



Funded by the  
European Union



**MNE-ALB**  
IPA CROSS-BORDER COOPERATION PROGRAMME  
MONTENEGRO-ALBANIA 2014-2020



# WORK4YOUTH

REVOLUTION FOR 4.0 GENERATION  
REVOLUCIONI PËR GJENERATËN 4.0  
REVOLUCIJA ZA 4.0 GENERACIJU

Policy Brief — Dokument i shkurtër politikash — Preporuke za razvoj politika

## 2022 |

This document was produced within the Work4 Youth project implemented by Partners Albania for Change and Development, Association for Democratic Prosperity-Zid, and Young Intellectuals Hope in the frame of the Cross Border Cooperation Programme Montenegro-Albania 2014-2020 under the Instrument for pre-accession Assistance (IPA II). with the financial support of the European Union. Its contents are the sole responsibility of the team of researchers, and do not necessarily reflect the views of the European Union.

© Partners Albania for Change and Development

©ADP ZID

December 2022

Ky dokument është hartuar në kuadër të projektit Work4Youth të zbatuar nga Partnerët Shqipëri për Ndryshim dhe Zhvillim, Shoqata për Prosperitet Demokratik - Zid dhe Intelektualët e Rinj “Shpresë”, në kuadër të Programit të Bashkëpunimit Ndërkufitar IPA Mali i Zi - Shqipëri 2014-2020 nën Instrumentin e Asistencës së Para-Anëtarësimit (IPA II) me mbështetjen financiare të Bashkimit Evropian. Përmbajtja e raportit është përgjegjësi e drejtpërdrejtë e ekipit të studiuesve dhe nuk pasqyron domosdoshmërisht pikëpamjet e Bashkimit Evropian.

©Partnerët Shqipëri për Ndryshim dhe Zhvillim

© ADP ZID

Dhjetor 2022

Ova publikacija nastala je u okviru projekta Work4Youth koji sprovode Partners Albanija za Promjene i Razvoj, Asocijacija za Demokrati Prosperitet-Zid i Mladi intelektualci Nada u okviru prekograničnog program saradnje Crna Gora-Albanija 2014-2020 u okviru Instrumenta pretprištupne pomoći (IPA II), uz finansijisku pomoć Evropske unije. Njegov sadržaj isključiva je odgovornost tima istraživača i ne odražava nužno stavove Evropske unije.

© Partners Albanija za Promjene i Razvoj

© ADP ZID

Decembar 2022

Author of the Albanian Policy Brief  
Autor i Dokumentit të Politikave për Shqipërinë  
Autor Albanskog Policy Brief

**IDRA Research & Consulting**

Author of the Montenegrin Policy Brief  
Autor i Dokumentit të Politikave për Malin e Zi  
Autor Crnogorskog Policy Brief

**Miralem Tursinović**

Design and Layout  
Dizajni dhe Faqosja  
Dizajn i izgled

**Elona Kapexhiu**

# CONTENT

## REVOLUTION FOR 4.0 GENERATION

Policy Brief – <b>Albania</b> .....	7
Policy Brief – <b>Montenegro</b> .....	13

## REVOLUCIONI PËR GJENERATËN 4.0

Dokument i shkurtër politikash - <b>Shqipëri</b> .....	21
Dokument i shkurtër politikash - <b>Mali i Zi</b> .....	29

## REVOLUCIJA 4.0 ZA NOVE GENERACIJE

Preporuke za razvoj politika – <b>Albanija</b> .....	37
Preporuke za razvoj politika - <b>Crna Gora</b> .....	45





# WORK4YOUTH

REVOLUTION FOR 4.0 GENERATION  
POLICY BRIEF

# ALBANIA

## CONTENT

Introduction .....	7
Economic Context .....	7
Employment and Self Employment in the Revolution 4.0.....	8
Policy Recommendations .....	10
<i>Increase Awareness of Revolution 4.0 and Transference of Technology and Know-How</i> .....	10
<i>Structural Transformation</i> .....	11
<i>Focus on the ICT Sector</i> .....	11
<i>Inclusive Education and Skills Development</i> .....	12
<i>Leveraging the Global Market to counter Migration of Skilled Workforce</i> .....	12

## INTRODUCTION

The aim of this brief policy document is to provide recommendations for the improvement of employment and self-employment environment for 4.0 Revolution generation on CBC region, between Montenegro and Albania. The geographically covered areas under this contract are Municipality of Bar, Tuz, Podgorica and Shkodra. This assignment is implemented under the framework of IPA Cross-Border Project Work4Youth, which is directly related with *Result 3. support to young entrepreneurs and self-employment through local policies and incentives.*

This policy brief is built upon our previous research in the area, Employment and Entrepreneurship of the Youth in Shkodra Region conducted in 2021 in the context of the same project; is built upon literature review of employment and self-employment in the Revolution 4.0; on country development context and regional development context.

## ECONOMIC CONTEXT

In recent years, Albania has been characterized by positive economic developments, mainly producing a stable macroeconomic environment. Albania was a fast-growing economy in the previous global financial crisis of 2007-2008, showing significant progress in various sectors. Afterwards, the world economic problems that followed caused by the financial crisis created a period of slow growth, while the road to recovery proved difficult and somewhat long. However, during 2017 and 2018, the path of recovery seemed more evident, and the continuous positive trend was the expected result of development programs.

Nonetheless, Albania is facing the challenges of three major and sequential shocks: the November 26, 2019, earthquake, the COVID-19 pandemic and the global inflation pressure. The November (2019) earthquake was the strongest in Albania in four decades. The need to address the socio-economic impact of these events was immediate for vulnerable groups and small and medium enterprises in the affected areas. While reconstruction was just beginning, the country was severely affected by the global coronavirus disease (COVID-19) pandemic. Mainly affected by the earthquake, the projected growth trend in 2019 shrank to an increase of 2.21%<sup>1</sup>. The COVID – 19 pandemic and the early lockdown during March-May 2020 proved a significant recession during the first quarter and more so during the second quarter of 2020. The recession started during the first quarter of 2020 and peaked at -10.23% (quarter second), while the annual growth rate was estimated at -3.3%<sup>2</sup>. While it recovered in the first quarter of 2021, the GDP in the second quarter of 2021 increased by 17.89%. This trend continued further into 2022, although growth rates soon normalized.

After a strong comeback in 2021, the Albanian economy has maintained a positive momentum this year, despite the shock to the global economy caused by the Russian invasion of Ukraine. Inflation has increased sharply and has become more and more widespread. From the previous maximum of annual inflation in 2010 (3.5%), during the months of 2022 it immediately increased to 3.7% (January) and 3.9% in February. The growth rate has not stopped throughout the year, reaching a maximum of 8.3% in October<sup>3</sup>. Under these conditions, the future perspective is unclear. International food and energy prices may rise further. Higher and more persistent inflation could further weigh on real incomes and weaken growth prospects. The drastic tightening of global financial conditions may hinder Albania's access to financing. The economy is also vulnerable to adverse weather conditions and changing real estate price growth.

From a macroeconomic point of view, the rise in inflation reflected shocks to price increases in international markets resulting from the contraction of production chains due to the COVID-19 pandemic and the Russian occupation of Ukraine. The prices of raw materials, food and energy products have risen rapidly in recent months. This growth has reflected both the recovery of global demand and the difficulties that supply has had to return to pre-crisis levels.

Throughout the last decade, the unemployment rate has increased during the years 2010-2014, where in 2014 it reached the maximum of 19.9%. After 2014, a downward trend at a fast rate, which has caused the unemployment rate to be 11.6% by 2019. Accordingly, the youth unemployment rate reached its maximum of 39.7% during 2014-2015, followed by a decline until 2019, where the rate was at 27%. The downward trend was slowed by the COVID-19 pandemic situation in 2020, but the slowdown was momentary, and unemployment continues to decline in 2021 and 2022 (Q3) fell to 10.6%<sup>4</sup> for the population aged 15 years and over and 20.5% for young people aged 15-29. However, employment remains one of the most important challenges. On one hand, demand for workers is needed from a dynamic private sector that can provide productive jobs. On the other hand, the population needs the assets, education, and incentives to take up the jobs that are offered, while low salaries are driving the labour force out of the country.

1 INSTAT, National Accounts Statistics, 2022.

2 Ibid.

3 INSTAT, Consumer Price Index Statistics, 2022.

4 INSTAT, Employment and Unemployment from Labour Force Survey, 2022.

Based on our previous study in the Shkodra region<sup>5</sup>, we were faced with complex employment and self-employment environment: declining labour participation rates, followed by declining unemployment, clear indications of youth being unemployed or seasonally employed, informality, low salaries and most importantly lack of prominent jobs<sup>6</sup>.

Further, youth entrepreneurship in Shkodra region is still dormant. Thus, entrepreneurial activity is mostly focused on micro and small-scale business activity in areas such as tourism, agriculture, and artisanship. Internal migration of the highly skilled youth has been a major component in contributing to the entrepreneurship environment in Shkodra region, as skilled youth either pursue opportunities in Tirana or abroad. Further, there is a lack of awareness about local opportunities amongst the youth living there, also considering the lack of comprehension of opportunities due to low skills acquired through low quality education or lack of exposure to entrepreneurship activities.

The guiding national policy document is The National Employment and Skills Strategy (NESS) 2023-2030 (Draft for public consultation). The general goal of the strategy is to promote quality jobs and possibilities for skills for all, Albanian women and men, throughout their life cycle. The NEES focuses on the following strategic priorities:

**The objective of policy 1:** Skills development and better matching of demand with supply in the labour market for more employment

- Specific/strategic objective 1.1: Reducing the skills mismatch for all professions
- Specific/strategic objective 1.2: Increasing the level of skills of women and men of working age
- Specific/strategic objective 1.3: Better functioning of labour market for all

**The objective of policy 2:** Enabling decent employment for women and men through the implementation of comprehensive labour market policies

- Specific/strategic objective 2.1: Mediation and delivery of support programs for effective and inclusive employment
- Specific/strategic objective 2.2: Ensuring decent work for everyone, everywhere

The strategy relies on the modernization of employment services, expanding the range and outreach of services and active labour market programs, incentivizing self-employment, while on the other hand focusing on labour supply through vocational and education training and quality education.

Further, the Economic Reform Programme (ERP) 2022-2024 presents three main challenges for the Albanian economy, upon which builds the programme objectives:

1. Increasing innovation and skills of young people and adults to enhance employment.
2. Increasing the coverage and adequacy of social protection and health insurance to reduce the share of the population at risk of poverty.
3. Improve the business environment and investment climate by increasing government support and tackling informality.

Two challenges related to employment and self-employment, are further linked with the digital transformation, a context which is related to e-governance and the digital economy.

## EMPLOYMENT AND SELF EMPLOYMENT IN THE REVOLUTION 4.0

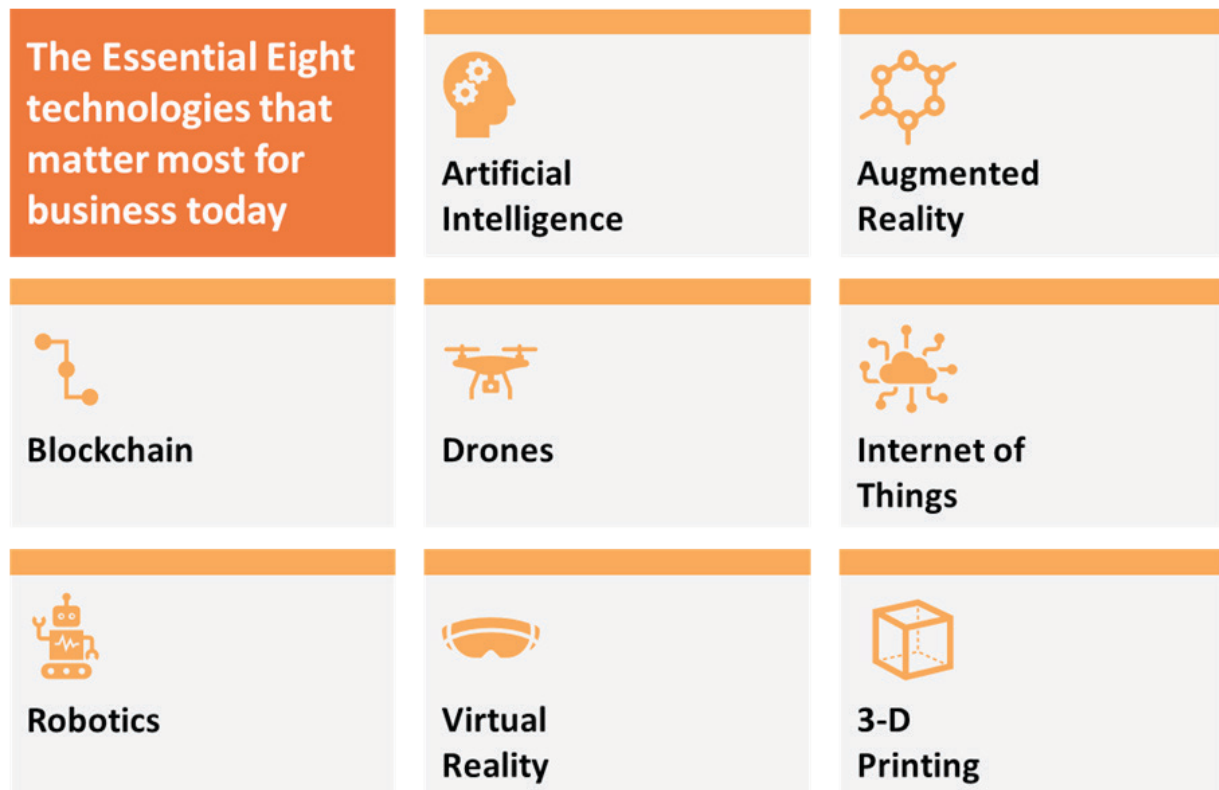
Technological progress is enabling machines to complete many of the tasks that once required human beings. That new automation revolution will have a major effect on employment in the coming years. Nearly every job will change, many quite profoundly, and the overwhelming majority of today's employees will need to develop new skills. Based on the recent trends the Fourth Industrial Revolution (4IR) presents an opportunity for economies through eight essential technologies, including artificial intelligence, augmented reality, blockchain, drones, internet of things, robotics, virtual reality and 3D printing.<sup>7</sup>

5 IDRA Research & Consulting, *Employment and Entrepreneurship of the Youth in Shkodra Region*, 2021.

6 By prominent jobs we refer to jobs which offer a possibility for career, decent salary, opportunity of leisure, possibility for personal and professional growth.

7 PwC, *The Fourth Industrial Revolution*, 2022.





Source: PwC, *The Fourth Industrial Revolution*, 2022.

