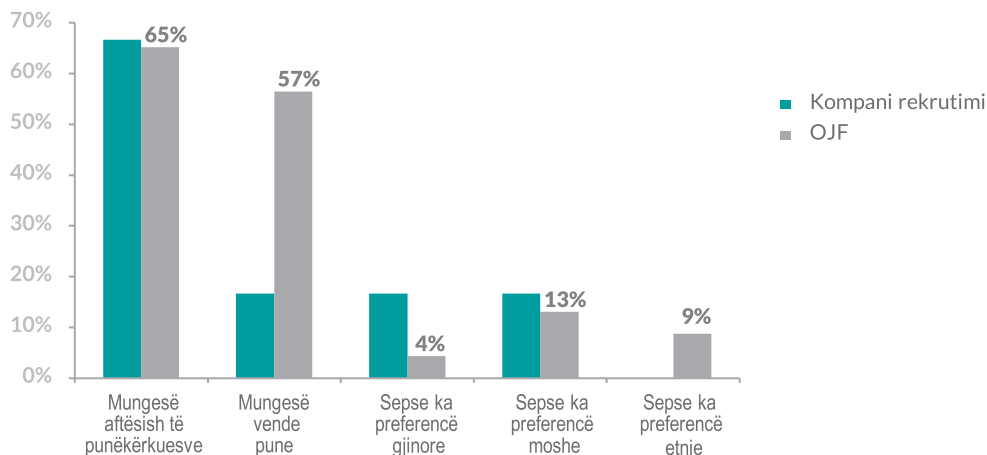
etj. P.sh. *Fondacioni Shqiptar për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara (FSHDPAK)*, ka bashkëpunuar me 50 punëdhënës, duke marrë kështu rolin e punëkërkuarit në emër të personave me nevoja të vecanta në kushtet kur ata nuk kanë mundësi dhe alternativa të tjera për t'u përfaqësuar e integruar në tregun e punës.

Pjesa më e madhe e të intervistuarve kanë bashkëpunuar relativisht me pak punëdhënës, Gjithsesi, kompanitë e rekrutimit kanë tregues më të lartë bashkëpunimi, nga 15 deri në 50 kompani. Vetëm një kompani ndërmjetësimi ka shprehur numrin më të madh të punëdhënësve me të cilët është bashkëpunuar (147).

Bashkëpunimi me punëdhënësit (individë, institucione dhe kompani)

Kompanitë e rekrutimit bashkëpunojnë kryesisht me kompani të mëdha e të konsoliduara, kompani të huaja e vendase sidomos në fushën e telekomunikacionit (call center), por edhe të tjera. Ndërsa OJF-të, vërehet që bashkëpunojnë kryesisht me biznese të vogla e të mesme lokale si hotelet, firmat e pastrimit, fasoneritë etj, e lidhur kjo ngushtë me identifikimin që bëjnë si pjesë e punës në terren dhe me natyrën e kërkesave nga punëkërkuarit që u drejtohen.

Grafiku 48. Arsyet e mospërputhjes së kërkesës me ofertën



Pjesa më e madhe e kampionit, 83 % e kompanive të rekrutimit dhe 91 % e OJF-ve, deklarojnë që hasin vështirësi në përputhjen e kërkesës me ofertën. Në përgjithësi kjo vështirësi lidhet me mungesën e aftësive të punëkërkuesve, mungesën e vendeve të punës, preferencat moshore dhe gjinore etc. 9 % e ndërmjetësuesve dhe të gjitha OJF-të, përmendin si vështirësi dhe preferencën e etnisë. Kjo lidhet me faktin që punojnë me minoritetet dhe adresojnë problematikën e tyre në punësim (Grafiku 48).

Vështirësi të tjera të deklaruara nga ndërmjetësuesit lidhen me mungesën e aftësive teknike të punëkërkuesve, diskriminim për shkak të aftësive të kufizuara, mungesën e shërbimeve shtesë (mungesë transporti, përshtatshmërie, mjete ndihmëse, mungesë e përkthyesit të gjuhës së shenjave), moszbatimi i legjislacionit për personat me aftësi të kufizuara, procese fiktive rekrutimi, mosspecifikim i kërkesës nga punëdhënësi, përgjithësi jo ndihmuese nga punëkërkuesit, punëdhënës jo të qartë në kërkesa, mungesë organizimi dhe strategjie për vendet e punës.

Në një analizë të përgjigjeve të marra në lidhje me pozicionet e punës më së shumti të kërkuara nga punëkërkuesit dhe punëdhënësit në kompanitë e rekrutimit, rezultojnë se numri i kërkesave nga punëkërkuesit është më i lartë sesa oferta nga punëdhënësit.

Punëdhënësit që kontaktojnë kompanitë e rekrutimit, në shumë raste kërkojnë aplikantë për pozicione menaxhuese apo në sektorë të shitjeve, teknologjisë së informacionit, ligjor etj. Ndërkohë, OJF-të që bëjnë ndërmjetësim janë shprehur për të tjera oferta për pozicione pune nga punëdhënësit duke përfshirë punëtorë e pastrues shtëpie, rrobaqepës, recepsionist, edukator, kamarier, psikolog, punonjës social etj. Në lidhje me dy pozicionet e fundit, rezultojnë se ka një kërkesë shumë më të lartë se oferta për vende të lira pune. Më në detaje kërkesat e punëkërkuesve dhe punëdhënësve në përgjithësi dhe në veçanti për gratë dhe vajzat janë pasqyruar në Tabelën 5.

Tabela 5. Profesionet/pozicionet e kërkuara si nga punëkërkuarit edhe punëdhënësit në përgjithësi dhe në veçanti gratë dhe vajzat

Kërkuar në përgjithësi nga punëkërkuarit	Kërkuar në përgjithësi nga punëdhënësit	Kërkuar nga punëkërkuara Gra	Kërkuar nga punëdhënësit për gratë
Punonjëse shtëpie (7)	Punonjëse shtëpie	Ekonomist (6)	Ekonomist
Ekonomist (6)	Ekonomist (4)	Rrobaqepsi (6)	Rrobaqepsi (2)
Punonjës Social (6)	Punonjës Social (2)	Punonjës Social (5)	
Rrobaqepsi (6)	Rrobaqepsi (3)	Punonjëse shtëpie (5)	Punonjëse shtëpie
Jurist (5)	Jurist	Bebisiter (4)	
Kuzhinier (5)	Kuzhinier (4)	Edukatore (3)	
Sanitare (5)	Sanitare (2)	Sanitare (3)	Sanitare (3)
Edukatore (4)	Edukatore (3)	Kuzhinier (2)	Kuzhinier (3)
Psikolog (4)	Psikolog	Juriste (2)	
Dado/Kujdestare fëmijësh (3)	Dado/Kujdestare fëmijësh (2)	Parukeri (2)	
Operator Call Center (3)	Operator Call Center (5)	Sekretare (2)	Sekretare
Doktor (2)		Asistente zyre	
Kujdes Klienti (2)		Gazetare	
Parukeri (2)		Operator Call Center	Operator Call Center
Marketing (2)	Marketing (3)	Pozicione në zyre	
Receptionist (2)	Receptionist (2)	Prezantuese mallrash	
Shitese (2)		Psikologe	
Banakier		Punëtore artizane	
Gazetare		Receptioniste	

Hidraulik		Shërbim pastrimi	
Kamarier	Kamarier	Shitese	
Koordinator projekti	Koordinator projekti (2)	Sociologe	
Lulishtar			Manaxhere
Marangoz			Pozicione shërbimesh (2)
Postier			
Roje			
Sekretare			
Shofer			
Sociologe			
Administrator Social			
Administratore zyre			
Asistente per te moshuarit			
	Komunikim		
	Manaxher		
	Staff		
	Teknik informacioni		

Njohja e ndërmarrjeve sociale dhe vlerësimi i aktivitetit të tyre nga ndërmjetësit në tregun e punës

50 % e kompanive të rekrutimit dhe 74 % e OJF-ve pohojnë që kanë dijeni mbi ekzistencën e ndërmarrjeve sociale në qarqet përkatëse. Ndërkaq, 50 % e kompanive të rekrutimit dhe 65 % e OJF-ve kanë edhe informacion rreth veprimtarisë së këtyre NS-ve.

OJF-të të cilat punojë në fushën e ndërmjetësimit për punësim dhe që njohin NS-të e aktivitetin e tyre e vlerësojnë si kontribues, pozitiv dhe të rëndësishëm rolin e tyre në rritjen e punësimit. Megjithatë ato shprehen se NS-të kanë nevojë për mbështetje dhe financim në mënyrë që të rritet edhe më aktiviteti i tyre dhe rrjedhimisht edhe impakti. Ndërsa kompanitë e rekrutimit janë më skeptike mbi rolin dhe impaktin e ndërmarrjeve sociale. Ato shprehen se megjithëse kanë informacion mbi aktivitetin e NS-ve, nuk kanë informacion për raste suksesi të tyre. NS-të kanë nevojë të fuqizojnë më tej ekspertizën e tyre në mënyrë që të rrisin impaktin në punësim.

5. KONKLUZIONE

Zhvillimi i ndërmarrjeve sociale në 20 vitet e fundit, është konsideruar si një ndër faktorët kyç si përgjigje ndaj nevojave sociale, ekonomike, kulturore dhe mjedisore kudo në botë. Ato janë modele efektive dhe novatore ndaj sfidave që ndeshin shoqëritë në ditët e sotme. Duke vepruar në interesin publik, ndërmarrjet sociale krijojnë mundësi punësimi, ofrojnë produkte dhe shërbime novatore, si dhe promovojnë përfshirjen sociale dhe zhvillimin ekonomik lokal.

Vitet e fundit zhvillimi i ndërmarrjeve sociale është parë me shumë interes edhe në vendin tonë. Duke njohur rolin e ndërmarrjeve sociale në punësim dhe në zhvillimin ekonomik të mjaft vendeve, ndërmarrja e këtij studimi synon të hedhë dritë mbi potencialet e zhvillimit të ndërmarrjeve sociale edhe në Shqipëri dhe konkretisht në tre ndër qarqet më të mëdha (Tiranë, Durrës dhe Elbasan) me qëllim rritjen e mundësive për punësim veçanërisht të grupeve të disavantazuara dhe mes tyre të grave e vajzave.

Studimi u bazua në një sërë metodash dhe instrumentash përkatës me qëllim mbledhjen e sa më shumë të dhënave jo vetëm nga ndërmarrjet sociale por edhe nga institucione shtetërore dhe kompani private, për kryerjen e analizave për rolin e secilit prej këtyre institucioneve në punësim.

Nga disa burime informacioni dhe analiza rezulton qartë një nivel i lartë mospërputhjeje mes kërkesës dhe ofertës për punë dhe një mungesë koordinimi midis aktorëve shoqërorë dhe institucionalë në nivel qendror dhe vendor.

Zyrat rajonale të punësimit nuk kanë shumë vizibilitet në subjekte të tilla si kompanitë e biznesit, ndërmjetësuesit në punësim etj, si dhe tek punëkërkuessit për shërbimet që kryejnë. Megjithatë, sikurse u theksua edhe më lart në këtë studim, të dhënat janë marrë gjatë vitit 2013 dhe reflektojnë situatën deri në këtë periudhë. Nga janari 2014, Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë i ka kushtuar një rëndësi të veçantë hapjes së zyrave të punësimit sipas standardeve bashkëkohore si dhe promovimit të rolit të tyre në punësimin e qytetarëve.