The (4IR), also known as Industry 4.0, is the unfolding age of digitalization—from the digitally connected products and services we consume, to advancements in smart cities and factories and increasingly common automation of tasks and services in our homes and at work, has finally come of age. And it’s pervading virtually every aspect of modern life. From consumers to manufacturers to cities, 4IR advancements are more accessible and less costly than just a few years ago. But 4IR is more than technology: as it gradually shapes how we live and work (and even play), it also ushers in a revolution of experience.

According to a McKensey report<sup>8</sup>, the transition to the automation revolution has been accelerated by the COVID-19 pandemic, as companies are emerging from the crisis into a world of workplace physical distancing and major changes in customer behaviours and preferences: manufacturing companies are reconfiguring their supply chains and their production lines; service organizations are adapting to emphasize digital-first customer journeys and contactless operations. Those changes will have significant effects on the requirements for workforce skills and capabilities, from a dramatic increase in home-based and remote working to a need for shop-floor personnel to master new tools and newly urgent health and safety requirements.

Theoretically there are three threats related to labour market<sup>9</sup>:

1. **Task Encroachment:** More and more tasks are going to be automated, and progressively these tasks are becoming automated jobs.
2. **Frictional Technological Unemployment:** In this situation, there is still work to be done by human beings: the problem is that not all workers are able to reach out and take it up. Frictional technological unemployment does not necessarily mean there will be fewer jobs for human beings to do. For the next decade or so, in almost all economies, the substituting force that displaces workers is likely to be overwhelmed by the complementing force that raises the demand for their work elsewhere. Despite all the technological accomplishments we have seen in recent decades, vast areas of human activity cannot yet be automated, and limits to task encroachment still remain in place. On the other hand, many tasks are likely to remain beyond the capabilities of machines, and technological progress will tend to raise the demand for human beings to do them.
3. **Structural Technological Unemployment:** There is little doubt that as task encroachment continues, with machines taking on more and more tasks, the harmful substituting force will grow stronger. Workers will be displaced from a wider range of activities than ever before. As the structure of the economy will change due to digitalization and automation, a mismatch between the skills that workers in the economy can offer, and the skills demanded of workers by employers will appear. Remember that in thinking about new technologies, we are used to stories like

<sup>8</sup> McKensey, *Building the Vital Skills for the Future of Work in Operations*, August 2020.

<sup>9</sup> Susskind, Daniel. *A world without work: Technology, automation and how we should respond*. Penguin UK, 2020.

that of the ATM: machines displace some people, but also raise the demand for their work elsewhere, and overall employment stays the same or even rises. But that is not what happened with industrial robots. On average, during 2007 in the US, one more robot per thousand workers meant about 5.6 fewer jobs in the entire economy, and wages that were about 0.5 percent lower across the whole economy as well.

Concerning employment, the main implications are related to the changing of the nature of work and the probability (being also high) of several jobs stopping to exist. This means that the economic structure will change and thus it will definitely bring structural unemployment, while also frictional unemployment due to momentum of change.

In particular professions in the manufacturing area are declining, for instance machine and facility-controlling and maintaining professions, while there is an increase in a number of occupational fields and in particular in service professions, most significantly in IT and scientific professions.<sup>10</sup> In terms of qualification levels the academic field gains, the majority of losses occur in the field of vocational training and also the demand for low-qualified work decreases<sup>11</sup>. Technological changes are promoted by employees in engineering, computer, and mathematical specialties since they are ones who create changes, as based on their competencies, they are responsible for creation and implementation of technology in terms of technology itself<sup>12</sup>. General IT skills and use of software and general programming skills are gaining importance. For employees of various specialties, it will be important to be able to handle complex information, communicate with employees and customers using new digital technologies, solve problems and be able to plan<sup>13</sup>.

However, the process in the developing economies (such as Albania and Montenegro) is somewhat different. Despite the opportunities the Albanian economy is offering the number of innovative start-ups has not significantly increased in recent years, especially in the regions, number of start-ups with scalable business models are low. Most businesses in the regions focus on handicraft, tourism and agriculture products, with little growth perspectives while tech start-ups beyond Tirana are rare and stakeholders highlighted difficulties in even finding web or other tech related services in rural areas. While slightly better, Tirana also faces similar challenges<sup>14</sup>.

On the other hand, although there is a supply of ICT specialists in the market, their skill level presents a drawback in the digitalization process. ICT workforce offers only basic ICT levels, such as maintaining simple hardware functional or making simple software operational, while they lack more advanced skills and know-how to make sustainable improvements in the digital infrastructure and business model<sup>15</sup>. The lack of skills can be traced back to the flawed education system. University programs are highly theoretical, while ICT needs applied skills provided by the thorough practice. Also, these programs are somewhat outdated and do not match the market demand for skills. Hence, although there is a significant ICT workforce quantity, there is a substantial lack of quality.

## POLICY RECOMMENDATIONS

Building on the situation, the policy recommendations below are intended to be a practical guide to help promote progress across dimensions of employment and self-employment. These are critical domains where governments (national and local)—together with civil society, the private sector, and development partners—can evaluate current approaches, consider future scenarios, and create and test new systems and models.

### Increase Awareness of Revolution 4.0 and Transference of Technology and Know-How

Developing countries such as Albania and Montenegro would not be able to broadly deploy Revolution 4.0 if they have weak manufacturing. They need to diversify their production towards more technologically advanced sectors. The government has a crucial role in promoting potential sectors, strengthening innovation systems, building coherence between STI (science, technology and information) policies and other social and economic ones, and ensuring a participatory approach in this process. Governments should also promote affordable, high-quality access to the Internet and build digital skills in the business sector, including SMEs. They should also create the conditions required to deploy Revolution 4.0 in manufacturing, including the development of national strategies directing the coordinated deployment of Revolution 4.0, the creation of a multistakeholder mechanism institutionalising a participatory approach to foster Revolution 4.0 *and building international cooperation to accelerate the transference of technology and know-how. To foster the adoption of Revolution 4.0, governments should raise the awareness of the private sector, promote*

10 Weber, Enzo. *Industry 4.0: Job-producer or employment-destroyer?* No. 2/2016. *Aktuelle Berichte*, 2016.

11 *Ibid.*

12 Kondratyuk, T. V. "Fourth Industrial Revolution: What Competences Are Necessary For Employees?" *Strategic decisions and risk management* 3 (2018): 66-79.

13 *Ibid.*

14 Kate Hach & Eileen Trenkmann, *Entrepreneurial & Innovation Ecosystem in Albania, in the context of "EU for Innovation" project*, 2019.

15 IDRA Research & Consulting, *Support for the digitalisation of SMEs in Albania to mitigate the negative economic impact of COVID-19: Analysis and recommendations on SMEs access to ICT*, 2021.

*investments and facilitate financing for the deployment of Revolution 4.0.* Policymakers in developing countries should also be attuned to changes in trade patterns and global value chains and how they would affect their workforce. Workers who cannot be trained or retrained and lose their jobs should rely on stronger mechanisms of social protection.

## Structural Transformation

Structural transformation implies that workers, as well as capital, shift from traditional low-productivity jobs in smallholder agriculture, artisanry and petty trade to new specialized occupations in high-productivity sectors, typically manufacturing and related services. Provided the context, the labour demand development should be based on the structural-change theory. The theory the mechanism by which underdeveloped economies transform their domestic economic structures from a heavy emphasis on traditional subsistence agriculture to a more modern, more urbanised, and more industrially diverse manufacturing and service economy.<sup>16</sup> Two well-known representative examples of the structural-change approach are the “two-sector surplus labour”<sup>17</sup> and the “patterns of development”<sup>18</sup> empirical analysis.

In the *two-sector surplus labour* model, the underdeveloped economy consists of two sectors: a traditional, overpopulated, rural subsistence sector characterised by zero marginal labour productivity—a situation that classifies this as surplus labour in the sense that it can be withdrawn from the traditional agricultural sector without any loss of output—and a high-productivity modern, urban industrial sector into which labour from the subsistence sector is gradually transferred. The primary focus of the model is on both the process of labour transfer and the growth of output and employment in the modern sector. Both labour transfer and modern-sector employment growth are brought about by output expansion in that sector. The speed with which this expansion occurs is determined by the rate of investment and capital accumulation in the modern sector.

There are three distinct *development patterns* that have been identified from intercountry analysis of the model: large countries, small primary-oriented countries, and small industry-oriented countries. The large country pattern shows industry rising rapidly. Thereafter the increase is much slower and a peak share. Apart from income and size, only the share of investment is important for large countries. In small, industry-oriented countries, the variation of production shares with income is very similar to the large country pattern. Industry equals primary production. The share of investment, on the other hand, has a lesser effect in small countries since capital goods are largely imported. The small, primary-oriented countries, which are the countries oriented toward primary exports have a development pattern that is notably different from the first two types. Primary production declines much more slowly and exceeds industry up to an income level. Variation in the trade patterns has a greater effect on the share of industry in the primary-oriented countries than in the industry-oriented countries group.

The issue presented is essential to the development of the employment and self-employment in the region. Of all labour market issues the very first one is the lack of demand, or the lack of the “proper” demand, as we referred to “the modern sector” demand. This does not mean the abolition of agriculture. Rather, new agricultural technologies and innovations that are currently being adopted are improving levels of output and productivity. As land parcels are small, capital is scarce, and (low-skilled) labour is abundant, the introduction of heavily mechanised techniques is often ill suited to the physical environment and has the effect of creating more rural unemployment.

## Focus on the ICT Sector

One particular focus of entrepreneurial activities and of small enterprises is the increased participation in the digital economy. E-commerce and the use of information and communications technologies (ICT) increases the average sales of enterprises, allows them to reach new markets beyond their local outreach, and makes their businesses more competitive nationally. The adoption of e-business solutions for business-to-business online transactions and electronic exchanges with government transactions drastically reduce costs and improve market opportunities—but some essential policy challenges need to be overcome.

The immediate response implies promoting a set of skills needed to boost quality employment and active participation in a digitalized economy, including basic ICT skills, highly specialized skills, and complementary skills. Such policies include workplace training as well as targeted VET programs. A model of the specific activity can be effective at targeting particular skills to particular workers. The industry needs initially to identify such skills, specific training modules are composed in cooperation with educational boards, and training often supplied in the workplace by employers.

The more long-term response implies intervention in ICT higher education programs. Initially, there should be a blending to adopt best practices in ICT education, practice-oriented curricula, and contextualized to our digital

<sup>16</sup> Todaro, Michael P., and Stephen C. Smith. *Economic development*. Pearson, 2020.

<sup>17</sup> Lewis, W. Arthur. *Theory of economic growth*. Routledge, 2013.

<sup>18</sup> Chenery, H. B., & Taylor, L. (1968). *Development patterns: among countries and over time*. *The Review of Economics and Statistics*, 391-416.

environment needs. There should be an increased provision of quality apprenticeships and other forms of work-based learning to connect education and work experience better. Universities can ensure that their curricula remain relevant with guidance from industry advisory boards to weigh current and future skill needs. Further, education strategies worldwide aim for students to be exposed to basic coding and other digital skills as early as secondary school.

### **Inclusive Education and Skills Development**

The starting point for both Albania and Montenegro should be to enhance the quality of education and making it “fit for purpose” to address the prevailing mismatch between education and the skills requirements of the job market, and thus reduce structural unemployment. The mismatch will be even more acute in the increasingly digitized economy unless it is addressed commensurately. This requires a concerted effort by all stakeholders, including governments, education institutions, private sector and international and national donors. Further, education systems themselves will need to be versatile, and adaptable to the changing environment. The country policy needs to, in addition to paying increasing attention to quality, strategically reorient towards science, technology, engineering and math (STEM) in its educational focus to enhance adaptability and innovation.

### **Leveraging the Global Market to counter Migration of Skilled Workforce**

There is a substantial macro problem in the development of the employment and self-employment in the region of Shkodra. Besides natural demographic trends, the clear large problem is migration of the active workforce, which presents multiple issues for any labour market policy. Basically, as the drop in population is continuous, this means a continuous reduction in labour supply. Further migration trends (internal or external) are largely dominated by younger age groups and skilled workforce, suggesting a much stronger effect on the reduction of skilled and younger age labour supply. The migration problem is both internal and external.

Discrepancies in Tirana and other regions (in this case Shkodra) employment opportunities caused by a concentration bias, particularly capital-city bias of development strategies must be reduced. Because migrants are assumed to respond to differentials in expected incomes, it is vitally important that imbalances between economic opportunities between regions and Tirana should be minimised. When wage rates in Tirana rise faster than average income in Shkodra, they stimulate further migration. This heavy inflow of labour into Tirana creates not only problems of labour shortages but also lack of entrepreneurship. Further, job creation in Tirana is an insufficient solution for the local unemployment problem. The imbalance in expected income-earning opportunities is the crucial concept. Because migration rates are assumed to respond positively to both higher wages and higher employment opportunities in Tirana, high positive Tirana-Shkodra wage differentials will widen the expected gap and produce a much worse outcome for the region of Shkodra. The typology of workers migrating to Tirana is mostly of highly specialized workers including ICT, financial services, engineering etc. Even for small differences in salaries they are willing to work in Tirana due to better career prospect.

While exploring internal migration, external migration drivers and enablers are quite evident. Migration dynamics are different for low-skilled and skilled workforce; however, we will focus on the skilled workforce, which in the case of ICT and the digital economy has a major advantage on finding a job remotely from everywhere they are. The narrative of the ICT workforce working from the region and benefiting from the global markets while working remotely should be strongly supported with policies to provide the knowledge and career guidance to enter these markets. International markets are challenging, but if the ICT outsourcing is happening in Tirana there is no reason why it should not happen in Shkodra.



**WORK4YOUTH**

REVOLUTION FOR 4.0 GENERATION  
POLICY BRIEF

**MONTENEGRO**

## CONTENTS

Executive summary.....	15
Introduction to the challenges of the Revolution for 4.0 generation.....	15
Approaches and results .....	16
Value system of the youth is a barrier to self-employment .....	16
Functionality of the educational system is a barrier to self-employment .....	17
Self-employment barriers and entrepreneurship skills among youth .....	17
Recommendations: How to reduce risks of young people’s marginalization due to unemployment? ...	18
<i>General recommendations: What are the priorities?</i> .....	18
<i>How to influence value system of the youth to make them more self-employment?</i> .....	19
<i>How to increase functionality of the educational system in order to better prepare young people for self-employment?</i> .....	19
<i>How to stimulate entrepreneurship spirit and self-employment among young people?</i> .....	19

## EXECUTIVE SUMMARY

Youth unemployment is raising all around the world. However, in the region the main cause of the problem is not the economic crisis and it is therefore not likely that the trend would reverse its tendency soon. Partners organisations from the cross border region got together to examine and try to understand the main structural causes of the youth unemployment in the region and came up with the potential solutions to overcome the problem. The main conclusion is that young people are at high risk of marginalization due to low level of adequate education in accordance with revolution 4.0; low level of real support for the development of entrepreneurship; a high level of declarative support that can contribute only to the ideation process but not to the development of sustainable entrepreneurial ideas and the establishment of successful business solutions therefore it is urgent to have coordinated and coherent actions that will concern all people and institutions involved.