Nga studimi rezulton se zyrat rajonale të punësimit nuk kanë kapacitete të mjaftueshme për të arritur tek palët e interesuara dhe si rezultat mungon përputhja e kërkesës me ofertën në tregun e punës. Arsimi mbizotërues i punëkërkuesve të papunë të regjistruar në zyrat e punës është 9 vjeçar, gjë që e bën shumë të vështirë punësimin e tyre.

Rezulton gjithashtu që ka një diferencë shumë të madhe midis numrit të punëkërkuesve të papunë që marrin pjesë në kurse dhe numrit të atyre që punësohen pas këtij kualifikimi. E njëjta situatë paraqitet edhe në veçanti për gratë dhe vajzat. Kjo tregon dhe njëherë qartazi mospërputhjen e kurseve të kualifikimit me nevojën specifike për fuqi punëtore në profesionet përkatëse.

Shkollat profesionale luajnë një rol të rëndësishëm në nivelin e punësimit. Personat që kanë arsim të mesëm të përgjithshëm kanë probabilitet më të lartë për të qenë vulnerabël ndaj papunësisë (rreth 50%), krahasuar me personat që mbarojnë një shkollë të mesme profesionale. Në Strategjinë Kombëtare për Punësim dhe Aftësim 2014-2020, ofrimi i arsimit dhe formimit profesional cilësor për të rinjtë dhe të rriturit, përbën një ndër përparësitë strategjike të punës për vitet e ardhshme. Sipas strategjisë, arsimi dhe formimi profesional do të nënshtrohen një serie reformash për rritjen e efikasitetit dhe krijimin e mundësive për punësim.

Nga informacioni i marrë nga bizneset dhe ndërmjetësuesit në punësim, pjesë e këtij studimi, duket qartë edhe që specialistët dhe punëtorët e kualifikuar (me arsim profesional) janë kategoritë më të kërkuara në tregun e punës. Grupmosha mbizotëruese e punonjësve në të gjitha kategoritë dhe preferenca ndër gjithë sektorët është për grupmosha 31-40 vjeç e pasuar nga ajo 21-30 vjeç. Krahasuar brenda sektorëve, vërehet që më shumë gra dhe vajza janë të punësuara në industrinë përpunuese (kryesisht rrobaqepësi), edukim dhe hoteleri turizëm. Këto biznese duket që përbëjnë edhe potencialin më të madh për punësim të grave dhe vajzave në të tre qarqet.

Punëdhënësit dhe ndërmjetësit shprehen unanimisht mbi rëndësinë e aftësimin të punëkërkuesve dhe të stafëve ekzistuese të kompanive në komunikim dhe punë në grup.

Ndërkohë, rekrutimi i fuqisë punëtore nga kompanitë, në pjesën më të madhe mbetet ende problematik sepse kryhet mbi baza informale duke u bazuar në njohje e rekomandime të të njohurve. Kontakte shumë të pakta e thuajse të pakonsiderueshme bashkëpunimi në këtë kuadër kanë kompanitë me shkollat

profesionale, qendrat rajonale të formimit profesional, OJFtë lokale dhe pushtetin vendor. Kompanitë janë ende larg mentalitetit të rekrutimit të fuqisë punëtore përmes ndërmjetësve profesionistë të punësimit.

Kompanitë e ndërmjetësimit për punësim janë të përqëndruara në Tiranë, bashkëpunojnë me një numër të kufizuar biznesesh kryesisht të mëdhenj dhe për një kategori të caktuar pozicionesh, kryesisht të larta. Në ndryshim nga kompanitë e biznesit, ndërmjetësuesit e punësimit janë më proaktivë në identifikimin e punëkërkesve, duke shfrytëzuar më shumë të gjitha burimet në dispozicion dhe duke punuar më shumë në terren. Krahasimisht me bizneset, ndërmjetësuesit i përdorin më tepër burime si universitetet dhe shkollat profesionale, OJFtë, qendrat rajonale të formimit profesional dhe zyrat e shërbimit social shtetëror (këtë të fundit e përdorin veçanërisht OJF-të që bëjnë ndërmjetësim). Dy mënyra të rëndësishme në identifikimin e punëkërkesve nga kompanitë e rekrutimit janë kërkesa direkte që ato marrin si dhe rrjetet on line të profesionistëve si p.sh. LinkedIn, çka konfirmon dhe njëherë faktin që këto kompani punojnë me një kategori më elitare punëkërkesish.

Një pjesë e mirë e ndërmjetësuesve të punësimit (kompani rekrutimi dhe OJF) kanë dijeni mbi ekzistencën e ndërmarrjeve sociale por njohin në mënyrë sipërfaqësore aktivitetin e tyre.

Ndërsa OJF-të e vlerësojnë si kontribues, pozitiv dhe të rëndësishëm rolin e tyre në rritjen e punësimit, kompanitë e rekrutimit janë më skeptike mbi impaktin e NS-ve. Megjithatë, me qëllim zhvillimin e mëtejshëm, ato shprehen se NS-të kanë nevojë për mbështetje dhe financim, si dhe fuqizim të ekspertizës së tyre në mënyrë që të rrisin impaktin në punësim.

Nga studimi rezulton që disa ndërmarrje sociale kanë filluar aktivitetin e tyre prej më shumë se sa 15 vitesh si pjesë e aktivitetit të organizatave jo-fitimprurëse në kuadër të mbështetjes me programe e projekte nga donatorë të huaj. Ndër fushat kryesore të veprimtarisë së tyre janë punësimi, edukimi, zhvillimi ekonomik dhe kujdesi për fëmijët e ai social. Shumica e NS-ve, u shërbejnë të rinjve, grave dhe vajzave të disavantazuara, fëmijëve dhe personave me nevoja të veçanta.

Në kushtet e mungesës së një legjislacioni specifik mbi funksionimin e NS-ve, në fillimet e aktivitetit të tyre, sipërmarrjet sociale nuk kanë qenë të qartë nëse mund t'a ushtronin aktivitetin e tyre si OJF apo biznes. Arsyeja mbizotëruese për regjistrimin me secilin prej statuseve të zgjedhur duket që është mungesa e legjislacionit specifik.

NS-të janë përgjithësisht të pakënaqura me statusin e tyre. Mungesa e incentivave dhe trajtimi i padiferencuar me bizneset e tjera pavarësisht misionit social që këto biznese kanë, janë ndër arsyet kryesore që përcaktojnë pakënaqësinë. Të gjitha NS-të e përfshira në studim deklarojnë unanimisht nevojën për një legjislacion të posaçëm për to.

Nisur dhe nga eksperiencia evropiane dhe më gjerë, ligji mund të ishte një incentivë për zhvillimin e NS-ve por megjithatë zhvillimi i tyre nuk është i lidhur me legjislacionin specifik për NS-të por më së shumti me mungesën e njohurive se si organizohen dhe funksionojnë, ligjërisht dhe praktikisht, kjo si nga vetë NS-të dhe aktorë shoqërorë e institucionale.

Ndërmarrjet sociale dhe veprimtaria e tyre janë shumë pak të njohur nga institucionet e qeverisë qendrore e vendore, aktorë të tjerë shoqëror dhe komuniteti në tërësi. Për rrjedhojë, niveli i shërbimeve mbështetëse ekzistuese mungon.

NS-të duke qenë se krijohen nga individë pa formimin e duhur ndeshin shumë problematika rrugës gjatë zhvillimit, veçanërisht në marrëdhënie me palët e tjera (si p.sh bërja e kontratave, formatet e përdorura, afatet, procedurat e pagesave, penalitetet etj.). Në këtë drejtim mbetet e nevojshme të investohet më tej me shërbime mbështetëse dhe konsulencë.

Mungesa e kuadrit ligjor, korniza fiskale jo-favorizuese, mungesa e të kuptuarit të vlerave dhe mungesa e besimit ndër të gjithë aktorët e shoqërinë në tërësi, mungesa e fondeve për ngritjen dhe mbështetjen e NS-ve dhe mungesa e programeve të fuqizimit të kapaciteteve/trajnimeve për stafet e tyre, janë disa nga shqetësimet kryesore që duhen adresuar me qëllim krijimin e një mjedisi më mundësues për zhvillimin e ndërmarrjeve sociale në Shqipëri.

Projekt-ligji nuk i është nënshtruar një debati të gjerë me aktorë dhe grupet e interesit, e kjo merr rëndësi të madhe duke patur parasysh mungesën e dakortësisë dhe konfuzionin për vetë termin dhe aktivitetin e ndërmarrjeve sociale në vend. Mbetet i nevojshëm për t'u rihapur ky debat me qëllim që të avancohet më tej në këtë drejtim, në kuadër edhe të vëmendjes që qeveria ka deklaruar dhe strategjisë së MMSR për konsultime publike me grupet e interesit për çështje të ndryshme përfshirë ndërmarrjet sociale. Çështja e TVSH-së, nuk shikohet si pozitive dhe edhe nga praktika botërore nuk është e praktikuar dhe promovuar.

Megjithë aktivitetin divers për vite me radhë dhe impaktin social e ekonomik të organizatave jo-fitimprurëse dhe NS-ve, si pjesë e sektorit, ka ende një mungesë të theksuar informacioni mbi rolin e tyre dhe për rrjedhojë edhe vlerësim, mes gjithë aktorëve shoqërorë dhe institucionalë, e shoqërisë në tërësi. Promovimi i rolit të tyre është i domosdoshëm me qëllim njohjen dhe rritjen e besimit të tyre në publik. Ky studim është kryer në 2013-ën. Duke marrë parasysh promovimin, investimin dhe vëmendjen që i ka dhënë qeveria dhe MMSR pritet që gjendja në vijim të ndryshojë.

6. REKOMANDIME

Rekomandimet e mëposhtme rrjedhin nga gjetjet e studimit. Ato synojnë të japin ide dhe sugjerime për ndërhyrje të mëtejshme me qëllim krijimin e një mjedisi mbështetës për zhvillimin e ndërmarrjeve sociale në Shqipëri si dhe përmirësimin e situatës së punësimit, në veçanti për gratë e vajzat dhe grupe të tjera të disavantazuara.