Oxford University Press ELT emphasise that new generation expects WiFi and 4G as a basic need, the same as an expectation of running water and electricity for older generations. Can local and national policies respond to this demand?

## INTRODUCTION TO THE CHALLENGES OF THE REVOLUTION FOR 4.0 GENERATION

The high unemployment rate, of young people in Montenegro, is a trend that exists not only in the developed countries of Europe but also worldwide. Bad socio-economic situation reduces chances to decrease an unemployment rate, especially if we take into account an inadequate creation of active employment policy. Unemployment among young people in the Western Balkan is alarming, with a rate that is among the highest in the world. Western Balkans Labor Market Trends 2021 Report states that: "As in the EU, youth unemployment rates were double the overall unemployment rates in most Western Balkan countries." However, young people were at much greater disadvantage in the region than in the peer countries because the unemployment rate itself was much higher.

In addition to the high unemployment rate of young people in the Montenegro whose lives have been shaped by the aftershocks of the global financial crisis, the Covid-19 pandemic and the war in Ukraine, the problem is also an inadequate or insufficiently good employment policy that is being implemented, especially considering that active employment policies are plans, programs or measures aimed at increasing employment or reducing unemployment.

In realised research in the first year of project realisation "Entrepreneurship and self-employment of youth in the border area of Albania and Montenegro: current conditions, perspective, and cross border cooperation" author of Montenegro research Pavle Pavlovic emphasise the cross border areas traditionally characterized by greater exchange of goods and services, areas of similar cultural matrix that for centuries surpassed sometimes even official state hostilities today are affected by the same problems both systemically and in terms of involvement of young people as insufficiently valorised resource in overcoming economic, social, and social problems. High corruption, nepotism, the gap between older and younger, are just some of the problems that are at the root of this problem. Also, large migrations, both intra-national and between countries affect these areas and threaten its further perspective. Torn between incomplete or too much ambitious institutional solutions, these spaces are desperate for a policy that would find a measure between supply and demand. Although local governments recognize the importance of the problem, the perspective of young people is often weak because of the powerless of institutions to solve this problem because of the modest budgets.

From the other side, industry 4.0 is revolutionizing the way companies manufacture, improve and distribute their products. Manufacturers are integrating new technologies, including Internet of Things (IoT), cloud computing and analytics, and AI and machine learning into their production facilities and throughout their operations.<sup>1</sup> These smart factories are equipped with advanced sensors, embedded software and robotics that collect and analyze data and allow for better decision making. These digital technologies lead to increased automation, predictive maintenance, self-optimization of process improvements and, above all, a new level of efficiencies and responsiveness to customers not previously possible. Automation and digital technologies are revolutionizing almost every industry, from agriculture to manufacturing. The coronavirus pandemic has transformed what people demand from their working lives. And global instability and inflation mean that a well paid, secure job that leads to long-term career growth is more important than ever. In Montenegro "secure job" is recognised as a job in public sector but with all changes, these workplaces have also be modernized and require digitization. Digital skills are the shared language of the modern economy but it's not required that every employee needs to learn how to code, but every worker needs to be knowledgably in digital skills.

1 IBM



Most of the technology that is the basis of the 4.0 revolution, the generation belonging to this revolution can only follow by participating in various hi-tech fairs. Most of this technology is not available, nor applicable in the project region. Which also does not mean that young people from this region do not have adequate knowledge for this area already bearing in mind the high percentage of young people who are unemployed. Also, the problem arises in the fact that we do not have data on young unemployed people from rural and remote areas, nor there are specific employment programs that are implemented with (for young people) mitigating circumstances, and we are faced with a lack of research work in this field.

## APPROACHES AND RESULTS

Youth Entrepreneurship in Montenegro and the process of self-employment are characterized by numerous challenges, which in an environment changed by the current pandemic has significantly exposed all its shortcomings, but also pointed to certain future trends. Thus, the cultural and creative industries, as well as the digital industries, have just proved to be one of the most resilient branches of the economy, capturing all the advantages of working from home and shopping over the Internet. This works on a new generation of young people who do not acquire their business skills officially, but on trainings, through business experience, etc. It can serve as a new impetus for economic development that in a much more particular and efficient way can cope with all post-transition economic adversities without involving greater commitment of the state partner as the bearer of these projects.<sup>2</sup>

In order to identify structural causes that influence high youth unemployment rates have conducted extensive qualitative research. The main research topics were labour market and institutional support in self employment and youth entrepreneurship in project region in Montenegro.

The research employed qualitative methods in order to provide answers to these questions. The reason was the fact that the goal was not only to assess the scope and prevalence of the problem but to understand the main causes of such high youth unemployment. Different experiences were to be studied in order to come up with recommendations and solutions on how to decrease youth unemployment and how to raise the level of local support to youth entrepreneurship.

Although number of the available services for support of young people in their employment is increasing, their visibility is not. Many young people are unaware of the opportunities that exist. Additionally, they are not ready to accept jobs under their qualification level, or seasonal work or even to change their qualification. Lack of flexibility in job searching is still quite dominant. Many of them are dreaming passively about jobs in state administration that will release them of responsibilities and hard work.

When it comes to the available services many of them are short term oriented and do not provide long term stabile connection with employment market.

## VALUE SYSTEM OF THE YOUTH IS A BARRIER TO SELF-EMPLOYMENT

Young people in the cross-border region were born and raised during major value system change. The social and moral norms and values went from collectivistic to individualistic and got stuck somewhere in between, especially with generation 4.0 who has different approach to every day responsibilities and have the tools to shift the system.

Asked to explain the main features of the current value system, young people mentioned: ambition, money driven actions, consumer culture and importance of image. Nowadays young people's role models and idols are rich people that manage to obtain wealth by means other than hard work. Values such as honesty, friendship, solidarity or knowledge are losing importance.

In a study commissioned by Euromonitor International, it was noted that Generation 4.0 is more honest than its elders<sup>3</sup>. 62% of generation 4.0 say that helping people in the world is a very important value in their life and that is 18% more than the average of all older generations. New generation will soon surpass Millennials as the world's most populous generation, with more than one-third of the world's population identifying as generation 4.0<sup>4</sup>. Radically different from Millennials, this generation has a completely unique perspective on careers and how to define success in life and in the workforce. New generation is not a completely different "species" than previous generations that entered the workforce. But its members approach the workplace in a very different way than earlier cohorts.

<sup>2</sup> Study of Self-employment, youth and entrepreneurship in Montenegro, Pavle Pavlovic, 2021

<sup>3</sup> (2011), Makre way for Generation Z, Euromonitor International : Strategy Briefing,

<sup>4</sup> Smaliukiene, R., Kocai, E. i Tamuleviciute, A. (2020). Generation Z and Consumption: How Communication Environment Shapes Youth Choices. *Medijske studije*, 11 (22), 24-45. <https://doi.org/10.20901/ms.11.22.2>



According to Deloitte's research, new generation prefers to work in industries that are connected to their personal lives, as opposed to industries where they are not frequent consumers, they prefer individual versus teamwork, they strive for diverse and entrepreneurial work environments, while prioritizing financial stability and security, stable business, and are loyal to companies that can offer this<sup>5</sup>.

Young people are seen as trying to "get by" without hard work, using short cuts and predominantly deviant mechanisms of the transitional society such as corruption and nepotism. Additionally very often young people have unrealistic expectations about their visions. On the other side, they are not prepared for the revolution 4.0 they are entering.

## FUNCTIONALITY OF THE EDUCATIONAL SYSTEM IS A BARRIER TO SELF-EMPLOYMENT

Official educational system is not supplying young people with new skills and knowledge that are necessary for them to be competitive in the labour market today. Moreover, formal education system is often perceived by young people as an obstacle preventing them to develop their own ideas and creativity. Automation and digital technologies are revolutionizing almost every industry, from agriculture to manufacturing. The coronavirus pandemic has transformed what people demand from their working lives. And global instability and inflation mean that a well paid, secure job that leads to long-term career growth is more important than ever. These transformations are remaking the world's labor market. By the middle of this decade, an estimated 85 million jobs may disappear, while another 97 million new ones will take their place<sup>6</sup>. In the middle of these changes, it can be difficult to know what skills workers need to develop to stay ahead<sup>7</sup>.

Regardless of the trends in the market, the newer generations still do not question formal education, regardless of the importance of educational platforms in retraining and the possibility of finding a job and career outside of formal education institutions. Generation 4.0 still values formal education in comparison to the previous generation, and they are not more inclined towards online educational platforms.

When it comes to redefining the working environment, the new generation has the opportunity to change the "balance of power" between the employer and the employee, where instead of fitting the employee into the framework of a certain position, employer will have to adapt the work to the workers, as well as their set of skills and abilities, due to the offered of choice.

Precisely for this reason, it is important to work on mentoring programs with recommendations for employers to start with traineeship programs in the workplace and the recruitment of talented youth primarily, and then to assign and coordinate their role within. This type of the programme doesn't exist through formal educational system but there is opportunities as this project (for example) which can be helpful for young people to gain knowledge and skills necessary for new reality recognised in revolution 4.0.

Simple memorizing and reproduction of the facts, passivity and avoiding personal responsibility and initiative are generally being stimulated via current educational system. These bad habits must be erased in order to acquire applicable knowledge and skills.

## SELF-EMPLOYMENT BARRIERS AND ENTREPRENEURSHIP SKILLS AMONG YOUTH

There is a general lack of entrepreneurship spirit among young people, which is directly connected to the value system and the fact that educational system is failing to develop it. Among specific reasons why young people shy away from engaging in own business ideas the most common are: high taxes, corruption, lack of information and skills. When asked to choose, most young people preferred public administration job to private sector. In the project region, mentality can also be recognized as one of the challenges.

Self-employment in the cross-border region is more related to crafts men, they are not recognized as educated and promising young people.

Developing human capital pays off. Countries like Singapore and Japan that have invested heavily in their human capital lead the region in skills proficiency. Skill development will become increasingly important as skills, rather than jobs, become the new career currency. Countries that have historically performed well in this area should continue their investments, while workforce leaders in the region may want to look to them as examples.

<sup>5</sup> Welcome to Generation Z, Deloitte

<sup>6</sup> "The Future of Jobs Report 2020," World Economic Forum. 2020

<sup>7</sup> Coursera's Global Skills Report

There are a large number of available funds on the local and national level in Montenegro which are supporting just ideas, with symbolic amounts of a few thousand euros. These are not amounts that can initiate and support the acceleration process. This type of funds has a dual effect on young people in entrepreneurship. One case is that they constantly remain in the process of ideation with different ideas, which are in accordance with actual open calls. Another option is related to the expansion of family business. This second option is used less often. Local mentally do not accept that business development is a learning process. They already believe that a businessman must have a large trade. And failure is punished by the environment, it cannot be recognized as part of the learning process. That is why there are only a small number of companies developing their own solutions when we talk about the 4.0 revolution.

Companies usually work as “assigned employees” and do not deal with their own development, which in the long run has a bad effect on the employee and the economy. In the previous parts, it was stated how many new professions are emerging, young people who do not recognize that they have to develop their competences and skills will remain trapped in time, they will not be recognised as a competitive workforce. In contrast to those who supplement for the development of missing competencies in nonformal education.

## RECOMMENDATIONS: HOW TO REDUCE RISKS OF YOUNG PEOPLE'S MARGINALIZATION DUE TO UNEMPLOYMENT?

### General recommendations: What are the priorities?

- Entrepreneurial activities require administrative assistance in establishing a company. In this direction, it is important to draw experience from company that operate successfully, but also institutions that must develop mechanisms for more transparent action. This activity would be the most successful if it would involve the networked activities of a large number of actors who could contribute to overcoming the mentioned problem;
- Networking must be encouraged at the entrepreneurial level because our interlocutors pointed out that for the sustainability of small businesses it is important to create a network of actors where the entrepreneurial offer would expand significantly by connecting similar or different activities which would make business sustainability more obvious;
- Institutions must work to promote youth self-employment and entrepreneurship, which would create a business and business culture different from the currently dominant one and thus encourage the activity of young entrepreneurs;
- Social innovations should be recognized, promoted and supported as a tool for tackling youth employment problem. Currently social innovations are being very timidly introduced while this is one of the most important sources of employment of young skilful labour force in Europe;
- Encourage national institutions to develop and finance providers in the private sector (profit and non-profit) to pilot different active measures and social innovations prior to their wider application and funding;
- At the state and local levels, it is necessary to make an analysis of needs, but also a more serious strategy of product diversification, which would be the basis for expanding economic activities in sectors beyond those that currently dominate;
- Institutions and the NGO sector can work together to increase digital skills and spread this knowledge to a wider population. Education in the field of digital marketing seems to be especially important in this direction;
- In order to more efficient student and high school practice, it is necessary to examine the modalities of its implementation on the basis of best examples and practices that would create better conditions for its implementation;
- In cooperation with trade unions, promote the membership of young people in these organizations;
- All activities in the field of youth entrepreneurship must go in the direction of multisectoral cooperation and the widest possible number of actors, which would eliminate potential shortcomings, because the research showed that only a multisectoral approach works holistically;
- Organizing workshops and a common space for work where younger and more experienced entrepreneurs could exchange their experience, knowledge and services. This would significantly overcome the generation gap, but also work on complementing the skills and knowledge of both;
- Local governments need to find better mechanisms for mobilizing young people in the activities they implement because research findings have found that mostly the same number of young people apply for competitions implemented by local governments;

- Develop channels of regional cooperation and exchange of people, goods and services in border areas;
- Youth employment should be treated as a cross-cutting issue, while solutions from a variety of policies and regulations should be made sensitive in relation to marginalized groups and groups at risk of social exclusion.

### **How to influence value system of the youth to make them more self-employment?**

- It is important to improve self confidence in order to fight the perception of overwhelming corruption, cronyism and nepotism. In order to do that transparency of the process should be ensured. In cases where a person's rights have been violated an unbiased and transparent procedure of appeal should be enabled.
- Educational system should be re-evaluated from its socialization function's standpoint. Young people should be encouraged via educational system on each level to develop self-confidence, proactive approach to problem solving and critical thinking;
- Tailoring workplace in accordance with own needs should become a practice and should be supported on all levels from administration upon to finance;
- Supporting system for self-employment should be improved in order to provide necessary information and mentoring;
- Success stories of young people that got employed based on their qualifications and skills should be used as a promotional tool in order to boost the confidence in the system.

### **How to increase functionality of the educational system in order to better prepare young people for self-employment?**

- Educational system should be continuously monitored and reevaluated according to the situation and need of the labour market. In order to do so, a continuous coordination between relevant stakeholders (authorities, labour market representatives, parents' associations, youth clubs and organizations) should be put in place that will yearly monitor and recommend adjustment of the education system according to the new labour market's demands.
- Mobility of the students on the every level of education should be a national priority. This indirect exchange of experiences puts pressure for national educational systems to change and develop more rapidly on one side and strengthen communication and problem solving skills of the children.
- Programs that enable requalification should be part of the formal education in order to enable people to change their professional focus if needed.
- Authorities should put focus on better communicating the available programs to young people. They should be more innovative and use communication tools that young people actually use to convey information and message (e.g. social networks). They should welcome assistance of youth and civil society organizations that are known for being successful in this.
- Young people should be continuously included in planning and implementing new teaching tools. In order to do so, a system of organization of young people should be put in place and included formally in decision making processes by the authorities. Young people should be able to speak for their peers.
- Study programs on each level should include learning practical skills and where applicable traineeship programs that would prepare young people best for the future employment. In the systems where practical knowledge is already introduced in the curricula it should be continuously evaluated and improved if necessary.
- Development of traineeships during studies and planning the curriculum which would provide its realization in accordance with supply and demand of labour market could fulfill the needs of creating "formed employee profiles" during studies;
- Individual and collective career counselling by the professionals should be obligatory part of education on each level.

### **How to stimulate entrepreneurship spirit and self-employment among young people?**

- Informal education and lifelong learning should be recognized by the formal educational system in order to stimulate people to requalify and improve their skills and knowledge in order to actively seek employment.

- Entrepreneurship should be taught as a value on the each level of study. Development of the entrepreneur skills, competencies and spirit and attitude should be systematically introduced as a crosscutting principle of education at each level of study. Where applicable a separate dedicated courses or lessons should be created with practical application of problem solving and encouraging young people to specific actions that will train and prepare them for the future employment.
- Information system should be improved to involve young people and give them the opportunity to use existing measures and credit lines available for start-up. These measures should predict the risk of starting a business through grants and their return in case of successful investing.
- Elimination of business barriers for young entrepreneurs should be in focus of the authorities.
- Creating favorable conditions for starting business that will not be limited to one time help but should continuously provide support must be also in the focus of the authorities. The special emphasis should be not only be on starting businesses but also on keeping them later on alive.
- Support systems for young people that are interested in starting their own business should be created providing them practical learning on how to write business plans and direct mentorship of established entrepreneurs.
- Youth entrepreneurship and youth start-ups should be supported via mentorship, easily accessible starting capital, training, technical support, tax reductions, etc.
- Co-working spaces, hubs, business incubators and technological parks should be recognized in the context of providing opportunities for young people's employment and as such supported. Plans for developing their self-sustainability should be a priority.



# WORK4YOUTH

REVOLUCIONI PËR GJENERATËN 4.0  
DOKUMENT I SHKURTËR  
POLITIKASH

# SHQIPËRIA

## PËRMBAJTJA

Hyrje.....	23
Konteksti Ekonomik .....	23
Punësimi dhe Vetëpunësimi në Revolucionin 4.0.....	24
Rekomandime Politikash .....	26
<i>Rritja e ndërgjegjësimit për Revolucionin 4.0 dhe Transferimin e Teknologjisë dhe Njohurive .....</i>	<i>26</i>
<i>Transformimi Struktural .....</i>	<i>27</i>
<i>Fokusimi në sektorin e TIK-ut.....</i>	<i>27</i>
<i>Arsimi Gjithëpërfshirës dhe Zhvillimi i Aftësive .....</i>	<i>28</i>
<i>Përdorimi i Tregut Global për të ndaluar Migrimin e Fuqisë Punëtore të Kualifikuar .....</i>	<i>28</i>

Qëllimi i këtij dokumenti të shkurtër politikash është të japë rekomandime për përmirësimin e mjedisit të punësimit dhe të vetëpunësimit për gjeneratën e Revolucionit 4.0 në rajonin ndërkufitar midis Malit të Zi dhe Shqipërisë. Zonat e mbuluara gjeografikisht sipas kësaj kontrate janë Bashkia e Tivarit, Tuzit, Podgoricës dhe Shkodrës. Kjo detyrë zbatohet në kuadrin e Projektit Ndërkufitar IPA Work4Youth, i cili lidhet drejtpërdrejt me Rezultatit 3. mbështetje për sipërmarrësit e rinj dhe vetëpunësimin nëpërmjet politikave dhe stimujve vendorë.

Kjo përmbledhje e politikave është ndërtuar mbi kërkimin tonë të mëparshëm në këtë fushë, Punësimi dhe Sipërmarrja e të Rinjve në Qarkun e Shkodrës të kryer në vitin 2021 në kuadër të të njëjtit projekt; është ndërtuar mbi rishikimin e literaturës së punësimit dhe vetëpunësimit në Revolucionin 4.0; mbi kontekstin e zhvillimit të vendit dhe kontekstin e zhvillimit rajonal.

## KONTEKSTI EKONOMIK

Vitet e fundit, Shqipëria është karakterizuar nga zhvillime pozitive ekonomike, duke prodhuar kryesisht një mjedis makroekonomik të qëndrueshëm. Shqipëria ishte një ekonomi me rritje të shpejtë në krizën e mëparshme financiare globale të viteve 2007-2008, duke treguar progres të dukshëm në sektorë të ndryshëm. Më pas, problemet ekonomike botërore të shkaktuara nga kriza financiare krijuan një periudhë rritjeje të ngadaltë, ndërsa rruga drejt rimëkëmbjes rezultoi e vështirë dhe disi e gjatë. Megjithatë, gjatë viteve 2017 dhe 2018, rruga e rimëkëmbjes dukej më e evidente dhe trendi i vazhdueshëm pozitiv ishte rezultati i pritur i programeve zhvillimore.

Megjithatë, Shqipëria po përballë me sfidat e tre goditjeve të mëdha dhe të njëpasnjëshme: tërmeti i 26 nëntorit 2019, pandemia COVID-19 dhe presioni global i inflacionit. Tërmeti i nëntorit (2019) ishte më i forti në Shqipëri në katër dekada. Nevoja për të adresuar ndikimin socio-ekonomik të këtyre ngjarjeve ishte e menjëhershme për grupet vulnerabël dhe ndërmarrjet e vogla dhe të mesme në zonat e prekura. Ndërsa rindërtimi sapo kishte filluar, vendi u prek rëndë nga pandemia globale e koronavirusit (COVID-19). E prekur kryesisht nga tërmeti, tendenca e parashikuar e rritjes në vitin 2019 u tkurr në një rritje prej 2.21%<sup>1</sup>. Pandemia e COVID – 19 dhe izolimi i hershëm gjatë muajve mars-maj 2020 rezultuan një recesion të rëndësishëm gjatë tremujorit të parë dhe më shumë gjatë tremujorit të dytë të 2020. Recesioni filloi gjatë tremujorit të parë të 2020 dhe arriti kulmin në -10.23% (çereku i dytë), ndërsa norma vjetore e rritjes u vlerësua në -3.3%<sup>2</sup>. Ndërsa u rikuperua në tremujorin e parë të 2021, PBB-ja në tremujorin e dytë të 2021 u rrit me 17.89%. Ky trend vazhdoi më tej në vitin 2022, megjithëse ritmet e rritjes shpejt u normalizuan.

Pas një rikthimi të fuqishëm në vitin 2021, ekonomia shqiptare ka ruajtur një vrull pozitiv këtë vit, pavarësisht tronditjes në ekonominë globale të shkaktuar nga pushtimi rus i Ukrainës. Inflacioni është rritur ndjeshëm dhe është bërë gjithnjë e më i përhapur. Nga maksimumi i mëparshëm i inflacionit vjetor në vitin 2010 (3.5%), gjatë muajve të 2022 ai u rrit menjëherë në 3.7% (janar) dhe 3.9% në shkurt. Ritmi i rritjes nuk ka ndalur gjatë gjithë vitit, duke arritur një maksimum prej 8.3% në tetor<sup>3</sup>. Në këto kushte, perspektiva e së ardhmes është e paqartë. Çmimet ndërkombëtare të ushqimit dhe energjisë mund të rriten më tej. Inflacioni më i lartë dhe i vazhdueshëm mund të peshojë më tej mbi të ardhurat reale dhe të dobësojë perspektivat e rritjes. Shtrëngimi drastik i kushteve financiare globale mund të pengojë aksesin e Shqipërisë në financim. Ekonomia është gjithashtu e ndjeshme ndaj kushteve të pafavorshme të motit dhe ndryshimit të rritjes së çmimeve të pasurive të paluajtshme.

Nga pikëpamja makroekonomike, rritja e inflacionit reflektoi goditjet ndaj rritjes së çmimeve në tregjet ndërkombëtare, si rezultat i tkurrjes së zinxhirëve të prodhimit për shkak të pandemisë COVID-19 dhe pushtimit rus të Ukrainës. Çmimet e lëndëve të para, ushqimeve dhe produkteve të energjisë janë rritur me shpejtësi muajt e fundit. Kjo rritje ka reflektuar si në rimëkëmbjen e kërkesës globale, ashtu edhe vështirësitë që ka pasur oferta për t'u kthyer në nivelet e para krizës.

Gjatë dekadës së fundit, shkalla e papunësisë është rritur gjatë viteve 2010-2014, ku në vitin 2014 ka arritur maksimumin prej 19.9%. Pas vitit 2014, një tendencë rënëse me ritme të shpejta, e cila ka bërë që shkalla e papunësisë të jetë 11.6% deri në vitin 2019. Rrjedhimisht, shkalla e papunësisë tek të rinjtë arriti maksimumin prej 39.7% gjatë viteve 2014-2015, e ndjekur nga një rënie deri në vitin 2019, ku norma ishte 27%. Tendencë rënëse u ngadalësua nga situata e pandemisë COVID-19 në vitin 2020, por ngadalësimi ishte momental dhe papunësia vazhdon të bjerë në 2021 dhe 2022 (tre-mujori i tretë) ra në 10.6%<sup>4</sup> për popullsinë 15 vjeç e lart dhe 20.5% për të rinjtë e moshës 15-29 vjeç. Megjithatë, punësimi mbetet një nga sfidat më të rëndësishme. Nga njëra anë, kërkesa për punëtorë është e nevojshme nga një sektor privat dinamik që mund të sigurojë punë produktive. Nga ana tjetër, popullsia ka nevojë për asete, arsim dhe stimuj për të marrë punët që ofrohen, ndërkohë që pagat e ulëta po largojnë fuqinë punëtore jashtë vendit.

1 INSTAT, National Accounts Statistics, 2022.

2 Ibid.

3 INSTAT, Consumer Price Index Statistics, 2022.

4 INSTAT, Employment and Unemployment from Labour Force Survey, 2022.

Bazuar në studimin tonë të mëparshëm në qarkun e Shkodrës<sup>5</sup>, ne u përballëm me një mjedis kompleks punësimi dhe vetëpunësimi: rënie e shkallës së pjesëmarrjes në fuqinë punëtore, e ndjekur nga rënia e papunësisë, tregues të qartë të të rinjve të papunë ose të punësuar sezonalë, informalitet, paga të ulëta dhe më e rëndësishmja mungesa e punëve me prespektivë<sup>6</sup>.

Më tej, sipërmarrja rinore në qarkun e Shkodrës është ende e fjetur. Kështu, aktiviteti sipërmarrës është i fokusuar më së shumti në aktivitetin e biznesit mikro dhe të vogël në fusha të tilla si turizmi, bujqësia dhe artizanati. Migrimi i brendshëm i të rinjve me aftësi të larta ka qenë një komponent kryesor në kontributin në mjedisin e sipërmarrjes në qarkun e Shkodrës, pasi të rinjtë e aftë ose kërkojnë mundësi në Tiranë ose jashtë saj. Më tej, ka mungesë të vetëdijes për mundësitë lokale tek të rinjtë që jetojnë atje, duke marrë parasysh edhe mungesën e të kuptuarit të mundësive për shkak të aftësive të ulëta të fituara përmes arsimit me cilësi të ulët ose mungesës së ekspozimit ndaj aktiviteteve sipërmarrëse.

Dokumenti i politikave kombëtare udhëzuese është Strategjia Kombëtare e Punësimin dhe Aftësive 2023-2030 (Draft për konsultim publik). Qëllimi i përgjithshëm i strategjisë është të promovojë vende pune cilësore dhe mundësi për aftësi për të gjithë, gra dhe burra shqiptarë, gjatë gjithë ciklit të tyre jetësor. Strategjia fokusohet në prioritetet strategjike të mëposhtme:

**Qëllimi i politikës 1:** Zhvillimi i aftësive dhe lidhje më e mirë e kërkesës me ofertën në tregun e punës për më shumë punësim

- Objektivi specifik/strategjik 1.1: Reduktimi i mospërputhjes së aftësive për të gjitha profesionet
- Objektivi specifik/strategjik 1.2: Rritja e nivelit të aftësive të grave dhe burrave në moshë pune
- Objektivi specifik/strategjik 1.3: Funksionimi më i mirë i tregut të punës për të gjithë

**Qëllimi i politikës 2:** Mundësimi i punësimin të denjë për gra dhe burra nëpërmjet zbatimit të politikave gjithëpërfshirëse të tregut të punës

- Objektivat specifike/strategjike 2.1: Ndërmjetësimi dhe lëvrimi i programeve mbështetëse për punësim efektiv dhe gjithëpërfshirës
- Objektivat specifike/strategjike 2.2: Sigurimi i punës së denjë për të gjithë dhe kudo

Strategjia mbështetet në modernizimin e shërbimeve të punësimin, zgjerimin e gamës dhe shtrirjes së shërbimeve dhe programeve aktive të tregut të punës, nxitjen e vetëpunësimin, ndërsa nga ana tjetër fokusohet në ofertën e fuqisë punëtore nëpërmjet formimit profesional dhe arsimor dhe arsimit cilësor.

Më tej, Programi i Reformës Ekonomike (PRE) 2022-2024 paraqet tre sfida kryesore për ekonominë shqiptare, mbi të cilat bazohen objektivat e programit:

1. Rritja e inovacionit dhe aftësive të të rinjve dhe të rriturve për rritjen e punësimin.
2. Rritja e mbulimit dhe përshtatshmërisë së mbrojtjes sociale dhe sigurimeve shëndetësore për të ulur përqindjen e popullsisë në rrezik të varfërisë.
3. Përmirësimi i mjedisit të biznesit dhe klimës së investimeve duke rritur mbështetjen e qeverisë dhe duke trajtuar informalitetin.

Dy sfida që lidhen me punësimin dhe vetëpunësimin, lidhen më tej me transformimin dixhital, një kontekst që lidhet me e-qeverisjen dhe ekonominë dixhitale.