- Reformim i Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe shërbimit të ofruar prej tij dhe zyrave e qendrave rajonale të punësimit dhe formimit profesional. Në këtë drejtim duhet punuar më shumë për: rritjen e vizibilitetit të këtyre strukturave; rritjen e kapaciteteve dhe efçencës së tyre; rritjen e bashkëpunimit dhe nivelit të proaktivitetit për identifikimin e mundësive për punësim; rritjen e besimit të subjekteve punëdhënës dhe të punëmarrësve; hartimin e programeve dhe ofrimin e trajnimeve/kurseve profesionale në përputhje me kërkesat e tregut dhe potencialet konkrete për zhvillim; krijimin e sistemeve që mundësojnë analiza dhe gjenerim të dhënash për numrin dhe karakteristikat e punëkërkesve, kërkesave, ofertave, si dhe identifikimit të numrit të të punësuarve pas marrjes së shërbimeve nga SHKP.
- Reformim i arsimit dhe formimit profesional me qëllim rritjen e efçencës dhe krijimin e mundësive për punësim. Bazuar edhe në të dhënat e gjeneruara përmes studimit, evidentohet qartë nevoja që ka tregu si dhe mundësitat për punësim në sektorë të ndryshëm, për persona që kanë ndjekuar arsimin profesional dhe kanë një zanat.
- Hapja e një debati të gjerë publik dhe konsultime me aktorë dhe grupe interesi, me qëllim që të avancohet më tej me konceptin dhe kuadrin rregullator e ligjor për aktivitetin e ndërmarrjeve sociale në vend.
- Sigurim i shërbimeve mbështetëse nga qeveria duke përfshirë krijimin e skemave financiare mbështetëse dhe kreditë e buta, krijimin e shtysave financiare duke konsideruar qëllimin social të veprimtarisë së NS-ve, këshillim

financiar, fuqizimin e kapaciteteve të NS-ve dhe asistencë për zhvillimin e planeve të biznesit, si dhe mbështetje për promovim dhe rrjetëzim brenda vendit, në rajon, nivel Evropian dhe më gjerë.

- Promovim i veprimtarisë së ndërmarrjeve sociale dhe rritje e njohurive të institucioneve shtetërore, biznesit, OJF-ve dhe publikut në përgjithësi, për aktivitetin dhe rolin e NS-ve, me qëllim njohjen e tyre, rritjen e besimit dhe ndërveprimin me to.
- Hartimi i programeve nga qeveria, institucione ndërkombëtare, donatorë dhe organizata të shoqërisë civile për fuqizimin e kapaciteteve të NS-ve, si dhe krijimin e mundësive për t'u njohur me modele të zhvillimit të biznesit dhe veçanërisht me praktika suksesi të NS-ve në nivel lokal dhe ndërkombëtar. Kjo do shërbente si model për zhvillimin e NS-ve si dhe për advokimin për një mjedis më mundësues për to.

7. REFERENCA

Austin, J., Stevenson, H., & Wei-Skillern, J. (2006). *Social and commercial entrepreneurship: Same, different, or both?* *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(1), 1–22

Benkler, Y., (2002). *Coase's Penguin, or, Linux and The Nature of the Firm*. *Yale Law Journal* 112 Yale L.J. 369

Boschee, J. (2008). *Social entrepreneurship: The promise and the perils*. In A. Nicholls (Ed.), *Social entrepreneurship: New models of sustainable social change*. pp. 356–390. Oxford, England: Oxford University Press

Bostman, R., & Rogers, R. (2011). *What's Mine Is Yours: How Collaborative Consumption is Changing the Way We Live*. London: Collins. 2011. Britania e Madhe. Cabinet Office paper. (2013) *Social Enterprise: Market Trends*

Bull, M. (2008). *Challenging tensions: critical, theoretical and empirical perspectives on social enterprise*. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. Vol. 14, No. 5, pp. 268-275

Campi, S., Defourny, J. & Grégoire, O. (2006) "Work Integration Social Enterprises: Are they Multiple-Goal and Multi-Stakeholder Organizations?" in Nyssens, M. (ed.) *Social Enterprise*, London & New York: Routledge, 29-49

CECOP. (2012). *The resilience of the cooperative model: How worker cooperatives, social cooperatives and other worker owned enterprises respond to the crisis and its consequences*. I disponueshëm në: http://www.cecop.coop/IMG/pdf/report_cecop_2012_en_web.pdf. [I aksesuar: 26 tetor 2013]

Dees, J. G. (1998a). *The meaning of "social entrepreneurship"* I disponueshëm në: http://www.caseatduke.org/documents/dees_sedef.pdf. [I aksesuar në: March 3, 2012]

Dees, J. G. (1998b). *Enterprising nonprofits*. *Harvard Business Review*, 76(1), 55–67

Defourny, J. & Nyssens, M. (2008). *Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments*. *Social Enterprise Journal*, Vol. 4 Issue 3, pp.202 – 228

Drayton, B. (2002). *The citizen sector: Becoming as entrepreneurial and competitive as business*. California Management Review 44, No.3, pp.120–32

DTI (2002) “*Social Enterprise. A Strategy for Success*”, Department of Trade and Industry, London. I disponueshëm në: www.dti.gov.uk/socialenterprise/strategy.htm [I aksesuar: 3 Mars 2012]

Euronews. (2013) *Greece: cooperatives wage war on recession and unemployment*. I disponueshëm në: <http://www.euronews.com/2013/10/04/greececooperatives-> [I aksesuar: 29 tetor 2013]

Fletorja Zyrtare e Republikës së Shqipërisë, 1996. Ligji Nr. 7995 datë 20.9.1995 “*Përnxitjen e punësimit*”, i ndryshuar me ligjin nr. 8444, datë 21.1.1999, ndryshuar me ligjin nr. 8862 datë 7.3.2002, si dhe me ligjin nr 9570 datë 3.7.2006

Fletorja Zyrtare e Republikës së Shqipërisë, Nr.7, 1996. Ligj Nr.8088, Datë 21.3.1996 “*Për shoqëritë e bashkëpunimit reciprok*”

Fletorja Zyrtare e Republikës së Shqipërisë, Nr.146, 2011. Ligj Nr.10376, Datë 10.2.2011 “*Për Krijimin e Shoqërisë “Nxitja e Biznesit Social”, sh.a.*

Fletorja Zyrtare e Republikës së Shqipërisë, Nr.38, 2012. Ligj Nr.38/2012 “*Për Shoqëritë e Bashkëpunimit Bujqësor*”

Finn, D., & Simmonds, D., (2003). *ILMs in Britain and an International Review of Transitional Employment Programmes*, London: DWP Research Report 173

Gazeta “The Guardian”, 7 March 2013. Mondragon: *Spain’s giant co-operative where times are hard but few go bust*. I disponueshëm në: <http://www.theguardian.com/world/2013/mar/07/mondragon-spains-giant-cooperative>. [I aksesuar: 20 tetor 2013]

Harding’s, R. (2008). *Social Entrepreneurship in the U.K Report*. Delta Economics

Koalicioni Karat (2013) “*Good practice in social economy organizations across Europe*”. I disponueshëm në: <http://www.karat.org/wp-content/uploads/2011/10/Good-practices-guide-social-economy-in-Europe.pdf>. [I aksesuar: 20 tetor 2013]

Komisioni Evropian. *Social economy and social entrepreneurship Social Europe guide* | Volume 4. I disponueshëm në: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10027&langId=en. [I aksesuar: 27 shtator 2013]

Komisioni Evropian (2011). *Creating a favorable climate for social enterprises, key stakeholders in the social economy and innovation* [Online]. I disponueshëm në: http://ec.europa.eu/internal_market/social_business/docs/COM2011_682_en.pdf [I aksesuar: 15 janar 2014]

Komisioni Evropian. *Social Enterprises*. I disponueshëm në: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/social-economy/social-enterprises/index_en.htm, [I aksesuar: 15 janar 2014]

Komisioni për Komunitetet Evropiane. *Green Paper - Entrepreneurship in Europe* COM(2003) 27, January 2003. Bruksel. 21.01.2003. - 22. [I aksesuar: 15 janar 2014]

Leadbeater, 1997. *The rise of the social entrepreneur*. London, England: Demos

Mair, J. and I. Martí (2006), "Social entrepreneurship research: a source of explanation, prediction, and delight," *Journal of World Business*, 41(1),. 36-44

Ministria e Mirëqënies Sociale dhe Rinisë. Buletini 2013. I disponueshëm në: <http://www.kerkojpune.gov.al/wp-content/uploads/2014/02/buletini-2013.pdf> [I aksesuar: 15 janar 2014]

Ministria e Mirëqënies Sociale dhe Rinisë. Urdhër i nxjerrë nga ministri i Mirëqënies Sociale dhe Rinisë mbi kurset profesionale. I disponueshëm në: <http://www.kerkojpune.gov.al/kurse-profesionale/> [I aksesuar: 15 shkurt 2014]

NCVO (National Council for Voluntary Organisations). (2012) *Economic Contribution of Volunteer Organizations*, nëntor 2012

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO). (2009). "Resilience of the Cooperative Business Model in Times of Crisis". I disponueshëm në: http://ilo.org/empent/Publications/WCMS_108416/lang--en/index.htm. [I aksesuar: 22 tetor 2013]

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO). (2013). "Resilience in a downturn: The power of financial cooperatives". I disponueshëm në: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--emp_ent/--coop/documents/publication/wcms_207768.pdf. [I aksesuar: 18 dhjetor 2013]

SEUK (2011) *State of Social Enterprise in the UK Report*

TACSO Shqipëri. (2013). "Social Economy in Albania – A survey on Social Enterprises". March 2013. I disponueshëm në: http://tacso.org/doc/TACSO%20Albania%20Office_Research%20Report%20on%20SEs.pdf. [I aksesuar: 15 nëntor 2013]

Townsend, D. M., & Hart, T. A. (2008). *Perceived Institutional Ambiguity and the Choice of Organizational Form in Social Entrepreneurial Ventures*. *Entrepreneurship Theory and Practice* 32.685–700

VKM Nr.70, datë 11.02.1999, "Për evidentimin e punëkërkesve të papunë". I disponueshëm në: https://duapune.com/blog/wpcontent/uploads/Legjislacioni/Evidentimin_e_Punekerkesve_te_papune.pdf [I aksesuar: 10 janar 2014]

VKM Nr. 113, datë 31.03.2002, "Për ndihmën ekonomike". I disponueshëm në: <http://mobile.ikub.al/LIGJE/Per-ndihmen-ekonomike-203310009.aspx> [I aksesuar: 10 janar 2014]

Faqe Interneti

Biznesi Social Yunuss Shqipëri: <http://yunussb.al>

Global Seesaw: <http://www.globalseesaw.co.uk/aboutus>

Inoviacioni Social në Evropë: <http://webgate.ec.europa.eu/socialinnovationeurope/home>

Instituti i Statistikave: www.instat.gov.al

miEnterprise: <http://dev.mienterprise.org.uk/>

Ministria e Mirëqënies Sociale dhe Rinisë: www.sociale.gov.al

Modeli CAPMarkt: <http://www.capmarkt.de>

Party Plan: <http://partyplanunited.com/>

Shërbimi Kombëtar i Punësimit: <http://www.kerkojpune.gov.al/>

Shërbimi Social Shtetëror: www.sherbimisocial.gov.al

Rrjeti i Hoteleve *Le Mat*: <http://www.lemat.coop>; <http://www.lemat.se>

8. SHTOJCA

Shtojca 1.

Ndërmjetësimi në tregjet e punës - Disa praktika në Mbretërinë e Bashkuar

Shumica e modeleve të Ndërmjetësuesve të Tregjeve të Punës (NTP) sigurojnë vende pune të paguara mbi bazën e kontratave të përkohshme, shoqëruar këto me trajnime, zhvillim personal dhe kërkim pune, me qëllim aftësimin e njerëzve për t'u punësuar më pas diku tjetër. Këto shërbime ju ofrohen përgjithësisht personave të papunë për një kohë të gjatë, por jo atyre që përballen me barriera të tjera shpesh të domethënës në punësim, si për shembull paaftësitë e ndryshme.