## PUNËSIMI DHE VETËPUNËSIMI NË REVOLUCIONIN 4.0

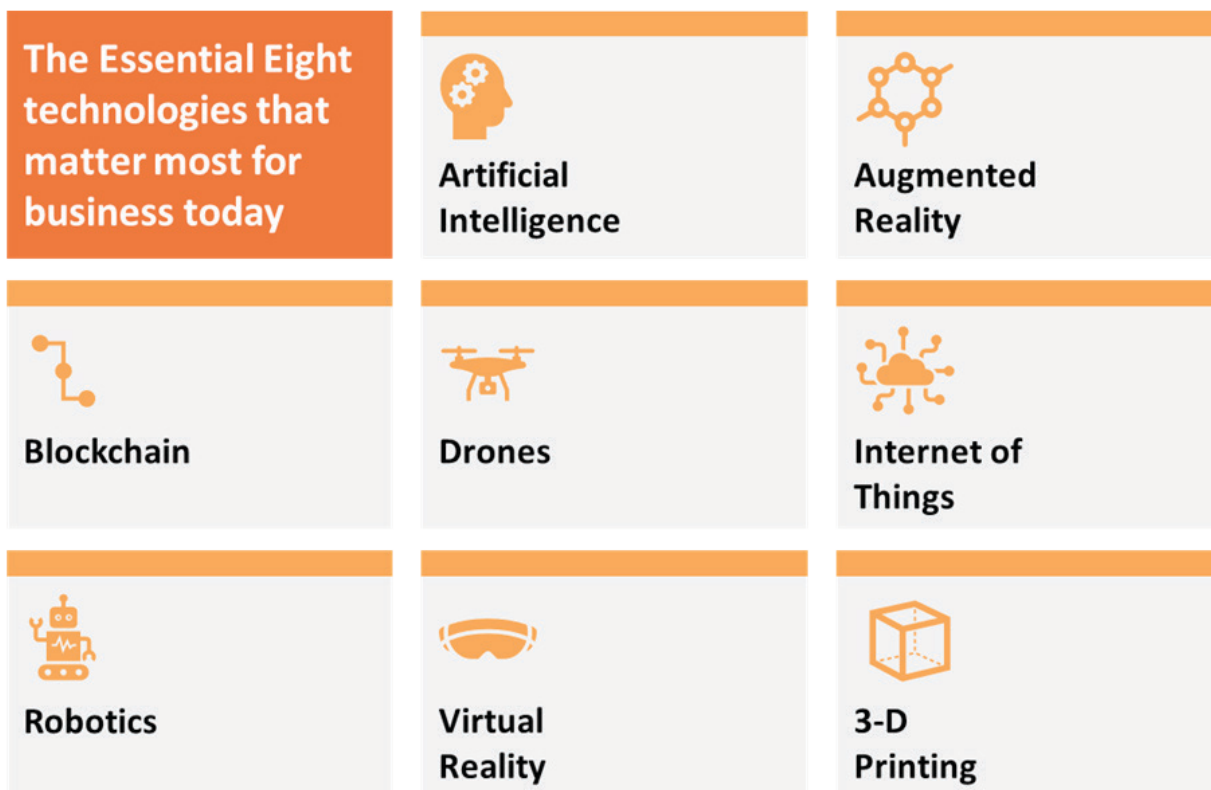
Progresi teknologjik po u mundëson makinave të kryejnë shumë nga detyrat që dikur kërkonin qeniet njerëzore. Ky revolucion i ri i automatizimit do të ketë një efekt të madh në punësimin në vitet e ardhshme. Pothuajse çdo punë do të ndryshojë, shumë në thellësi, dhe shumica dërrmuese e punonjësve të sotëm do të duhet të zhvillojnë aftësi të reja. Bazuar në tendencat e fundit, Revolucioni i Katërt Industrial paraqet një mundësi për ekonominë përmes tetë teknologjive thelbësore, duke përfshirë inteligjencën artificiale, realitetin e shtuar, blockchain, dronët, “internetin e gjërave” (internet of things), robotikën, realitetin virtual dhe printimin 3D<sup>7</sup>.

5 IDRA Research & Consulting, *Employment and Entrepreneurship of the Youth in Shkodra Region, 2021*.

6 *Me punë me prespektivë i referohemi punëve të cilat ofrojnë mundësi për karrierë, pagë të mirë, mundësi për kohën e lirë, mundësi për rritje personale dhe profesionale.*

7 PwC, *The Fourth Industrial Revolution, 2022*.





Burimi: PwC, *The Fourth Industrial Revolution*, 2022.

Revolucioni i Katërt Industrial, i njohur gjithashtu si Industria 4.0, është epoka e shpalosur e dixhitalizimit - nga produktet dhe shërbimet e lidhura në mënyrë dixhitale që konsumojmë, te avancimet në qytetet dhe fabrikat inteligjente dhe automatizimi gjithnjë e më i zakonshëm i detyrave dhe shërbimeve në shtëpitë tona dhe në punë është në progres. Dhe po përshkon pothuajse çdo aspekt të jetës moderne. Nga konsumatorët te prodhuesit të qytetet, avancimet e Revolucionit të Katërt Industrial janë më të aksesueshme dhe më pak të kushtueshme krahasuar me vetëm disa vite më parë. Por ky revolucion është më shumë se teknologji: duke qenë se ajo gradualisht i jep formë mënyrës se si jetojmë dhe punojmë (dhe madje luajmë), ai gjithashtu sjell një revolucion të përvojës.

Sipas një raporti të McKensey<sup>8</sup>, kalimi në revolucionin e automatizimit është përshpejtuar nga pandemia COVID-19, pasi kompanitë po dalin nga kriza në një botë të distancimit fizik në vendin e punës dhe ndryshimeve të mëdha në sjelljet dhe preferencat e klientëve: kompanitë prodhuese po rikonfigurojnë zinxhirët e furnizimit dhe linjat e prodhimit të tyre; organizatat e shërbimit po përshtaten për të theksuar veprimet me klientët e parë dixhitalë dhe funksionimin pa kontakt. Këto ndryshime do të kenë efekte të rëndësishme në kërkesat për aftësitë dhe aftësitë e fuqisë punëtore, nga një rritje dramatike e punës në shtëpi dhe në distancë deri te nevoja për personel në dyqan për të zotëruar mjetet e reja dhe kërkesat e reja urgjente për shëndetin dhe sigurinë.

Teorikisht ekzistojnë tre kërcënime që lidhen me tregun e punës<sup>9</sup>:

1. **Automatizimi i punës:** Gjithnjë e më shumë detyra do të automatizohen dhe gradualisht këto detyra po bëhen punë të automatizuara.
2. **Papunësia friksionale teknologjike:** Në këtë situatë, ka ende punë për të bërë nga njerëzit: problemi është se jo të gjithë punëtorët janë në gjendje të shtrijnë dorën dhe ta marrin atë. Papunësia teknologjike friksionale nuk do të thotë domosdoshmërisht se do të ketë më pak punë për njerëzit. Për dekadën e ardhshme ose më shumë, pothuajse në të gjitha ekonomitë, forca zëvendësuese që zhvendos punëtorët ka të ngjarë të mposhtet nga forca plotësuese që rrit kërkesën për punën e tyre diku tjetër. Pavarësisht nga të gjitha arritjet teknologjike që kemi parë në dekadat e fundit, fusha të gjera të veprimtarisë njerëzore nuk mund të automatizohen ende dhe kufizimet për automatizimin e punës mbeten ende në fuqi. Nga ana tjetër, shumë detyra ka të ngjarë të mbeten përtej aftësive të makinerive dhe përparimi teknologjik do të prirë të rrisë kërkesën që qeniet njerëzore t'i kryejnë ato.
3. **Papunësia strukturore teknologjike:** Nuk ka dyshim se ndërsa automatizimi i punëve vazhdon, me makinat që marrin përsipër gjithnjë e më shumë detyra, forca e dëmshme zëvendësuese do të bëhet më e fortë. Punëtorët do të zhvendosen nga një gamë më e gjerë aktiviteteve se kurrë më parë. Meqenëse struktura e ekonomisë do

8 McKensey, *Building the Vital Skills for the Future of Work in Operations*, August 2020.

9 Susskind, Daniel. *A world without work: Technology, automation and how we should respond*. Penguin UK, 2020.

të ndryshojë për shkak të dixhitalizimit dhe automatizimit, do të shfaqet një mospërputhje midis aftësive që punëtorët mund të ofrojnë në ekonomi dhe aftësive të punëtorëve të kërkuara nga punëdhënësit. Mbani në mend se duke menduar për teknologjitë e reja, ne jemi mësuar me histori si ajo e ATM-ve: makineritë zëvendësojnë disa njerëz, por gjithashtu rrisin kërkesën për punën e tyre diku tjetër dhe punësimi i përgjithshëm mbetet i njëjtë apo edhe rritet. Por kjo nuk ndodhi me robotët industrialë. Mesatarisht, gjatë vitit 2007 në SHBA, një robot më shumë për një mijë punëtorë nënkuptonte rreth 5.6 më pak vende pune në të gjithë ekonominë dhe paga që ishin rreth 0.5 për qind më të ulëta gjithashtu në të gjithë ekonominë.

Për sa i përket punësimit, implikimet kryesore lidhen me ndryshimin e natyrës së punës dhe probabilitetin (edhe të lartë) që disa vende pune të mos ekzistojnë. Kjo do të thotë se struktura ekonomike do të ndryshojë dhe kështu do të sjellë patjetër papunësi strukturore, por edhe papunësi friksionale për shkak të momentit të ndryshimit.

Në veçanti, profesionet në fushën e prodhimit janë në rënie, për shembull, profesionet e kontrollit dhe mirëmbajtjes së makinerive dhe objekteve, ndërkohë që ka një rritje në një sërë fushash profesionale dhe veçanërisht në profesionet e shërbimit, më e rëndësishmja në profesionet e IT-së dhe ato shkencore<sup>10</sup>. Përsa i përket niveleve të kualifikimit, fusha akademike fiton, humbjet më të shumta ndodhin në fushën e formimit profesional dhe gjithashtu ulet kërkesa për punë me kualifikim të ulët<sup>11</sup>. Ndryshimet teknologjike promovohen nga punonjësit e specialiteteve inxhinierike, kompjuterike dhe matematikore pasi janë ata që krijojnë ndryshime, pasi në bazë të kompetencave të tyre janë përgjegjës për krijimin dhe zbatimin e teknologjisë në aspektin e vetë teknologjisë<sup>12</sup>. Aftësitë e përgjithshme IT dhe përdorimi i softuerit dhe aftësitë e përgjithshme programuese po fitojnë rëndësi. Për punonjësit e specialiteteve të ndryshme, do të jetë e rëndësishme të jenë në gjendje të trajtojnë informacione komplekse, të komunikojnë me punonjësit dhe klientët duke përdorur teknologji të reja dixhitale, të zgjidhin problemet dhe të jenë në gjendje të planifikojnë<sup>13</sup>.

Megjithatë, procesi në ekonominë në zhvillim (si Shqipëria dhe Mali i Zi) është disi i ndryshëm. Pavarësisht mundësive që ofron ekonomia shqiptare, numri i start-up-eve inovative nuk është rritur ndjeshëm vitet e fundit, veçanërisht në rajone, numri i start-up-eve me modele biznesi fleksibël, ku shtimi i burimeve të reja sjell kthime në rritje, është i ulët. Shumica e bizneseve në rajone përqendrohen te prodhimet artizanale, turizmi dhe bujqësore, me pak perspektiva rritjeje, ndërkohë që start-up-et e teknologjisë përtej Tiranës janë të rralla dhe palët e interesit theksuan vështirësi edhe në gjetjen e shërbimeve të internetit apo shërbimeve të tjera të lidhura me teknologjinë në zonat rurale. Edhe pse pak më mirë, Tirana përballët gjithashtu me sfida të ngjashme<sup>14</sup>.

Nga ana tjetër, ndonëse në treg ka një ofertë me specialistë të TIK-ut, niveli i aftësive të tyre paraqet një pengesë në procesin e dixhitalizimit. Fuqia punëtore e TIK-ut ofron vetëm nivele bazë të TIK-ut, të tilla si ruajtja funksionale e hardware-it të thjeshtë ose vënia në funksion e software të thjeshtë, ndërkohë që atyre u mungojnë aftësitë dhe njohuritë më të avancuara për të bërë përmirësime të qëndrueshme në infrastrukturën dixhitale dhe modelin e biznesit<sup>15</sup>. Mungesa e aftësive mund të gjurmohet në sistemin arsimor me të meta. Programet universitare janë shumë teorike, ndërsa TIK-u ka nevojë për aftësi aplikative të ofruara nga praktika e plotë. Gjithashtu, këto programe janë disi të vjetëruara dhe nuk përputhen me kërkesat e tregut për aftësi. Prandaj, megjithëse ka një sasi të konsiderueshme të fuqisë punëtore të TIK-ut, ka një mungesë të konsiderueshme të cilësisë.

## REKOMANDIME POLITIKASH

Duke u mbështetur tek situata, rekomandimet e politikave më poshtë synojnë të jenë një udhëzues praktik për të ndihmuar në promovimin e progresit në dimensionet e punësimit dhe të vetëpunësimit. Këto janë fusha kritike ku qeveritë (kombëtare dhe lokale) – së bashku me shoqërinë civile, sektorin privat dhe partnerët e zhvillimit – mund të vlerësojnë qasjet aktuale, të marrin në konsideratë skenarët e ardhshëm dhe të krijojnë dhe testojnë sisteme dhe modele të reja.

### Rritja e ndërgjegjësimit për Revolucionin 4.0 dhe Transferimin e Teknologjisë dhe Njohurive

Vendet në zhvillim si Shqipëria dhe Mali i Zi nuk do të jenë në gjendje të përdorin gjerësisht Revolution 4.0 nëse kanë prodhim të dobët. Ato duhet të diversifikojnë prodhimin e tyre drejt sektorëve më të avancuar teknologjikisht. Qeveria ka një rol vendimtar në promovimin e sektorëve potencialë, forcimin e sistemeve të inovacionit, ndërtimin e koherencës

10 Weber, Enzo. *Industry 4.0: Job-producer or employment-destroyer?* No. 2/2016. *Aktuelle Berichte*, 2016.

11 Ibid.

12 Kondratyuk, T. V. "Fourth Industrial Revolution: What Competences Are Necessary For Employees?" *Strategic decisions and risk management* 3 (2018): 66-79.

13 Ibid.

14 Kate Hach & Eileen Trenkmann, *Entrepreneurial & Innovation Ecosystem in Albania, in the context of "EU for Innovation" project*, 2019.