Nga një vëzhgim i realizuar në Mbretërinë e Bashkuar rezultoi se rreth 14.000 persona në vit mbështeten nga organizatat NTP dhe se mbi 40% e këtyre personave arrijnë të fitojnë në vijim punësim të përhershëm diku tjetër (Finn & Dave Simmonds, 2003). Megjithatë, për sa i përket kostos bruto për çdo pjesëmarrës, studimi tregoi se kostoja e shërbimit të NTP-ve është relativisht e shtrenjtë krahasuar me skema të tjera që kanë në fokus kategorinë e personave të papunë për një kohë të gjatë.

Modele të tjera përdorin *vullnetarizmin* si një rrugë progresi drejt përfshirjes sociale dhe ekonomike.

Shumë ndërmarrje sociale në MB, si Ndërmarrja e Komunitetit Anglez, aplikojnë një model të përzier punësimi (400 vullnetarë dhe 1.000 staf të paguar). Vullnetarizmi mund të jetë një rrugë e sigurt dhe e mbrojtur drejt punësimit ndërkohë që individët mund të ndërtojnë aftësitë dhe vetëbesimin përpara se të kërkojnë një punë të paguar si brenda ndërmarrjes sociale në të cilën ata janë të përfshirë dhe në rrjete të ndërmarrjeve sociale, ose në një ndërmarrje tjetër sociale apo në ngritjen e biznesit të tyre personal.

Shumë ndërmarrje sociale e konsiderojnë “mundin e vullnetarizmit” të

barabartë me investimin fillestar për të filluar biznesin e tyre.

Vetëpunësimi i Mbështetur

Modelet e Vetëpunësimit të Mbështetur zakonisht funksionojnë mbi bazën e zhvillimit të metodologjisë së mikro-financimit të 'Bankës Grameen', edhe pse jo gjithmonë duke përfshirë lehtësira financiare. Këto modele zakonisht karakterizohen nga një mbështetje reciproke e 'ciklit të ndërmarrjes' të mikro-sipërmarrësve të rinj, megjithëse sërish ky nuk është gjithmonë një "cikël kreditimi".

Një shembull i modelit të Vetëpunësimit të Mbështetur, i përhapur aktualisht në nivel kombëtar, është projekti 'miEnterprise' në Skoci.

Ky është një model reciprok, por thekson se megjithëse firmat dhe kooperativat sociale janë në fakt një zgjidhje e shkëlqyer për disa persona të disavantazuar apo me nevoja të veçanta, ato nuk funksionojnë edhe aq mirë për të tjerë në tregun e punës, si për shembull personat me vështirësi e çrregullime në të nxënë, pjesë e skemave të sistemit shëndetësor shtetëror apo institucioneve.

Problemi me aplikimin e modeleve të punësimit të firmave sociale, është se në kornizat rregullatore të shumë vendeve, kërkohet një ndryshim i menjëhershëm i kalimit nga statusi i përfutuesit të kujdesit

David është 41 vjeç. Pas një reflektimi mbi historikun e tij të punësimit, ai vendosi të hapë vetë një biznes të vogël. Duke kursyer paratë që do të shpenzonte në kohën e lirë dhe palestër ai pagoi anëtarësinë në miEnterprise (një ndërmarrje sociale që mbështet personat me vështirësi e çrregullime në të nxënë për të nisur biznese të vogla) dhe me ndihmën e Asistentit të tij Personal hapi një tezgë në treg.

David i ka befasuar njerëzit që e njohin me vetëbesimin e rigjetur për të marrë vendime. Biznesi i tij po përparon çdo javë e më shumë dhe tashmë ai udhëton me autobus në mënyrë të pavarur. Nëna e tij thotë se më në fund të tjerët po dëgjojnë atë çka David ka për të thënë.

David po mendon të zgjerojë biznesin e tij me shërbimin derë më derë në komunitetin lokal. Është e rëndësishme për të që të marrë hapa të vegjël e të ndërtojë biznesin e tij me një ritëm të cilin ai mund ta kontrollojë.

Tashmë ai po aplikon për "Akses në Punë" për t'a përdorur së bashku me buxhetin e tij të ndihmës sociale, në mënyrë që të përfitojë më tepër mbështetje nga miEnterprise për ta kaluar biznesin e tij në një fazë tjetër.

David tani shkon për not pasditeve dhe paguan për të nga fitimet dhe jo nga buxheti i tij personal.

Teksti është marrë nga Raporti Përmbledhës i Departamentit të Shëndetit në MB "Valuing people now"

në qendra rezidenciale apo qendra ditore të përkujdesjes dhe pasja e përfitimeve sociale, drejt statusit të të punësuarit dhe marrjes së një page.

Nga ana praktike, paga minimale, përfitimet dhe detyrime të tjera shoqëruese e bëjnë shumë të vështirë hapjen e vendeve të punës dhe ul produktivitetin. Në këto kushte, mundësitë janë ose të jesh jashtë tregut të punës, ose i punësuar në mënyrë rigoroze, produktiv dhe duke fituar më shumë se sa paga minimale. Megjithatë, këto korniza rregullatore, përgjithësisht nuk janë të përshtatshme për vetpunësimin.

Pra, ajo çka *miEnterprise* synon të bëjë është të ulë pragun për vetpunësim (bërja e shkresave, mbajtja e llogarive, shitjet, e kështu me radhë) në mënyrë që njerëzit me nevoja të veçanta që fitojnë të ardhura nëpërmjet punës, të mund të realizojnë produktet apo të ofrojnë shërbimet që ata pëlqejnë dhe të mund të paguhen për to, qoftë kur punojnë 4 apo 40 orë në javë, qoftë kur fitojnë 10£ apo 100£ në javë.

Ideja është që personat me nevoja të veçanta në këtë mënyrë do të kalojnë tranzicionin nga modeli i kujdesit në atë të punësimit, ngadalë, pa shumë stres dhe fleksibël. Në momentin që ata do përshtaten me punën dhe fitimin, argumentohet që *miEnterprise* mund t'i asistojë me zhvillimin e mëtejshëm të biznesit, si p.sh. duke bashkuar një grup të vetë-punësuarish komplementarë, për t'i mbështetur drejt zhvillimit të firmave apo kooperativave sociale me të drejta të plota.

Kështu, *miEnterprise* nuk është një alternativë “ose kështu/ose ashtu” ndaj firmave sociale dhe kooperativave, por është një përgjigje për problemin e perceptuar që për pjesën më të madhe të personave me vështirësi e çrregullime në të nxënë trajtuar në sistemin e kujdesit shtetëror, firmat sociale ne kushtet e mjedisit ligjor/financiar aktual në Mbretërinë e Bashkuar janë shumë të vështira për të funksionuar.

miEnterprise është një ndërmarrje sociale novatore që punon direkt me personat e papunë të disavantazhuar shoqërisht, veçanërisht me ata me vështirësi në të nxënë, për t'i ndihmuar në krijimin dhe zhvillimin e mikro-bizneseve. Krijuar në bashkëpunim me Këshillin Herefordshire, Jobcentre Plus dhe HMRC, miEnterprise ofron një skemë anëtarësimi e cila siguron mbështetje gjithëpërfshirëse biznesi e përshtatur për kapërcimin e vështirësive në punësim. Individët përdorin buxhetin personal për të blerë antarësinë në

skemë. Kjo siguron mbështetje të personalizuar për të zhvilluar një sërë aftësish dhe kompetencash sipërmarrse në një mjedis të vërtetë pune, më së shumti në komunitetin e tyre...

Ky model Vetëpunësimi të Mbështetur ofron një mundësi reale për shumë persona të disavantazuar për të punuar dhe për t'i bërë ata gjithnjë e më pak të varur nga shërbimet tradicionale dhe të kushtueshme të kujdesit social.

Kjo është ajo çka Departamenti për Inovacionin & Aftësitë në Biznesit, i Qeverisë së Mbretërisë së Bashkuar ka thënë mbi miEnterprise në dokumentin e tyre strategjik mbi "Aftësitë për Rritjet e Qëndrueshme".

Aftësia e miEnterprise për të ulur pragun për vetëpunësim varet pjesërisht nga shfrytëzimi i fuqisë së internetit për të ofruar shërbime biznesi si për shembull kontabilitet dhe marketing, me kosto shumë efektive dhe për të sjellë njerëzit bashkë drejt 'blerjeve me shumicë' të shërbimeve të tjera si për shembull siguracione me kosto të reduktuar, si dhe për të mundësuar mbështetje reciproke mes gjithë miEnterpriser-ve dhe mbështetësve të tyre.

Prezantimi i buxheteve individuale në shumë vende të BE, duke përfshirë

Platforma në Web e miEnterprise ka 5 aspekte kryesore:

1. Një paketë virtuale për Menaxhimin e Burimeve të Ndërmarrjes, që përfshin edhe paketat e llogarive.
2. Materiale mbështetëse të integruara - trajnime dhe udhëzim në çdo fazë të zhvillimit të miEnterprise drejt vetëpunësimit, formave të modelura etj.
3. Një bazë të dhënash të të gjithë bizneseve anëtare, duke përfshirë në disa raste informacion të detajuar mbi produktet, çmimet etj.
4. Mundësi për shkëmbime tregtare dhe rrjetëzime sociale/biznesi.
5. Mundësi shumë e mirë për tregëtinë online – një paraqitje e plotë dhe e mirë e shërbimeve dhe produkteve të miEnterpriser.

edhe MB, rezulton gjithashtu të favorizojë më shumë zgjidhje individuale siç është vetëpunësimi.

Ndoshta si buxhetet individuale ashtu edhe Vetëpunësimi i Mbështetur reflektojnë ndryshime më të gjera shoqërore. Për disa ekonomistë në Evropë tranzicioni që po kalon aktualisht ekonomia drejt ekonomisë globale me në bazë njohuritë, do të sjellë fundin e firmave/korporatave (firmat ishin një mjet i nevojshëm prodhuar nga kostot transaksionale në periudhën e industrializimit, të cilat nuk janë më të nevojshme në kohën e internetit) (Benkler, 2002).

Përfshirja e njerëzve të vetëpunësuar në radhët e organizatave të ndërmarrjeve sociale në MB, në fakt u përcaktua pjesërisht nga rritja e epërsisë të kësaj forme punësimi në ekonomi si një e tërë: 3.5 milion (74%) e bizneseve të MB tani nuk kanë më asnjë punonjës dhe më shumë se një milion të tjerë (21%) kanë më pak se 10 punonjës. Kështu, këto mikro-ndërmarrje përbëjnë 95% të organizatave të biznesit dhe ofrojnë 1/3 e të gjithë punësimit. Për më tepër, numri i bizneseve pa punonjës po rritet me shpejtësi, rreth 18% vetëm në 5 vitet e fundit, ndërkohë që numri i bizneseve të mëdha (me mbi 250 punonjës) manifeston trend zbritës – nën 35% (nga 7.200 në vitin 2000 në 6.000 në vitin 2012).