15 IDRA Research & Consulting, *Support for the digitalisation of SMEs in Albania to mitigate the negative economic impact of COVID-19: Analysis and recommendations on SMEs access to ICT*, 2021.

ndërmjet politikave të ShTI-ve (shkencë, teknologji dhe informacion) dhe politikave të tjera sociale dhe ekonomike, dhe sigurimin e një qasjeje pjesëmarrëse në këtë proces. Qeveritë duhet gjithashtu të promovojnë akses të përbalueshëm dhe me cilësi të lartë interneti dhe të ndërtojnë aftësi dixhitale në sektorin e biznesit, duke përfshirë SME-të (bizneset e vogla dhe të mesme). Ata gjithashtu duhet të krijojnë kushtet e nevojshme për vendosjen e Revolucionit 4.0 në prodhim, duke përfshirë zhvillimin e strategjive kombëtare që drejtojnë vendosjen e koordinuar të Revolution 4.0, krijimin e një mekanizmi me shumë palë që institucionalizon një qasje pjesëmarrëse për të nxitur Revolucionin 4.0 dhe ndërtimin e bashkëpunimit ndërkombëtar për të përshpejtuar transferimin të teknologjisë dhe njohurive. Për të nxitur miratimin e Revolucionit 4.0, qeveritë duhet të rrisin ndërgjegjësimin e sektorit privat, të promovojnë investimet dhe të lehtësojnë financimin për vendosjen e Revolucionit 4.0. Politikëbërësit në vendet në zhvillim duhet gjithashtu të jenë të përshtatur me ndryshimet në modelet e tregtisë dhe zinxhirët globalë të vlerës dhe se si ato do të ndikojnë në fuqinë e tyre punëtore. Punëtorët që nuk mund të trajnohen apo rikualifikohen dhe humbasin punën e tyre duhet të mbështeten në mekanizma më të fortë të mbrojtjes sociale.

## Transformimi Struktural

Transformimi struktural nënkupton që punëtorët, si dhe kapitali, kalojnë nga punët tradicionale me produktivitet të ulët në bujqësinë e vogël, zejtarinë dhe tregtinë e imët në profesione të reja të specializuara në sektorë me produktivitet të lartë, zakonisht në prodhim dhe shërbime të ngjashme. Nisur nga konteksti, zhvillimi i kërkesës për punë duhet të bazohet në teorinë e ndryshimeve strukturore. Teoria e mekanizmit me anë të të cilit ekonomitë e pazhvilluara transformojnë strukturat e tyre ekonomike të brendshme nga një theks i madh në bujqësinë tradicionale për mbijetesë në një ekonomi prodhimi dhe shërbimi më moderne, më të urbanizuar dhe më të larmishme industrialisht<sup>16</sup>. Dy shembuj përfaqësues të njohur të qasjes së ndryshimit struktural janë analiza empirike e “teprica e punës me dy sektorë”<sup>17</sup> dhe “modelet e zhvillimit”<sup>18</sup>.

Në modelin e tepricës së punës me dy sektorë, ekonomia e pazhvilluar përbëhet nga dy sektorë: një sektor tradicional, i mbipopulluar, i mbijetesës rurale i karakterizuar nga produktiviteti marginal i punës zero - një situatë që e klasifikon këtë si tepricë pune në kuptimin që mund të tërhiqet nga sektori tradicional i bujqësisë pa asnjë humbje prodhimi - dhe një sektor industrial urban, modern me produktivitet të lartë, në të cilin puna nga sektori i mbijetesës transferohet gradualisht. Fokusi parësor i modelit është si në procesin e transferimit të punës ashtu edhe në rritjen e prodhimit dhe punësimit në sektorin modern. Si transferimi i punës ashtu edhe rritja e punësimit në sektorin modern janë sjellë nga zgjerimi i prodhimit në atë sektor. Shpejtësia me të cilën ndodh ky zgjerim përcaktohet nga shkalla e investimit dhe akumulimit të kapitalit në sektorin modern.

Janë tre modele të dallueshme zhvillimi që janë identifikuar nga analiza ndërshtetërore e modelit: vendet e mëdha, vendet e vogla të orientuara drejt eksporteve parësore dhe vendet e vogla të orientuara nga industria. Modeli i vendit të madh tregon rritje të shpejtë të industrisë. Më pas rritja është shumë më e ngadaltë dhe arrin një maksimum. Përveç të ardhurave dhe madhësisë, vetëm pjesa e investimeve është e rëndësishme për vendet e mëdha. Në vendet e vogla, të orientuara nga industria, ndryshimi i pjesëve të prodhimit me të ardhurat është shumë i ngjashëm me modelin e vendeve të mëdha. Industria është e barabartë me prodhimin primar. Pjesa e investimeve, nga ana tjetër, ka një efekt më të vogël në vendet e vogla pasi mallrat kapitale kryesisht importohen. Vendet e vogla me orientim primar, të cilat janë vendet e orientuara drejt eksporteve parësore, kanë një model zhvillimi që është dukshëm i ndryshëm nga dy llojet e para. Prodhimi primar bie shumë më ngadalë dhe tejkalon industrinë deri në një nivel të ardhurash. Ndryshimet në modelet e tregtisë kanë një efekt më të madh në peshën e industrisë në vendet e orientuara nga eksportet parësore sesa në grupin e vendeve të orientuara nga industria.

Çështja e paraqitur është thelbësore për zhvillimin e punësimit dhe të vetëpunësimit në rajon. Nga të gjitha çështjet e tregut të punës, e para është mungesa e kërkesës, ose mungesa e kërkesës “së duhur”, siç iu referuam kërkesës së “sektorit modern”. Kjo nuk do të thotë zhdukje e bujqësisë. Përkundrazi, teknologjitë dhe novacionet e reja bujqësore që janë duke u adoptuar aktualisht po përmirësojnë nivelet e prodhimit dhe produktivitetit. Meqenëse parcelat e tokës janë të vogla, kapitali është i pakët dhe fuqia punëtore (me kualifikim të ulët) është e bollshme, futja e teknikave të mekanizuara shumë shpesh nuk është e përshtatshme për mjedisin fizik dhe ka efektin e krijimit të më shumë papunësisë rurale.

## Fokusimi në sektorin e TIK-ut

Një fokus i veçantë i aktiviteteve sipërmarrëse dhe i ndërmarrjeve të vogla është rritja e pjesëmarrjes në ekonominë dixhitale. Tregtia elektronike dhe përdorimi i teknologjive të informacionit dhe komunikimit (TIK) rrit shitjet mesatare të ndërmarrjeve, u lejon atyre të arrijnë tregje të reja përtej shtrirjes së tyre lokale dhe i bën bizneset e tyre më konkurruese në nivel kombëtar. Miratimi i zgjidhjeve të e-biznesit për transaksionet online biznes-me-biznes (business-

16 Todaro, Michael P., and Stephen C. Smith. *Economic development*. Pearson, 2020.

17 Lewis, W. Arthur. *Theory of economic growth*. Routledge, 2013.

18 Chenery, H. B., & Taylor, L. (1968). *Development patterns: among countries and over time*. *The Review of Economics and Statistics*, 391-416.

to-business) dhe transaksionet elektronike me transaksionet e qeverisë redukton në mënyrë drastike kostot dhe përmirëson mundësitë e tregut—por disa sfida thelbësore të politikave duhet të kapërcehen.

Përgjigja e menjëhershme nënkupton promovimin e një sërë aftësish të nevojshme për të nxitur punësimin cilësor dhe pjesëmarrjen aktive në një ekonomi të dixhitalizuar, duke përfshirë aftësitë bazë të TIK-ut, aftësitë shumë të specializuara dhe aftësitë plotësuese. Politika të tilla përfshijnë trajnimin në vendin e punës si dhe programet e synuara të AFP-së. Një model i aktivitetit specifik mund të jetë efektiv për të synuar aftësi të veçanta për punëtorë të veçantë. Industria fillimisht duhet të identifikojë aftësi të tilla, modulet e veçanta të trajnimit përpilohen në bashkëpunim me bordet arsimore dhe trajnimet që shpesh ofrohen në vendin e punës nga punëdhënësit.

Përgjigja më afatgjatë nënkupton ndërhyrjen në programet e arsimit të lartë të TIK-ut. Fillimisht, duhet të ketë një përzjerje për të adoptuar praktikën më të mira në arsimin e TIK-ut, kurrikulat e orientuara nga praktika dhe të kontekstualizuara me nevojat e mjedisit tonë dixhital. Duhet të ketë një ofrim të shtuar të praktikave cilësore dhe formave të tjera të të mësuarit të bazuar në punë për të lidhur më mirë arsimin dhe përvojën e punës. Universitetet mund të sigurojnë që kurrikulat e tyre të mbeten relevante me udhëzime nga bordet këshilluese të industrisë për të peshuar nevojat aktuale dhe të ardhshme për aftësi. Më tej, strategjitë arsimore në mbarë botën synojnë që nxënësit të ekspozohen ndaj kodimit bazë dhe aftësive të tjera dixhitale që në shkollën e mesme.

## Arsimi Gjithëpërfshirës dhe Zhvillimi i Aftësive

Pika fillestare si për Shqipërinë ashtu edhe për Malin e Zi duhet të jetë rritja e cilësisë së arsimit dhe bërja e tij “i përshtatshëm për qëllimin” për të adresuar mospërputhjen mbizotëruese midis arsimit dhe kërkesave për aftësi të tregut të punës, dhe në këtë mënyrë reduktimi i papunësisë strukturore. Mospërputhja do të jetë edhe më e mprehtë në ekonominë gjithnjë e më të dixhitalizuar nëse nuk trajtohet në mënyrë proporcionale. Kjo kërkon një përpjekje të përbashkët nga të gjitha palët e interesit, duke përfshirë qeveritë, institucionet arsimore, sektorin privat dhe donatorët ndërkombëtarë dhe kombëtarë. Më tej, vetë sistemet arsimore do të duhet të jenë të gjithanshme dhe të adaptueshme ndaj mjedisit në ndryshim. Politika e vendit duhet, përveç kushtimit të vëmendjes në rritje ndaj cilësisë, të riorientohet strategjikisht drejt shkencës, teknologjisë, inxhinierisë dhe matematikës në fokusin e saj arsimor për të rritur përshtatshmërinë dhe inovacionin.

## Përdorimi i Tregut Global për të ndaluar Migrimin e Fuqisë Punëtore të Kualifikuar

Ka një problem thelbësor makro në zhvillimin e punësimit dhe të vetëpunësimit në qarkun e Shkodrës. Përveç tendencave natyrore demografike, problemi i madh i qartë është migrimi i fuqisë punëtore aktive, i cili paraqet çështje të shumta për çdo politikë të tregut të punës. Në thelb, duke qenë se rënia e popullsisë është e vazhdueshme, kjo nënkupton një ulje të vazhdueshme të ofertës së punës. Tendencat e mëtejshme të migrimit (të brendshme ose të jashtme) dominohen kryesisht nga grupmoshat më të reja dhe fuqia punëtore e kualifikuar, duke sugjeruar një efekt shumë më të fortë në reduktimin e ofertës së fuqisë punëtore të kualifikuar dhe në moshë më të re. Problemi i migracionit është i brendshëm dhe i jashtëm.

Diferencat e mundësive të punësimit midis Tiranës dhe qarqeve të tjera (në këtë rast Shkodra) të shkaktuara nga një përqendim më i madh i aktivitetit ekonomik dhe strategjive ekonomike të centralizuara në kryeqytet, duhet të reduktohen. Për shkak se migrantët supozohet se reagojnë ndaj diferencave në të ardhurat e pritshme, është me rëndësi jetike që çekuilibri ndërmjet mundësive ekonomike midis rajoneve dhe Tiranës duhet të minimizohet. Kur normat e pagave në Tiranë rriten më shpejt se të ardhurat mesatare në Shkodër, ato stimulojnë migrimin e mëtejshëm. Ky fluks i madh i fuqisë punëtore në Tiranë krijon jo vetëm probleme të mungesës së fuqisë punëtore, por edhe mungesë sipërmarrjeje. Më tej, krijimi i vendeve të punës në Tiranë është një zgjidhje e pamjaftueshme për problemin e papunësisë lokale. Mosbalancimi në mundësitë e pritshme për të fituar të ardhura është koncepti thelbësor. Për shkak se normat e migracionit supozohet se i përgjigjen pozitivisht pagave më të larta dhe mundësive më të larta të punësimit në Tiranë, diferencat e larta pozitive të pagave Tiranë-Shkodër do të zgjerojnë hendekun e pritshme dhe do të prodhojnë një rezultat shumë më të keq për qarkun e Shkodrës. Tipologjia e punëtorëve që migrojnë në Tiranë është kryesisht e punëtorëve shumë të specializuar duke përfshirë TIK-un, shërbimet financiare, inxhinierinë etj. Edhe për diferencat të vogla në paga ata janë të gatshëm të punojnë në Tiranë për shkak të perspektivës më të mirë të karrierës.

Gjatë eksplorimit të migrimit të brendshëm, nxitësit dhe mundësitë e migrimit të jashtëm janë mjaft të dukshme. Dinamika e migracionit është e ndryshme për fuqinë punëtore me kualifikim të ulët dhe të kualifikuar; megjithatë, ne do të fokusohemi te fuqia punëtore e kualifikuar, e cila në rastin e TIK-ut dhe ekonomisë dixhitale ka një avantazh të madh në gjetjen e një pune në distancë nga kudo që ndodhen. Narrativa e fuqisë punëtore të TIK-ut që punon nga rajoni dhe përfiton nga tregjet globale ndërsa punon në distancë duhet të mbështetet fuqishëm me politika për të ofruar njohuri dhe udhëzime në karrierë për të hyrë në këto tregje. Tregjet ndërkombëtare janë sfiduese, por nëse kontraktimi i jashtëm i TIK po ndodh në Tiranë, nuk ka arsye pse të mos ndodhë në Shkodër.



# WORK4YOUTH

REVOLUCIONI PËR GJENERATËN 4.0  
DOKUMENT I SHKURTËR  
POLITIKASH

## MALI I ZI

## PËRMBAJTJA

Përmbledhje Ekzekutive .....	31
Hyrje në sfidat e Revolucionit për Gjeneratën 4.0 .....	31
Qasjet dhe rezultatet .....	32
Sistemi i vlerave të të rinjve është një pengesë për vetëpunësimin .....	32
Funksionaliteti i sistemit arsimor është një pengesë për vetëpunësimin .....	33
Barrierat e vetëpunësimit dhe aftësitë e sipërmarrjes tek të rinjtë .....	33
Rekomandime: Si të reduktohen rreziqet e marginalizimit të të rinjve për shkak të papunësisë? ..	34
<i>Rekomandime të përgjithshme: Cilat janë prioritetet?</i> .....	34
<i>Si të ndikohet sistemi i vlerave të të rinjve për t'i bërë ata më të vetëpunësuar?</i> .....	35
<i>Si të rritet funksionaliteti i sistemit arsimor për të përgatitur më mirë të rinjtë për vetëpunësim?</i> .....	35
<i>Si të stimulohet shpirti i sipërmarrjes dhe vetëpunësimi tek të rinjtë?</i> .....	36



## PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Papunësia e të rinjve po rritet në mbarë botën. Megjithatë, në rajon shkaku kryesor i problemit nuk është kriza ekonomike dhe për këtë arsye nuk ka gjasa që trendi të ndryshojë së shpejti. Organizatat partnere nga rajoni ndërkufitar u mbledhën për të shqyrtuar dhe përpjekur të kuptojnë shkaqet kryesore strukturore të papunësisë së të rinjve në rajon dhe dolën me zgjedhjet e mundshme për tejkalimin e problemit. Konkluzioni kryesor është se të rinjtë janë në rrezik të lartë të marginalizimit për shkak të nivelit të ulët të arsimit të përshtatshëm në përputhje me revolucionin 4.0; nivel i ulët i mbështetjes reale për zhvillimin e sipërmarrjes; një nivel i lartë mbështetjeje deklarative që mund të kontribuojë vetëm në procesin e ideimit, por jo në zhvillimin e ideve të qëndrueshme sipërmarrëse dhe vendosjen e zgjidhjeve të suksesshme të biznesit, prandaj është urgjente që të ketë veprime të koordinuara dhe koherente nga të gjithë individët dhe institucionet e përfshira.

Oxford University Press ELT thekson se gjenerata e re ka WiFi dhe 4G si një nevojë bazë, njësoj si pritshmëria për ujë të rrjedhshëm dhe energji elektrike nga gjeneratat e vjetra. A mund t'i përgjigjen politikat lokale dhe kombëtare kësaj kërkesë?

## HYRJE NË SFIDAT E REVOLUCIONIT PËR GJENERATËN 4.0

Shkalla e lartë e papunësisë së të rinjve në Mal të Zi është një trend që ekziston jo vetëm në vendet e zhvilluara të Evropës por edhe në mbarë botën. Situata e keqe socio-ekonomike zvogëlon shanset për uljen e shkallës së papunësisë, veçanërisht nëse kemi parasysh krijimin e një politike të papërshtatshme të punësimit aktiv. Papunësia tek të rinjtë në Ballkanin Perëndimor është alarmante, me një normë ndër më të lartat në botë. Raporti i Trendeve të Tregut të Punës në Ballkanin Perëndimor 2021 thotë se: “Ashtu si në BE, shkalla e papunësisë tek të rinjtë ishte dyfishi i nivelit të përgjithshëm të papunësisë në shumicën e vendeve të Ballkanit Perëndimor”. Megjithatë, të rinjtë në rajon ishin në disavantazh shumë më të madh sesa bashkëmoshatarët e tyre në vendet e tjera, sepse vetë shkalla e papunësisë ishte shumë më e lartë.

Përveç shkallës së lartë të papunësisë së të rinjve në Mal të Zi, jetët e të cilëve janë formësuar nga pasgoditjet e krizës financiare globale, pandemia Covid-19 dhe lufta në Ukrainë, problemi është gjithashtu një politikë jo e përshtatshme ose pamjaftueshmërisht e mirë punësimi që po zbatohet, veçanërisht duke pasur parasysh se politikat aktive të punësimit janë plane, programe ose masa që synojnë rritjen e punësimit ose uljen e papunësisë.

Në kërkimin e realizuar në vitin e parë të zbatimit të projektit “Sipërmarrja dhe vetëpunësimi i të rinjve në zonën ndërkufitare Shqipëri - Mali i Zi: kushtet aktuale, perspektiva dhe bashkëpunimi ndërkufitar” autori i hulumtimit në Mal të Zi, Pavle Pavlovic thekson se zonat ndërkufitare të karakterizuara tradicionalisht nga shkëmbimi më i madh i mallrave dhe shërbimeve, zona me matricë të ngjashme kulturore që për shekuj tejkaluan ngandonjëherë edhe armiqësitë zyrtare shtetërore, sot, preken nga të njëjtat probleme si sistematikisht ashtu edhe në aspektin e përfshirjes së të rinjve si burim i vlerësuar në mënyrë të pamjaftueshme për tejkalimin e problemeve ekonomike dhe sociale. Korrupsioni i lartë, nepotizmi, hendeku mes të moshuarve dhe të rinjve, janë vetëm disa nga problemet që janë në themel të këtij problemi. Gjithashtu, migrimet e mëdha, brenda dhe ndërmjet vendeve, prekin këto zona dhe kërcënojnë perspektivën e tyre të mëtejshme. Të ndara midis zgjidhjeve institucionale jo të plota ose shumë ambicioze, këto hapësira janë të dëshpëruara për një politikë që do të gjente një masë midis ofertës dhe kërkesës. Edhe pse pushteti vendor e pranon rëndësinë e problemit, perspektiva e të rinjve është shpesh e dobët për shkak të pafuqisë së institucioneve për të zgjidhur këtë problem për shkak të buxheteve modeste.

Nga ana tjetër, industria 4.0 po revolucionarizon mënyrën se si kompanitë prodhojnë, përmirësojnë dhe shpërndajnë produktet e tyre. Prodhuesit po integrojnë teknologji të reja, duke përfshirë Internetin e Gjërave (IoT), Renë Kompjuterike (cloud computing) dhe analitikën, Inteligjencën Artificiale (AI) dhe mësimin e makinerive në objektet e tyre të prodhimit dhe gjatë gjithë operacioneve të tyre. Këto fabrika inteligjente<sup>1</sup> janë të pajisura me sensorë të avancuar, softuer të integruar dhe robotikë që mbledhin dhe analizojnë të dhëna dhe lejojnë një vendimmarrje më të mirë. Këto teknologji digjitale çojnë në rritjen e automatizimit, mirëmbajtjes parashikuese, vetë-optimizimit të përmirësimeve të procesit dhe, mbi të gjitha, një nivel të ri efikasiteti dhe reagimi ndaj klientëve të paarrtshëm më parë. Automatizimi dhe teknologjitë digjitale po revolucionarizojnë pothuajse çdo industri, nga bujqësia në prodhim. Pandemia e koronavirusit ka transformuar atë që njerëzit kërkojnë nga jeta e tyre e punës. Dhe paqëndrueshmëria globale dhe inflacioni do të thotë që një punë e mirëpaguar dhe e sigurt të çon në rritjen afatgjatë të karrierës e cila është më e rëndësishme se kurrë. Në Mal të Zi “puna e sigurt” njihet si punë në sektorin publik, por me të gjitha ndryshimet, edhe këto vende pune

janë modernizuar dhe kërkojnë digjitalizim. Aftësitë digjitale janë gjuha e përbashkët e ekonomisë moderne, por nuk kërkohej që çdo punonjës të mësojë se si të kodojë, por çdo punonjës duhet të jetë i ditur në aftësitë digjitale.

Shumicën e teknologjisë që është baza e revolucionit 4.0, brezi që i përket këtij revolucioni mund ta ndjekë vetëm duke marrë pjesë në panairë të ndryshme të teknologjisë së lartë. Shumica e kësaj teknologjie nuk është e disponueshme dhe as e zbatueshme në rajonin e projektit. Gjë që gjithashtu nuk do të thotë se të rinjtë nga ky rajon nuk kanë njohuri të përshtatshme për këtë fushë, duke pasur parasysh përqindjen e lartë të të rinjve që janë të papunë. Gjithashtu, problemi lind në faktin se nuk kemi të dhëna për të rinjtë e papunë nga zonat rurale dhe të thella, as nuk ka programe specifike punësimi që zbatohen me rrethana lehtësuese (për të rinjtë), dhe përballemi me mungesën e një pune kërkimore në këtë fushë.

## QASJET DHE REZULTATET

Sipërmarrja rinore në Mal të Zi dhe procesi i vetëpunësimit karakterizohen nga sfida të shumta, të cilat në një mjedis të ndryshuar nga pandemia aktuale i kanë ekspozuar dukshëm të gjitha mangësitë e saj, por kanë vënë në dukje edhe tendenca të caktuara në të ardhmen. Kështu, industria kulturore dhe krijuese, si dhe industria digjitale, sapo janë dëshmuar të jenë një nga degët më elastike të ekonomisë, duke kapur të gjitha avantazhet e punës nga shtëpia dhe blerjeve përmes internetit. Kjo funksionon për një brez të ri të rinjsh që nuk i fitojnë aftësitë e tyre në biznes zyrtarisht, por në trajnime, përmes përvojës në biznes, etj. Kjo mund të shërbejë si një shtysë e re për zhvillimin ekonomik që në një mënyrë shumë më të veçantë dhe efikase mund të përballojë të gjitha vështirësitë ekonomike të pas tranzicionit pa përfshirë angazhim më të madh të partnerit shtetëror si bartës i këtyre projekteve<sup>2</sup>.

Për të identifikuar shkaqet strukturore që ndikojnë në normat e larta të papunësisë tek të rinjtë, janë kryer kërkime të gjera cilësore. Temat kryesore të hulumtimit kanë qenë tregu i punës dhe mbështetja institucionale në vetëpunësimin dhe sipërmarrjen e të rinjve në rajonin e projektit në Mal të Zi.

Hulumtimi përdori metoda cilësore për t'u dhënë përgjigje këtyre pyetjeve. Arsyeja ishte fakti se qëllimi ishte jo vetëm të vlerësohej shtrirja dhe përhapja e problemit, por të kuptoheshin shkaqet kryesore të papunësisë kaq të lartë të të rinjve. U studiuan përvoja të ndryshme për të dalë me rekomandime dhe zgjidhje se si të zvogëlohet papunësia e të rinjve dhe si të rritet niveli i mbështetjes lokale për sipërmarrjen rinore.

Edhe pse numri i shërbimeve në dispozicion për mbështetjen e të rinjve në punësimin e tyre është në rritje, vizibiliteti i tyre nuk është. Shumë të rinj nuk janë të vetëdijshëm për mundësitë që ekzistojnë. Për më tepër, ata nuk janë të gatshëm të pranojnë punë nën nivelin e tyre të kualifikimit, punë sezonale apo edhe të ndryshojnë kualifikimin e tyre. Mungesa e fleksibilitetit në kërkimin e punës është ende mjaft dominuese. Shumë prej tyre po ëndërrojnë pasivisht për punë në administratën shtetërore që do t'i çlirojnë nga përgjegjësitë dhe puna pa lodhje.

Sa i përket shërbimeve të disponueshme, shumë prej tyre janë afatshkurtra dhe nuk ofrojnë një lidhje të qëndrueshme afatgjatë me tregun e punësimin.

## SISTEMI I VLERAVE TË TË RINJVE ËSHTË NJË PENGESË PËR VETËPUNËSIMIN

Të rinjtë në rajonin ndërkuftar kanë lindur dhe janë rritur gjatë ndryshimit të madh të sistemit të vlerave. Normat dhe vlerat shoqërore dhe morale kaluan nga kolektivistë në individualistë dhe u mbërthyen diku në mes, veçanërisht me gjeneratën 4.0 që ka qasje të ndryshme ndaj përgjegjësisë të përditshme dhe ka mjetet për të zhvendosur sistemin.

Të pyetur për të shpjeguar tiparet kryesore të sistemit aktual të vlerave, të rinjtë përmendën: ambicjen, veprimet e drejtuara nga paratë, kulturën konsumatore dhe rëndësinë e imazhit. Në ditët e sotme, modelet dhe idhujt e të rinjve janë njerëzit e pasur që arrijnë të fitojnë pasuri me mjete të tjera përveç punës së palodhur. Vlerat si ndershmëria, miqësia, solidariteti apo njohuria po humbasin rëndësinë.

Në një studim të porositur nga Euromonitor Internacional, u vu re se Gjenerata 4.0 është më e drejtë se të moshuarit<sup>3</sup>. 62 % e gjeneratës 4.0 thonë se të ndihmohet njerëzit në botë është një vlerë shumë e rëndësishme në jetën e tyre dhe kjo është 18 % më shumë se mesatarja e të gjithë brezave të vjetër. Brezi i ri së shpejti do t'i kalojë Millennials si brezi më i populluar në botë, me më shumë se një të tretën e popullsisë së botës që identifikohet si brezi 4.0<sup>4</sup>. Radikalisht i

<sup>2</sup> Studimi i Vetëpunësimit, Rinisë dhe Sipërmarrjes në Mal të Zi, Pavle Pavlovic, 2021

<sup>3</sup> (2011), Makre way per Generation Z, Euromonitor International : Strategy Briefing,

<sup>4</sup> Smaliukiene, R., Kocai, E. i Tamuleviciute, A. (2020). Gjenerata Z dhe Konsumi: Si Mjedisi i Komunikimit Formon Zgjedhjet e Rinisë. Medijske studije, 11 (22), 24-45. <https://doi.org/10.20901/ms.11.22.2>



ndryshëm nga Millennials, kjo gjeneratë ka një perspektivë krejtësisht unike për karrierën dhe mënyrën e përcaktimit të suksesit në jetë dhe në fuqinë punëtore. Brezi i ri nuk është “një specie” krejtësisht e ndryshme nga gjeneratat e mëparshme që hyjnë në fuqinë punëtore. Por anëtarët e saj i qasen vendit të punës në një mënyrë shumë të ndryshme nga grupet e mëparshme.

Sipas hulumtimit të Deloitte, gjenerata e re preferon të punojë në industri që janë të lidhura me jetën e tyre personale, në krahasim me industrinë ku nuk janë konsumatorë të shpeshtë, preferojnë punën individuale kundrejt punës në ekip, përpiqen për mjedise pune të ndryshme dhe sipërmarrëse, duke i dhënë përparësi qëndrueshmërisë dhe sigurisë financiare, biznesit të qëndrueshëm, dhe janë besnikë ndaj kompanive që mund ta ofrojnë këtë<sup>5</sup>.

Të rinjtë shihen se përpiqen “t’ia kalojnë” pa punë të vështirë, duke përdorur rrugë të shkurtra dhe mekanizma kryesisht devijues të shoqërisë në tranzicion, siç janë korrupsioni dhe nepotizmi. Përveç kësaj, shumë shpesh të rinjtë kanë pritshmëri jorealiste për vizionet e tyre. Nga ana tjetër, ata nuk janë të përgatitur për revolucionin 4.0 ku po hyjnë.

## FUNKSIONALITETI I SISTEMIT ARSIMOR ËSHTË NJË PENGESË PËR VETËPUNËSIMIN

Sistemi zyrtar arsimor nuk po i furnizon të rinjtë me aftësi dhe njohuri të reja që janë të nevojshme që ata të jenë konkurrues në tregun e punës sot. Për më tepër, sistemi i arsimit formal shpesh perceptohet nga të rinjtë si një pengesë që nuk i lejon ata të zhvillojnë idetë dhe kreativitetin e tyre. Automatizimi dhe teknologjitë digjitale po revolucionarizojnë pothuajse çdo industri, nga bujqësia në prodhim. Pandemia e koronavirusit ka transformuar atë që njerëzit kërkojnë nga jeta e tyre e punës. Dhe paqëndrueshmëria globale dhe inflacioni nënkuptojnë se një punë e paguar mirë dhe e sigurt që çon në rritje afatgjatë të karrierës është më e rëndësishme se kurrë. Këto transformime po ribëjnë tregun botëror të punës. Nga mesi i kësaj dekade, rreth 85 milionë vende pune mund të zhduken, ndërsa 97 milionë të tjera të reja do të zënë vendin<sup>6</sup> e tyre. Në mes të këtyre ndryshimeve, mund të jetë e vështirë të dihet se çfarë aftësish duhet të zhvillojnë punonjësit për të qëndruar përpara<sup>7</sup>.