Shumë interesant është fakti që këto trende zbritëse NUK kane lidhje me recesionin, por ato ndeshen në të gjitha ekonomitë e zhvilluara që në kohën kur interneti u bë gjerësisht i përdorshëm.

Tendenca mbizotëruese e biznesit të viteve të fundit është rigjenerimi i modelit ekonomik të industrisë familjare³.

3 Industri e vogël që mbahet nga anëtarët e një familjeje duke përdorur mjetet e tyre.

Shtojca 2.

Modele të përshtatura nga vendet e BE-së - Mundësia e aplikimit në Shqipëri

Ka një numër modelesh të ndërmarrjeve sociale që krijojnë punësim për grupe specifike të cilat mund të merren si shembull dhe të replikohen në nivel ndërkombëtar. Këtu mund të përfshihen:

- Modeli *CAPMarkt* nga Gjermania, një zinxhir prej mbi 50 mini-marketesh lokale që punësojnë rreth 500 njerëz, pjesa më e madhe e të cilëve persona me nevoja të veçanta e çrregullime të ndryshme.
- Rrjeti i Hoteleve *Le Mat* filluar në Itali, tanimë në nivel ndërkombëtar (Hoteli Tritone në Trieste, Itali, i krijuar 15 vite më parë ishte Hoteli i parë *Le Mat* në botë).
- *miEnterprise* nga Mbretëria e Bashkuar (e përshkruar më sipër)
Nga sa më sipër, veçanërisht rrjeti i hoteleve *Le Mat* ofron mund të jetë një mundësi e mirë për t'u zbatuar edhe në Shqipëri:
- **Afërsia gjeografike** dhe lidhja historike mes Shqipërisë dhe Italisë do t'i bënte diferencat kulturore më të lehta për tu kapërcyer;
- **Le Mat** ka tashmë një eksperiencë shumë pozitive lidhur me aksesin në fonde të BE dhe fonde të tjera të cilat mund të mbështesin përhapjen e eksperiencës dhe zbatimin edhe në Shqipëri.
- Mes shumë sektorëve, **biznesi i hotelerisë** funksionon brenda sektorit të turizmit, sektor i cili me shumë gjasa do të jetë një burim zhvillimi ekonomik afatgjatë për Shqipërinë dhe me mundësi zgjerimi edhe nëpërmjet diasporës shqiptare.
- Shumë nga vendet e punës krijuar nga hotelet, **janë të përshtatshme për gratë** e disa prej këtyre vendeve mund të jenë të përshtatshme për persona që nuk mund të punojnë me kohë të plotë.
- **Karakteristika të tjera teknike** si diferenca relativisht e ndjeshme mes koston direkte dhe çmimit, mund ta bëjnë hotelerinë veçanërisht të

përshtatshme për sipërmarrje sociale.

- Dhe së fundmi, **hotelet ofrojnë mundësi të mëdha për rrjetëzime dhe shkëmbim tregtar** me ndërmarrje të tjera sociale – për shembull me kultivuesit lokalë ose personave që bëjnë punë artizanale (p.sh. shitje suveniresh në hollin e hotelit etj.)

Përshtatja në Shqipëri e modelit CAP-Markt do të kërkonte më shumë kujdes sepse ky model biznesi është i lidhur ngushtësisht me tiparet specifike të pronësisë tregtare dhe tregjeve të shitjes me pakicë në zonat urbane në Gjermani⁴

Edhe miEnterprise në mënyrë të ngjashme, është zhvilluar lidhur ngushtë me mjedisin ligjor/financiar për kujdesin social në MB dhe ekonomi të tjera të fuqishme, megjithatë, ka mundësi për realizimin e një projekti studimor e shkëmbimi informacioni (në kuadër të programit *Leonardo*) i cili mund të zhvillonte bazat për replikimin e miEnterprise në kontekstin Shqiptar.

Nga ana tjetër, duke menduar më shumë për replikim e mundshëm të “WEETU” në Shqipëri, vërejmë se elemente të zhvillimit të metodologjisë të miEnterprise dhe infrastrukturës së faqes së internetit, mund të përshtaten për gratë sipërmarrëse në Shqipëri.

Kooperativa Franceze e Biznesit & Punësimit (French Cooperative d’Activites et d’Emploi -CAE) gjithashtu mund të shërbejnë si model për Shqipërinë në këtë fushë. Aktualisht, në Francë ka 42 CAE të cilat ofrojnë shërbime për njerëz të papunë, shumica prej tyre gra, për të filluar aktivitetin e tyre ekonomik pa pasur nevojë të përballen me rreziqet e zakonshme që hasen gjatë krijimit të një biznesi⁵.

CAE funksionon në bazë të rregulloreve të veçanta të statusit për punësim dhe përfitimeve të ndihmës sociale në Francë dhe Belgjikë, por brenda këtij konteksti i lejon njerëzve të përfshihen në ngritjen e një biznes, ndërkohë që ata vazhdojnë të përfitojnë ndihmë sociale. Në momentin që biznesi është ngritur, sipërmarrësi nuk detyrohet të shkëputet e të vazhdojë në mënyrë të

4 CAP-eve vendosen kryesisht në zona periurbane, në ambiente të braktisura nga rrjete të tjera supermarketesh për shkak të marzhit të ulët të fitimit, por që në bazë të modelit CAP-Markt sjellin fitime nga të njëjtët konsumatorë.

5 Shiko rastin studimor Coopaname.

pavarur, por mund të qëndrojë e të bëhet një anëtar me të drejta të plota i kooperativës.

Mikro-ndërmarrjet në këtë mënyrë kombinohen për të formuar një ndërmarrje multiaktive anëtarët e së cilës sigurojnë një mjedis mbështetës për njëri-tjetrin, e CAE kështu siguron lulëzimin e bizneseve të grave përmes një tranzicioni të lehtë nga mungesa e aktiviteti në vetëpunësim, por në një kuadër kolektiv.

Më poshtë vijojnë shembuj të disa ndërmarrjeve sociale të cilat mund të konsiderohen modele veçanërisht të përshtatshme për t'u aplikuar në kontekstin shqiptar:

- *Global Seesaw* është një ndërmarrje sociale në Mbretërinë e Bashkuar e cila synon të krijojë punësim të qëndrueshëm për gratë dhe vajzat e trafikuar e që ushtronin prostitucion. Produktet e tyre shiten përmes rrjeteve “Party Plan” në MB, por edhe në shumë vende të tjera. Të gjitha fitimet ri-investohen në biznes për të krijuar më tepër punësim dhe liri për të gjithë viktima e trafikimit/prostitucionit në të gjithë botën.
- *Kooperativat agro-turistike, shumë të zhvilluara* në zonat e thella në Slloveni, Spanjë e Suedi, krijuar kryesisht nga gra, kanë në fokus diversifikimin e fermave, duke ofruar shërbime të tilla si akomodim, restorante dhe punë artizanale.
- *Modeli i Trustit të Zhvillimit* në MB, një lloj ndërmarrjeje sociale e krijuar për rigjenerimin ekonomik të zonave lokale. Në fakt është një kombinim i një modeli organizativ dhe një modeli biznesi.
- *Modeli organizativ* synon të sjellë së bashku në një organizatë të gjithë aktorët kryesorë në zhvillimin ekonomik lokal. Zakonisht kjo nënkupton një strukturë me anëtarësi dhe një bord qeverisës që përbëhet nga përfaqësues të autoriteteve lokale, bizneseve lokale dhe të organizatave jo-qeveritare. Ndonjëherë në to përfshihen edhe organizata lokale të rëndësishme apo grupe individësh, si p.sh. përfaqësues të komuniteteve të zonës, kishës, policisë, shërbimeve shëndetësore, të rinj etj.
- *Modeli i biznesit* është më i rafnuar. Zakonisht Trustit të Zhvillimit i jepet nga pushteti vendor (partner i tij) një ndërtesë jo në përdorim. Ai merr grante dhe/ose hua/kredi për t'a rimëkëmbur ndërtesën dhe e jep me

OJF



NDERMARRJE
TREGTARE

qera për bizneset lokale fillestare ose investitorët e brendshëm, të cilave zakonisht u ofron gjithashtu edhe këshilla mbi ngritjen (start-up) e sipërmarrjeve dhe mbështetje të tjera. Kjo ka një përfitim rigjenerimi të trefishte: rikonstrukcionin fizik të ndërtesës, tërheqjen ose zhvillimin e bizneseve të reja dhe gjenerimin e vazhdueshëm të të ardhurave të këtyre bizneseve, një pjesë e të cilave i rikthehen Trustit të Zhvillimit në formën e qerasë,

për të vazhduar punën e tij rigjeneruese.

Disa Truste të Zhvillimit kanë filluar gjithashtu të gjenerojnë filialet e tyre tregtare, duke ndjekur modelin shumë të stabilizuar të Filialit Tregtar të OJF-ve. Modeli i Trustit të Zhvillimit është shumë më tepër se veç shumatorja e gjithë pjesëve të tij. Kjo sepse ai sjell së bashku të gjithë aktorët kyç në zhvillimin e ekonomisë lokale dhe kombinon njohuritë, aftësitë, kontaktet e tyre të ndryshme, etj. Fakti që një Trust Zhvillimi është një partneritet i mirëfilltë lokal, tenton të gjenerojë vullnet shumë të mirë dhe entuziazmin, si dhe vendos në fokus punën vullnetare si dhe atë të paguar të sektorit publik dhe atij privat. Së fundmi, Trustet e Zhvillimit shpesh mund të sigurojnë fonde nga një varietet edhe më i gjerë burimesh, krahasimisht me secilin prej partnerëve të tij. Kjo është padyshim dhe arsyeja se përse autoritetet lokale i dhurojnë Trusteve të Zhvillimit ndërtesa që nuk janë në përdorim, rindërtimin dhe rivënien në funksionim të të cilave ata nuk mund ta përballojnë vetëm me burimet e tyre.

Aplikimi i modelit të Vetpunësimit të Mbështetur në Shqipëri

Edhe pse modelet e firmave/kooperativave sociale janë të njohura dhe të provuara në shumë vende të Evropës, mendojmë që koncepti i Vetëpunësimit të Mbështetur duhet shqyrtuar me kujdes në kontekstin Shqiptar.

Një faktor i rëndësishëm për t'u patur parasysh kur diskutohet për vendet me numrin më të madh të firmave sociale dhe kooperativave si Italia dhe Gjermania, është sistemi favorizues i shërbimeve të mirëqenies sociale dhe i

infrastrukturës së kujdesit social.

Në Itali për shembull, si shërbimet e ndihmës ekonomike dhe ato të kujdesit social funksionojnë përmes qeverisjes vendore, kështu që duke i mbështetur njerëzit për të patur një punë të paguar, autoritetet vendore kursejnë në mënyrë direkte. Në vende të tjera si Mbretëria e Bashkuar, ndihma ekonomike paguhet përmes një agjencie të qeverisë qendrore, kurse shërbimi i kujdesit social jepet përmes qeverisjes vendore, kështu që autoriteti vendor jo domosdoshmërisht përfiton vetë financiarisht duke investuar në punësim.

Në Gjermani janë krijuar subvencione kombëtare të pagave për punësimin e personave me nevoja të veçanta, çka i bën firmat sociale më konkurruese. Në shumë vende të tjera, si MB, nuk ka subvencione të tilla të përhershme, kështu që zbatueshmëria e modeleve të punësimit me bazë firmat, nuk mund të kuptohet apo matet.

Për më tepër, koncepti “Vetëpunësim i Mbështetur” mund të marrë një rëndësi të veçantë për situatën e punësimit në vende si Shqipëria sepse ky koncept shkon në simetri me:

- **Ekonomitë e pazhvilluara apo në tranzicion** - ku prioritet është krijimi i mundësive për çdo lloj sipërmarrje që siguron punësimin e grupeve të disavantazuara ose që siguron teknologji moderne, rrjetëzim, shërbime shpërndarjeje dhe marketingu, njësoj si në modelet e ‘tregtisë së ndershme’ të ndërmarrjeve sociale.
- **Zhvillimin rural** – ku produktet dhe shërbimet tashmë i shërbejnë tregjeve lokale, por kanë nevojë për organizim dhe bashkëpunim për të “zbritur” në qytet ose për t’u eksportuar në tregje të tjera, duke u shkëputur nga bujqësia ekzistenciale.
- **Gratë** – të cilat për shkak të përgjegjësive në shtëpi apo kufizimeve të tjera të jetës së përditshme apo atyre kulturore, kanë nevojë për mbështetje dhe rrjetëzim për të tregtuar vetë produktet tyre.

Në të vërtetë, vetë miEnterprise është krijuar mbi përvojën e WEETU, një

6 Women’s Employment, Enterprise and Training Unit - Njësia për Sipërmarrjen, Trajnimin dhe Punësimin e Grave. Fatkeqësisht pas shumë vitesh të suksesshme WEETU u mbyll në 2013 (ishte themeluar në 1987) – edhe pse nuk mund të konsiderohet i pasuksesshëm në terma të rezultateve që solli.

projekt relizuar në Norwich, në Rajonin Lindor rural të MB, për trajnim, punësimin dhe sipërmarrjen e grave, veçanërisht atyre në zonat rurale të Norfolkut.

WEETU adaptoi në mënyrë të suksesshme modelin e mikro-financimit brenda një grupi të barabartësh, model ky i zhvilluar nga banka Grameen në Bangladesh, dhe që e bëri të funksionojë në kontekstin Perëndimor. Gratë që u rekrutuan për programin, kaluan në një kurs të shkurtër trajnimi për sipërmarrjen dhe me përfundimin e tij u ftuan të krijojnë grupe me nga pesë anëtare me të njëjtin specializim. Ky grup më pas takohej në mënyrë të pavarur për të rishikuar planin e biznesit të secilit anëtar. Kur të gjithave u pëlqente një propozim, e përcillnin tek WEETU për të kërkuar hua për realizimin e tij. Drejtori i SEE Geof Cox në një studim të viteve të fundit shprehet se çelësi i suksesit të WEETU, nuk qëndronte tek elementi i financimit, por tek mbështetja brenda grupit, që ishte faktori kryesor i cili bëri të mundur ngritjen e sipërmarrjes midis grave.

Shtojca 3.

Shembuj të praktikave të mira të funksionimit të NS-ve në botë

3.1. Raste studimore të ndërmarrjeve sociale që kanë krijuar punësim për grupet e disavantazuara

Rags2Riches: Gratë në ndërmarrje sociale në Filipine

Rags2Riches është një ndërmarrje sociale në Manila të Filipineve e cila ka nxjerrë nga varfëria qindra gra që jetonin në barrakat e periferisë së qytetit.

Ndërmarrja sociale nisi në 2007-ën me gratë nga Payatas, një nga zonat më të mëdha të grumbullimit të mbeturinave në Filipine, me rreth 12.000 familje.

Gratë e asaj zone, kërkonin nëpër pargjet me mbeturina për qilima të vjetër për t'i kthyer ato në rrugica të thjeshta. Industria rregullohej nga një ndërmjetës i cili kontrollonte si furnizimin ashtu edhe nxjerrjen e rrugicave në treg, duke i lënë grave të ardhura sa për mbijetesë, një pagë prej disa dollarësh në javë.

Ndërmarrja sociale Rags2Riches u themeluan nga Reese Fernandez-Ruiz, e cila vazhdon të jetë ende Drejtoresha Ekzekutive e saj. Ajo i fuqizoi gratë që të fillonin të kontrollonin në mënyrë kolektive biznesin e tyre, të kishin akses në trajnime dhe të merrnin fitime më të mira për produktet e tyre. Duke siguruar mbështetjen e stilistëve më të mëdhenj në Filipine si Rajo Laurel, ato arritën t'i kthenin produktet e tyre në çanta të cilësisë të lartë të cilat shiteshin në Filipine, MB dhe tregje të tjera ndërkombëtare. Rags2Riches gjithashtu siguroi mbështetje nga organizata të tilla si Sipërmarrja e Filantropisë LGT.

Në 4 vite, 450 gra nga 21 komunitete të ndryshme kanë mundur të ndryshojnë rrënjësisht jetën e tyre përmes kësaj ndërmarrjeve sociale.

Mësimet e nxjerra:

- Ndërmarrja sociale mund të jetë një mënyrë efektive për të nxjerrë gratë nga varfëria;
- Edhe personat më të disavantazuar mund të përdorin burimet globale dhe aksesojnë tregjet;
- Veprimi kolektiv mund ta mposhtë shfrytëzimin;
- Shpesh, të synosh cilësinë më të lartë është politika më e mirë.

PackIT: Transformimi i një shërbimi publik në ndërmarrje sociale

PackIT është një nga të paktat ndërmarrje sociale në MB që është krijuar si derivat i procesit të dhënies së ofrimit të shërbimit nga autoriteti lokal në të tretë.

PackIT filloi si një projekt Shërbimesh Sociale të Cardiff-it në 1988, fillimisht me 2 përdorues dhe 2 staf të bazuar në një qendër ditore, por me idenë e krijimit të një kontrate biznesi për paketimin, magazinimin dhe shpërndarje e produkteve.

Fillimisht ajo u zhvillua shumë ngadalë. Deri në vitin 1993, kur John Bennett, menaxherit aktual, iu kërkua të përfshihej në ndërmarrje për të zgjidhur disa probleme të shitjes, ajo kishte ende vetëm 4 punonjës dhe 2 përdoruesit e shërbimeve paguheshin ende vetëm 20£ në formën e “kompensimit” për paraqitje në punë. Megjithatë, xhiroja shkonte deri në 70.000£ në vit dhe PackIT kaloi nga një qendër ditore në një njësi industriale. Gjithashtu u krijua një kompani e pavarur dhe stafi u transferua në të.

Edhe pse ishte menduar të ishte një prezencë e përkohshme, John Bennett qëndroi për të menaxhuar biznesin dhe për ta shndërruar atë përfundimisht në një Ndërmarrje Sociale të famshme e cila do të fitonte në vitin 2003 çmimin “Zgjidhja Sipërmarrëse” dhe në 2005-ën çmimin “Ndërmarrja Sociale Evropiane e Vitit”.

PackIT tashmë ka një staf prej 16 punonjësish me kohë të plotë, gjysma prej të cilëve janë persona me nevoja të veçanta. I gjithë stafi merr një pagë mbi pagën minimale. Punonjësit kanë një gamë të gjerë problematikash si shurdhëri të thellë, vështirësi a çrregullim në të nxënë të një shkalle të ulët si disleksi dhe dispraksi, Sindroma Down etj.

Disa nga punonjësit me nevoja të veçanta të PackIT janë të punësuarit kryesorë në familjet e tyre. Dy përdoruesit e shërbimit të përfshirë që prej 1988, vazhdojnë ende të punojnë aty por tashmë me pagë të plotë dhe bëjnë pjesë në grupin e punonjësve që dikur merrnin përkujdesje ditore të plotë.

Në vitin 2005, Fondacioni “New Economics” analizoi “rikthimin e investimit social” të PackIT dhe tregoi një raport kthimi prej 1.9 në 1 – pra për çdo 1 paund të investuar, krijohet vlera sociale prej 1.90 paund përmes reduktimit të kostove të ndihmës sociale dhe rritjes së blerjeve lokale. PackIT, është tashmë një kontribues financiar i bashkisë së Cardiffit. Të ardhurat nga qiraja e ndërtesave dhe taksat lokale që PackIT paguan, përbëjnë më shumë se dyfishin e fondit të mbetur të Cardiff për financimin e ndihmës sociale.

Mësimet e nxjerra:

- PackIT tregon qartë se shumë përdorues të shërbimeve të kujdesit (mendor dhe fizik) janë të aftë të punësohen dhe potenciali shoqëror për kursimin e kostove është shumë i madh. Kjo është gjithashtu përvoja më e re dhe për këtë arsye më pak e provuar, e dhënies së ofrimit të shërbimit nga autoritetet lokale te persona të tjerë.
- John Bennett e çoi PackIT përpara për më shumë se 10 vjet, që prej mbylljes virtuale të 1993-it. Ai është sipërmarrës social me përvojë nga sektori privat. Aktualisht asnjë nga të punësuarit në PackIT nuk vjen nga eksperiencë në fushën e kujdesit (edhe pse sigurisht një pjesë e tyre janë përfitues të shërbimit të kujdesit ose kanë patur përgjegjësi për t'u kujdesur për persona të tillë në familje).
- Edhe pse PackIT tregon se transformimet e shërbimeve shëndetësore e sociale në ndërmarrje sociale mund të funksionojnë, kjo përvojë ka nxjerrë edhe shumë çështje domethënëse me të cilat është e nevojshme të ballafaqohesh gjatë këtij procesi.

SUMA: Të ecësh me hapa të vegjël

“SUMA” është grosisti, distributori i pavarur më i madh në MB, i specializuar në shpërndarjen e produkteve vegjetariane, organike, produkteve natyrore dhe etike. SUMA është një kooperativë me 120 punonjës, e vendosur pranë Halifax në Anglinë e veriut, që e ka bazuar aktivitetin që ushtron në parimet e tregtisë së ndershme dhe biznesin etik.

Është një biznes shumë-milionë paund-ësh që shet e dërgon produkte tek klientë në të gjithë botën.

Ndryshe nga shumica e kompanive në MB, SUMA qeveriset përmes një sistemi demokratik menaxhimi, që nuk është i përcaktuar nga parimet konvencionale të hierarkisë. Duke qenë një kooperativë punonjësish, biznesi është në pronësi dhe menaxhohet nga të gjithë punonjësit/anëtarët e saj njëkohësisht.

Të gjithë paguhen njësoj dhe në mënyrë kolektive dhe bëjnë të gjitha punët që duhen bërë, të çfarëdo lloji. Puna është e ndarë sipas një sistemi rotacioni dhe secili nga punonjësit ka tre detyra të ndryshme që duhet të kryejë çdo javë. Nuk ka menaxherë apo drejtorë ekzekutivë. Vendimet merren në grupe punonjësish/skuadra dhe politika vendoset në mbledhjet e përgjithshme.