Pavarësisht nga tendencat në treg, gjeneratat e reja ende nuk e vënë në dyshim arsimin formal, pavarësisht rëndësisë së platformave arsimore në rikualifikim dhe mundësisë për të gjetur punë dhe karrierë jashtë institucioneve të arsimit formal. Gjenerata 4.0 ende vlerëson arsimin formal në krahasim me gjeneratën e mëparshme dhe ata nuk janë më të prirur drejt platformave arsimore online.

Kur bëhet fjalë për ripërcaktimin e mjedisit të punës, brezi i ri ka mundësinë të ndryshojë “balancën e fuqisë” midis punëdhënësit dhe punëmarrësit, ku në vend që të vendosë punonjësin në kuadrin e një pozicioni të caktuar pune, punëdhënësi do të duhet të përshtatë punën për punëtorët, si dhe aftësitë dhe njohuritë e tyre, për shkak të ofertës së zgjedhur.

Pikërisht për këtë arsye, është e rëndësishme që të punohet në programet e mentorimit me rekomandime që punëdhënësit të fillojnë me programet e praktikës në vendin e punës dhe kryesisht me rekrutimin e të rinjve të talentuar dhe më pas të caktojnë dhe koordinojnë rolin e tyre brenda kompanisë. Ky lloj programi nuk ekziston përmes sistemit formal arsimor por ka mundësi si ky projekt (për shembull) i cili mund të jetë i dobishëm për të rinjtë për të fituar njohuri dhe aftësi të nevojshme për realitetin e ri të njohur në revolucionin 4.0. Mësimi përmendësh dhe riprodhimi i thjeshtë i fakteve, pasiviteti dhe shmangia e përgjegjësisë dhe iniciativës personale përgjithësisht stimulohen nëpërmjet sistemit aktual arsimor. Këto zakone të këqija duhet të fshihen për të fituar njohuri dhe aftësi të zbatueshme.

## BARRIERAT E VETËPUNËSIMIT DHE AFTËSITË E SIPËRMARRJES TEK TË RINJTË

Ekziston një mungesë e përgjithshme e frymës së sipërmarrjes tek të rinjtë, e cila lidhet drejtpërdrejt me sistemin e vlerave dhe faktin që sistemi arsimor nuk po arrin ta zhvillojë atë. Ndër arsyet specifike pse të rinjtë i shmangen përfshirjes në idetë e tyre të biznesit, më të zakonshmet janë: taksat e larta, korrupsioni, mungesa e informacionit dhe aftësive. Kur iu kërkua të zgjidhnin, shumica e të rinjve preferuan punën e administratës publike në vend të sektorit privat. Në rajonin e projektit, mentaliteti gjithashtu mund të njihet si një nga sfidat.

Vetëpunësimi në rajonin ndërkufitar lidhet më shumë me zejtarët, të cilët nuk njihen si të rinj të arsimuar dhe premtues.

Zhvillimi i kapitalit njerëzor jep rezultate. Vende si Singapori dhe Japonia që kanë investuar shumë në kapitalin e tyre

5 Mirë se vini në Generation Z, Deloitte

6 “Raporti i Ardhmërisë së Punës 2020”, Forumi Ekonomik Botëror. 2020

7 Raporti Global i Aftësive të Coursera

njerëzor udhëheqin rajonin në aftësitë e tyre. Zhvillimi i aftësive do të bëhet gjithnjë e më i rëndësishëm pasi aftësitë, jo pozicionet e punës, do të bëhen monedha e re e karrierës. Vendet që historikisht kanë performuar mirë në këtë fushë duhet të vazhdojnë investimet e tyre, ndërsa drejtuesit e fuqisë punëtore në rajon mund të dëshirojnë t'i shikojnë ato si shembuj.

Në Mal të Zi ka një numër të madh fondesh të disponueshme në nivel lokal dhe kombëtar, të cilat po mbështesin vetëm ide, me shuma simbolike prej disa mijëra eurosh. Këto nuk janë shuma që mund të iniciojnë dhe mbështesin procesin e përshpejtimit. Këto lloj fondesh kanë një efekt të dyfishtë tek të rinjtë në sipërmarrje. Një rast është se ato mbeten vazhdimisht në proces ideimi, me ide të ndryshme të cilat janë në përputhje me thirrjet aktuale të hapura. Një tjetër opsion lidhet me zgjerimin e biznesit familjar. Ky opsion i dytë përdoret më rrallë. Vendasit mendërisht nuk e pranojnë se zhvillimi i biznesit është një proces mësimor. Ata tashmë besojnë se një biznesmen duhet të ketë një tregti të zgjeruar. Dhe dështimi dënohet nga mjedisi, nuk mund të njihet si pjesë e procesit të të mësuarit. Prandaj ka vetëm një numër të vogël kompanish që zhvillojnë zgjidhjet e veta kur flasim për revolucionin 4.0.

Kompanitë zakonisht punojnë si “punonjës të përcaktuar” dhe nuk merren me zhvillimin e tyre, gjë që në terma afatgjatë ndikon keq te punonjësi dhe ekonomia. Në pjesët e mëparshme u theksua se sa profesione të reja po dalin, të rinjtë që nuk pranojnë se duhet të zhvillojnë kompetencat dhe aftësitë e tyre do të mbeten të bllokuar në kohë, nuk do të njihen si fuqi punëtore konkurruese. Në ndryshim nga ata që plotësojnë zhvillimin e kompetencave të munguara në arsimin joformal.

## REKOMANDIME: SI TË REDUKTOHEN RREZIQET E MARGJINALIZIMIT TË TË RINJVE PËR SHKAK TË PAPUNËSISË?

### Rekomandime të përgjithshme: Cilat janë prioritetet?

- Aktivitetet sipërmarrëse kërkojnë asistencë administrative në themelimin e një kompanie. Në këtë drejtim, është e rëndësishme të merret përvoja nga kompanitë që operojnë me sukses, por edhe institucionet që duhet të zhvillojnë mekanizma për veprim më transparent. Ky aktivitet do të ishte më i suksesshmi nëse do të përfshinte aktivitetet e rrjetëzuara të një numri të madh aktorësh të cilët do të mund të kontribuonin në tejkalimin e problemit të përmendur;
- Rrjetëzimi duhet të inkurajohet në nivel sipërmarrës sepse bashkëbiseduesit tanë theksuan se për qëndrueshmërinë e bizneseve të vogla është e rëndësishme krijimi i një rrjeti aktorësh ku oferta sipërmarrëse do të zgjerohej ndjeshëm duke lidhur aktivitete të ngjashme ose të ndryshme të cilat do ta bënin më të dukshme qëndrueshmërinë e biznesit;
- Institucionet duhet të punojnë për të nxitur vetëpunësimin dhe sipërmarrjen e të rinjve, gjë që do të krijonte një kulturë biznesi dhe biznese të ndryshme nga ato mbizotëruese aktualisht dhe në këtë mënyrë do të nxishte aktivitetin e sipërmarrësve të rinj;
- Risitë sociale duhet të njihen, promovohen dhe mbështeten si një mjet për trajtimin e problemit të punësimit të të rinjve. Aktualisht, risitë sociale po futen me shumë ndrojtje, ndërkohë që ky është një nga burimet më të rëndësishme të punësimit të fuqisë punëtore të re të aftë në Evropë;
- Inkurajimi i institucioneve kombëtare për të zhvilluar dhe financuar ofruesit në sektorin privat (fitimprurës dhe jofitimprurës) për të pilotuar masa të ndryshme aktive dhe inovacione sociale përpara aplikimit dhe financimit të tyre më të gjerë;
- Në nivel shtetëror dhe vendor, është e nevojshme të bëhet një analizë e nevojave, por edhe një strategji më serioze e diversifikimit të produkteve, e cila do të ishte bazë për zgjerimin e aktiviteteve ekonomike në sektorë përtej atyre që dominojnë aktualisht;
- Institucionet dhe sektori i OJQ-ve mund të punojnë së bashku për të rritur aftësitë digjitale dhe për ta përhapur këtë njohuri në një popullsi më të gjerë. Edukimi në fushën e marketingut digjital duket të jetë veçanërisht i rëndësishëm në këtë drejtim;
- Për një praktikë sa më efektive të nxënësve dhe shkollave të mesme, është e nevojshme të shqyrtohen modalitetet e zbatimit të saj mbi bazën e shembujve dhe praktikave më të mira që do të krijonin kushte më të mira për zbatimin e saj;
- Në bashkëpunim me sindikatat, të promovohet anëtarësimi i të rinjve në këto organizata;
- Të gjitha aktivitetet në fushën e sipërmarrjes rinore duhet të shkojnë në drejtim të bashkëpunimit multisektorial dhe numrit sa më të gjerë të aktorëve, gjë që do të eliminonte mangësitë e potencialit, sepse hulumtimi tregoi se vetëm një qasje multisektoriale funksionon në mënyrë holistike;

- Organizimi i seminareve dhe një hapësire e përbashkët për punë ku sipërmarrësit e rinj dhe më me përvojë mund të shkëmbejnë përvojën, njohuritë dhe shërbimet e tyre. Kjo do të kapërcejë ndjeshëm hendekun e gjeneratave, por edhe do të punojë në plotësimin e aftësive dhe njohurive të të djave;
- Pushtetet vendore duhet të gjejnë mekanizma më të mirë për mobilizimin e të rinjve në aktivitetet që zbatojnë, sepse gjetjet e hulumtimit kanë treguar se kryesisht i njëjti numër të rinjsh aplikojnë për konkurset e zbatuara nga pushteti vendor;
- Zhvillimi i kanaleve të bashkëpunimit rajonal dhe shkëmbimit të njerëzve, mallrave dhe shërbimeve në zonat kufitare;
- Punësimi i të rinjve duhet të trajtohet si një çështje ndërsektoriale, ndërsa zgjidhjet nga një sërë politikash dhe rregulloresh duhet të bëhen të ndjeshme në lidhje me grupet e marginalizuara dhe grupet në rrezik të përjashtimit social.

### **Si të ndikohet sistemi i vlerave të të rinjve për t'i bërë ata më të vetëpunësuar?**

- Është e rëndësishme të përmirësohet vetëbesimi për të luftuar perceptimin e korrupsionit dërrmues, miqësisë dhe nepotizmit. Për ta bërë këtë, duhet të sigurohet transparenca e procesit. Në rastet kur të drejtat e një personi janë shkelur, duhet të mundësohet një procedurë e paanshme dhe transparente ankimi.
- Sistemi arsimor duhet të rivlerësohet nga këndvështrimi i funksionit të tij socializues. Të rinjtë duhet të inkurajohen nëpërmjet sistemit arsimor në çdo nivel për të zhvilluar vetëbesim, qasje proaktive ndaj zgjidhjes së problemeve dhe të menduarit kritik;
- Përshtatja e vendit të punës në përputhje me nevojat e veta duhet të bëhet praktikë dhe të mbështetet në të gjitha nivelet nga administrata e deri te financa;
- Sistemi mbështetës për vetëpunësim duhet të përmirësohet në mënyrë që të ofrojë informacionin dhe këshillimin e nevojshëm;
- Historitë e suksesit të të rinjve që janë punësuar në bazë të kualifikimeve dhe aftësive të tyre duhet të përdoren si një mjet promovues për të rritur besimin në sistem.

### **Si të rritet funksionaliteti i sistemit arsimor për të përgatitur më mirë të rinjtë për vetëpunësim?**

- Sistemi arsimor duhet të monitorohet dhe rivlerësohet vazhdimisht sipas situatës dhe nevojës së tregut të punës. Për ta bërë këtë, duhet të vendoset një koordinim i vazhdueshëm ndërmjet aktorëve përkatës (autoritetet, përfaqësuesit e tregut të punës, shoqatat e prindërve, klubet dhe organizatat e rinisë) që do të monitorojë dhe rekomandojë çdo vit përshtatjen e sistemit arsimor sipas kërkesave të reja të tregut të punës;
- Lëvizshmëria e nxënësve në çdo nivel arsimor duhet të jetë prioritet kombëtar. Ky shkëmbim indirekt i përvojave ushtron presion që sistemet arsimore kombëtare të ndryshojnë dhe zhvillohen më shpejt nga njëra anë dhe të forcojnë aftësitë e komunikimit dhe të zgjidhjes së problemeve të fëmijëve;
- Programet që mundësojnë rikualifikimin duhet të jenë pjesë e arsimit formal në mënyrë që t'u mundësohet njerëzve të ndryshojnë fokusin e tyre profesional nëse është e nevojshme;
- Autoritetet duhet të fokusohen në komunikimin më të mirë të programeve të disponueshme për të rinjtë. Ata duhet të jenë më inovativë dhe të përdorin mjete komunikimi që të rinjtë i përdorin në fakt për të përcjellë informacion dhe mesazh (p.sh. rrjetet sociale). Ata duhet të mirëpresin ndihmën e rinisë dhe organizatave të shoqërisë civile që janë të njohura për sukses në këtë;
- Të rinjtë duhet të përfshihen vazhdimisht në planifikimin dhe zbatimin e mjeteve të reja mësimore. Për ta bërë këtë, duhet të vendoset një sistem organizimi i të rinjve dhe të përfshihen zyrtarisht në proceset vendimmarrëse nga autoritetet. Të rinjtë duhet të jenë në gjendje të flasin për bashkëmoshatarët e tyre;
- Programet e studimit në çdo nivel duhet të përfshijnë mësimin e aftësive praktike dhe aty ku është e aplikueshme programe praktike që do t'i përgatisin më së miri të rinjtë për punësimin e ardhshëm. Në sistemet ku njohuritë praktike tashmë janë futur në kurrikulë, ato duhet të vlerësohen në vazhdimësi dhe të përmirësohen nëse është e nevojshme;
- Zhvillimi i praktikave gjatë studimeve dhe planifikimi i kurrikulës që do të siguronte realizimin e saj në përputhje me ofertën dhe kërkesën e tregut të punës mund të plotësonte nevojat e krijimit të “profileve të formuara të punonjësve” gjatë studimeve;
- Këshillimi individual dhe kolektiv i karrierës nga profesionistët duhet të jetë pjesë e detyrueshme e edukimit në çdo nivel.

## Si të stimulohet shpirti i sipërmarrjes dhe vetëpunësimi tek të rinjtë?

- Arsimi joformal dhe të mësuarit gjatë gjithë jetës duhet të njihen nga sistemi arsimor formal në mënyrë