SUMA raporton një nivel të lartë kënaqësie në punë dhe numri i mungesave në punë për arsye shëndetësore është shumë i ulët. Treguesit shëndetësore të punonjësve të mëparshëm janë gjithashtu shumë të mirë dhe ka një listë pritëse prej më shumë se 600 personash të cilët duan t'i bashkohen kooperativës.

Ajo është një kompani që në bazën e aktivitetit të saj ka respektin rigoroz të vlerave etike, burimin etik të produkteve dhe mbështet fuqishëm tregtinë e ndershme. Kujdesi për mjedisin tregohet përmes: përdorimit 100% të energjisë së rinovueshme në prodhim, përdorimit të një makine hibride për ata që kanë detyra përfaqësuese, riciklimit dhe kompozimit të mbetjeve ushqimore.

Mësimet e nxjerra:

- SUMA është prova që një ndërmarrje sociale demokratike jo vetëm mund të funksionojë efektivisht, por edhe mund të krijojë përfitime e ushqejë

kënaqësinë mes fuqisë punëtore.

- Historia e saj e gjatë që nga fillimet modeste, tregon se ndërmarrjet e vogla sociale mund të rriten dhe kthehen në biznese ndërkombëtare dhe të vazhdojnë gjithsesi të mbartin vlerat dhe etikën e tyre origjinale.

Kompania e Plehut Boa Lam: Pastrimi i ndotjes, krijon vende pune

Kompania e Plehut Boa Lam u ngrit nga Z. Luu, i cili u kthye nga lufta e Vietnamit në fshatin e tij pranë Hanoi, e që e gjeti lumin e vogël që përshkonte komunitetin e tij, të bllokuar dhe të ndotur. Shkaku i ndotjes ishte shkarkimi i mbetjeve në fshat nga bizneset që prodhonin makarona orizi, një problem i zakonshëm ky në Vietnam.

Z. Luu zhvilloi një proces organik që do i shndërronte mbetjet në një pleh të cilësisë së lartë. Me një investim modest Z. Luu dhe e shoqja e tij Danh Thi Tram, ndërtuan një mjedis pune dhe krijuan vende pune për afro gjashtë të rinj nga fshati duke i dhënë atyre punë e duke bërë në këtë mënyrë që ata të mos largoheshin nga komuniteti i tyre për diku tjetër. Kompania Boa Lam arriti të blinte mbetjet e prodhuesve të makaronave duke i dhënë të ardhura shtesë, e duke i inkurajuar në këtë mënyrë të mos derdhnin më mbetjet e tyre në lum. Plehu organik i një cilësie të lartë që u prodhua, iu shit fermerëve të varfër në zonën e kodrës, duke përmirësuar kështu prodhimet dhe jetesën e tyre.

Kur u vizituan në 2011-ën nga Ndërmarrja Sociale “Evropa”, z. Luu dhe gruaja e tij nuk e shikonin veten si ndërmarrje sociale por tani ata e dine se përmes vlerave dhe dëshirës së tyre për të ndihmuar komunitetin e tyre ata kanë ngritur atë çka njihet si një ndërmarrje e shkëlqyer sociale. Vizita ishte pjesë e një studimi të aktivitetit të ndërmarrjeve sociale në vend dhe një nga gjetjet kryesore të tij ishte se në Vietnam kishte qindra ndërmarrje me bazë familjare apo komunitare që ishin ngritur për të zgjidhur probleme sociale, por që nuk ishin lidhur me njëra-tjetrën ose nuk e identifikonin veten si ndërmarrje sociale.

Kompania Boa Lam u pa se kishte mungesë investimesh dhe më shumë fonde do të mundësonin blerjen e pajisjeve më të mira të punës duke e bërë atë më efikase dhe duke rritur ndikimin social. Shpresohet se rezultatet e vëzhgimit do të sjellin një mbështetje më të mirë të organizuar për sipërmarrje të tilla.

Mësimet e nxjerra:

- Me një investim të vogël dhe ide novatore, një ndërmarrje sociale mund të ketë një ndikim domethënës në jetën e njerëzve në komunitet.
- Shpesh, aktivitete të tilla mund të ekzistojnë prej kohësh, veçanërisht në ekonomi të varfra, pa ndonjë përfitim nga mbështetje të organizuara por, ashtu si kompania Boa Lam, ato mund të vuajnë mungesën e investimeve nëse vazhdojnë të qëndrojnë të izoluara.

Speed sisters: Të drejtosh një ndërmarrje sociale në Palestinë

“Speed sisters” është një ndërmarrje sociale anëtare të së cilës janë gra të Krishtera e Myslimane, që besojnë se një e ardhme më e mirë është e mundur për to si gra dhe si Palestineze. Ato kanë ngritur skuadrën e tyre të garave me makina rruge, në Eest Bank Circuit.

E formuar në vitin 2009 dhe e sponsorizuar nga Konsullata Britanike, skuadra mban si flamurin britanik ashtu edhe atë palestinez. Pavarësisht se janë të financuara dhe mbështeten në makina të marra me qira, ato konkurojnë suksesshëm me të gjithë rivalët e tyre meshkuj. Një nga anëtarët e grupit renditet në dhjetëshen më të mirë të garuesve me makina në Palesitnë.

Ndërmarrja sociale ka ndihmuar në ndryshimin e imazhit të gruas në Lindjen e Mesme, duke u përballur me kriticizmin e klerikëve të cilët i quajnë si të pavlera, joislamike madje edhe *haram* (të ndaluara) këto lloj veprash. Shumë nga gratë shprehen se nuk janë mbështetur apo inkurajuar nga familjet e tyre.

Megjithatë, Khaled Khadoura, kryetari i Federatës Palestineze të Sporteve Motorike, thotë se “gratë janë konkurente serioze” dhe se “ai është shumë krenar të shohë gratë e reja që interesohen për garat me makina në Circuitin Palestinez”.

Ndonëse ambicia e “Speed sisters” është të ngrihen në nivele Ndërkom-bëtare, ato përballen me një barrierë tjetër që është përfaqësimi i një vendi që nuk njihet.

Një film bazuar në “Speed sisters” po xhirohet dhe do të lançohet shumë shpejt, duke bërë kështu të mundur që të promovohen edhe më shumë.

Mësimet e nxjerra:

- Ndërmarrjet sociale mund të përdoren për të sfiduar paragjykimet dhe ndryshuar perceptimet;
- Përfitimet sociale të krijuara mbajnë gjallë ndërmarrjen sociale, duke tërhequr sponsorizime nga Konsullata Britanike si dhe dhurime në makina dhe pajisje;
- Shpesh, sa më të mëdha të jenë barrierat aq më tepër ka të ngjarë të gjejmë grupe njerëzish të motivuar e të gatshëm për të provuar të ndryshojnë botën.

3.2. Raste studimore të metodologjive të zhvillimit të ndërmarrjeve sociale që krijojnë vetëpunësim për grupet e disavantazuara

Coopaname: Mikro-sipërmarrjet e grave në Francë

Coopaname është një kooperativë punësimi, anëtare e një rrjeti kooperativash të ngjashme në Francë dhe Belgjikë, që ofron shërbime për personat e papunë, shumica prej të cilëve gra⁷. Ajo u ofron pjesëmarrësve mundësinë të provojnë dhe realizojnë projekte biznesi duke ruajtur në të njëjtën kohë të drejtën e përfitimit nga asistenca sociale.

Individët që shprehin interes, ftohen në një takim informues dhe më pas ata mund të vendosin nëse duan të bëhen anëtarë të kompanisë. Që të pranohen nga skema, ata duhet të prezantojnë një projekt, por pa qenë nevoja të përpilojnë një plan biznesi.

Kompania i mbështet individët në vijimësi që të zhvillojnë detajet e projektit të tyre si dhe të sigurojnë mënyrat për t'a realizuar atë, veçanërisht duke gjetur klientë potencialë dhe përcaktuar një strategji biznesi. Mbi këto baza punonjësit fillojnë sipërmarrjen e tyre. Marrëdhëniet midis punonjësve dhe Coopaname rregullohen përmes Rregullores së rrjetit. Kompania i mbështet

7 60% e anëtarëve të biznesit Coopaname janë gra – më shumë se dyfishi i përfaqësimit të grave në iniciativa të tjera të zhvillimit të biznesit në Francë.

punonjësit duke menaxhuar të gjitha çështjet administrative, financiare, sociale dhe formalitetet e taksave.

Sapo aktiviteti fillon të gjenerojë fitime – mjaftueshëm për financimin e punësimit – punonjësit i duhet të nënshkruajë një kontratë punësimi me Coopaname.

Fillimisht kjo është një kontratë me kohë të pjesshme por e hapur. Kjo mundëson që sipas ligjit francez, i punësuar i vazhdojë të marrë përfitimet nga statusi i papunësisë. Shuma e pagës së një të punësuarit varet në mënyrë direkte nga fitimet e gjeneruara nga aktiviteti i biznesit. Përkatësisht, Coopaname merr fitimet e aktivitetit dhe pastaj paguan punonjësin. Në total, 10% e fitimit të aktivitetit i kalohet financimit të Coopaname. Kontrata e punësimit (paga, koha e punës) amendohen në linjë me zhvillimin e aktivitetit.

Si punëdhënës, Coopaname duhet të ushtrojë aktivitetin konform ligjit të punës në Francë dhe është ligjërisht përgjegjëse për aktivitetin. Punonjësit janë të lirë të menaxhojnë aktivitetin e biznesit të tyre ashtu siç ata dëshirojnë, megjithatë edhe pse nuk kanë një zyrë brenda kompanisë ata janë ligjërisht të punësuar të Coopaname. Ata kanë të drejtë të përfitojnë në bazë të ligjit të punës dhe ligjit të sigurimeve shoqërore që mbulon punonjësit, sidomos në rastin e dështimit të aktivitetit të tyre, rast në të cilin ata marrin pagesë papunësie. Çdo punonjës ka të drejtë të përfshihet në disa aktivitete tregtare.

Njerëzit e përfshirë në skemën Coopaname mund të përfitojnë nga mbështetja e njëri tjetrit në mbledhjet mujore. Në këto mbledhje pjesëmarrësit ndajnë eksperiencën dhe në disa raste zhvillojnë aktivitete të përbashkëta. Kur aktiviteti bëhet ekonomikisht rentabël, punonjësit mund të lënë Coopaname dhe të financojnë kompaninë e tyre personale ose mund të zgjedhin të bëhen aksionerë. Në këtë rast, punonjësit janë të përfshirë totalisht në zhvillimin e kompanisë dhe marrin pjesë në menaxhimin e saj, rrjedhimisht edhe në monitorimin e përdorimit të fondeve të marra nga Coopaname. Për aq kohë sa ata do të qëndrojnë me kompaninë, punonjësit përfitojnë trajnime – veçanërisht trajnime në menaxhimin e biznesit – duke u aftësuar në praktika të cilat nuk i njihnin përpara se t'i bashkoheshin kompanisë. Përgjithësisht, mbështetja që i jepet një anëtar të biznesit sigurohet nga anëtarët e tjerë, si dhe nga punonjësit dhe menaxherët e përhershëm.

“The Big Issue”

“The Big Issue” është një ndërmarrje sociale e cila u lançua në vitin 1991 si përgjigje ndaj problemit të rritjes së numrit të personave që flinin në rrugët e Londrës. Themeluesit vendosën të adresonin problemin e të pastrehëve duke i ofruar këtyre personave mundësinë të fitojnë të ardhura të ligjshme; “për t’i ndihmuar ata të ndihmojnë veten”. Ata e bënë këtë duke prodhuar një revistë e cila do të shitej në rrugë nga vetë të pastrehët.

Në 20 vite, organizata ka ndihmuar me mijëra njerëz vulnerabël të marrin në kontroll jetën tyre dhe aktualisht punon me rreth 2.000 të pastrehë dhe njerëz të kësaj kategorie në të gjithë MB.

Që të bëhet shitës i “The Big Issue”, një individ i duhet të vërtetojë që është i pastrehë apo në rrezik për të qenë i tillë si dhe i duhet t’i nënshtrohet një procesi njohjeje dhe të nënshkruajnë një kod sjelljeje. Pasi kanë bërë këtë, personave të pastrehë u jepet një numër i caktuar revistash falas. Me fitimet e revistave të shitura ata mund të blejnë kopje të tjera, të cilat i blejnë për 1.25 £ dhe i shesin për 2.50 £, duke mundur të fitojnë kështu 1.25 £ për kopje.

Vetëm vitin e kaluar ata fituan më shumë se sa 5 milion £ nga shitjet, duke u çliruar tashmë nga varësia e lëmshës dhe duke u dhënë një alternativë për të jetuar.

Pas ndërmarrjes sociale “The Big Issue”, qëndron Fondacioni bamirës me të njëjtin emër i cili ofron mbështetje dhe shërbime bazë për shitësit. Organizata ofron këshillim dhe orientim në katër fusha kryesore: strehim, shëndet, pavarësi financiare dhe nxitjen e iniciativës. Ajo bazohet thuhetse totalisht në dhurime vullnetare.

Në dy dekadat e fundit revista është bërë sinonim i sfidës, gazetarisë së pavarur dhe e mirënjohur për intervista ekskluzive me super-yjet më të famshëm të momentit. Aktualisht ajo ka një xhiro prej 105.000 kopjesh çdo javë.

E krijuar si një zgjidhje biznesi për një problem social, “The Big Issue” është bërë një nga markat më të njohura në MB dhe një projekt i fuqishëm për ndryshim social, i cili ka frymëzuar qindra praktika të ngjashme, nga Johannesburg në Tokio, nga Sidney në Addis Ababa, nga Perth në San Paolo, nga Seoul në Nairobi.

Mësimet e Nxjerra:

- Ndërmarrja sociale mund të jetë një mënyrë efektive për të përdorur ndihmën ndaj vetes dhe për ti nxjerrë me dinjitet njerëzit nga varfëria dhe dëshpërimi.
- Produkte të tilla si revista “The Big Issue” shiten për shkak të cilësisë së gazetarisë dhe vlerës së shtuar të përfaqësuar nga përfitimi i drejtpërdrejtë i atij që e shet.
- “The Big Issue” ndryshoi në mënyrë pozitive marrëdhënien midis atyre që japin para dhe përfituesve. Ajo është një ndërmarrje sociale e bazuar në blerje më tepër sesa në dhurime.

3.3. Raste studimore të zhvillimeve të infrastrukturës që kanë funksionuar

Fondi Kyç

“Fondi Kyç” u krijua në vitin 1999 si një ndërmarrje sociale për të ndihmuar të tjera ndërmarrje sociale. Qëllimi kryesor i tij është të mbështesë ndërmarrjet sociale në veri të Anglisë me paketa ndihme diverse dhe fleksibël që përfshijnë hua, grante, interesa kapitali dhe këshillim.

Deri më sot Fondi ka investuar mbi 26 milion £ në mbi 2.000 ndërmarrje sociale dhe ka ndikuar drejtpërsëdrejti në krijimin e 130 ndërmarrjeve sociale të reja duke krijuar 780 vende të reja pune dhe duke ruajtur 622 të tjera.

Problemi me të cilin përballeshin shumica e ndërmarrjeve sociale përpara krijimit të “Fondit Kyç” ishte gjenerimi i financimeve nga institucione të tilla si bankat, të cilat nuk i kuptonin nevojat dhe veçantinë e tyre.

“Fondi Kyç” është ngritur nga ndërmarrje të tjera sociale, drejtohet nga njerëz me eksperiencë në ndërmarrjet sociale, ndan të njëjtat vlera dhe objektiva sociale me ato të klientëve të tij dhe është pjesë e lëvizjes së ndërmarrjeve sociale në veri të Anglisë. Si i tillë, paketat e tij hartohen sipas nevojave të ndërmarrjeve sociale, dizenuar me pjesëmarrjen e tyre të plotë, në përgjigje të interesit të tyre më të lartë e nevojave më të mëdha.

Mësimet e nxjerra:

- Ndërmarrjet sociale nuk kanë nevojë të varen/mbështeten domosdoshmërisht nga sektorët e tjerë për nevojat që kanë. Ato mund të bashkëpunojnë ndërmjet tyre për të gjetur zgjidhjen që u përshtatet nevojave të tyre.

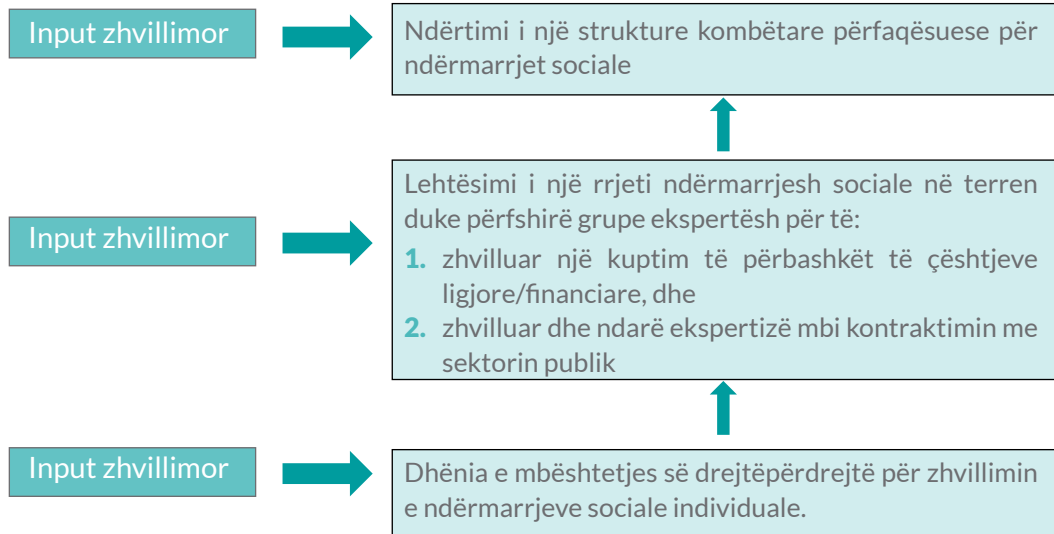
Puna e Geof Cox me Oxfam në Rusi nga viti 2008

Në vitin 2008, drejtorit të SEE Geof Cox iu kërkua nga organizata ndërkombëtare Oxfam nëse ndërmarrjet sociale mund të luanin rol në programin e tyre kundër varfërisë në Rusi. Në vijim, si pjesë e punës, u zhvillua një kuadër i gjerë për zhvillimin e ndërmarrjeve sociale që funksiononin njëkohësisht si në ndërhyrjet “nga lart poshtë” edhe në ato “nga poshtë lart”, si për mbështetjen e ndërmarrjeve sociale individuale ashtu edhe për krijimin e një strukture përfaqësuese kombëtare, dhe lidhjen e të dy përfaqësuesve duke lehtësuar në terren një rrjet të ndërmarrjeve sociale dhe mbështetësve të tyre.

Geof Cox ishte përfshirë në zhvillimin e *Social Firms UK*, strukturës “ombrellë” për ndërmarrjet sociale dhe kooperativat në MB dhe kuadri për Rusinë u bazua në filozofinë se zhvillimi i një strukture kombëtare përfaqësuese s’është e nevojshme të bazohet në një aksion të gjatë dhe të kushtueshëm. *Social Firms UK* u krijua si pjesë e një projekti të Fondit Social Evropian, dhe vetëm brenda pak viteve u shndërrua nga një skuadër shumë e vogël (vetëm 2-3 persona në fillimet e saj) në strukturën më të madhe kombëtare.

Strategjia më e rëndësishme e rritjes adaptuar nga *Social Firms UK* ishte në fakt shfrytëzimi i ekspertizës dhe rrjeteve ekzistuese. Në vend që të zhvillonte degët e saj rajonale, *Social Firms UK* u shtoi organizatave ekzistuese specializime dhe këshillim biznesi, duke arritur njëkohësisht përfshirjen e tyre në lëvizjen *Social Firms*, sigurimin e ambasadorëve lokalë dhe rajonalë, si dhe sjelljen e eksperiencave të tyre zhvillimore në *Social Firms*.

Diagrama në vijim u përdor për të filluar dhe argumentuar procesin e kërkuar në Rusi.



Inputet zhvillimore u koordinuan nga një *Partneritet Zhvillimi* i Oxfam-it dhe OJF-ve të tjera kryesore, i cili ndoqi një program mbledhjes të rregullta mujore për të koordinuar planifikimin rreth detyrave si më poshtë:

1. *Organizimi i një workshopi* në tetor 2008 si pjesë e Programit Kundër Varfërisë, planifikimi i inputeve por edhe vlerësimit dhe ndjekjes së procesit në vijim.
2. Bazuar në eksperiencën dhe materialet e këtij Workshopi, planifikimi i një programi trajnimi mbi zhvillimin e ndërmarrjeve sociale për nxitjen e promovimit dhe iniciativave nga OJF-të dhe organizata të tjera të interesuara. Gjithashtu, ky program trajnimi krijoi kontakte edhe me më shumë individë e organizata kyç që kishin interes e ekspertizë të madhe me ndërmarrjet sociale dhe që kontribuan në rrjetëzimin e nevojshëm që do të ndërtonte përfundimisht një lëvizje të vërtetë të ndërmarrjeve sociale në Rusi.

3. Lançimi i krijimit të rrjetit të ndërmarrjeve sociale dhe mbështetësve të tyre duke sjellë së bashku dy “grupe ekspertësh”:
 - për të zhvilluar një kuptim të përbashkët të çështjeve kryesore ligjore/financiare që ndikojnë zhvillimin e ndërmarrjeve sociale
 - për të zhvilluar dhe ndarë ekspertizën mbi kontraktimin me sektorin publik.
4. Koordinimi dhe monitorimi i planeve praktike të biznesit dhe inputeve të tjera të zhvillimit të ndërmarrjeve sociale individuale në 5 qytete pilot, sipas rekomandimeve të *Programit Kundër Varfërisë*.
5. Zhvillimi i një projekti vijues specifikisht për zhvillimin e ndërmarrjeve sociale për ta vendosur të gjithë këtë punë fillestare mbi një bazë të qendrueshme dhe të mbështetur financiarisht për disa vite në vijim.



SHTËPIA BOTUESE
mediaprint

ISBN:

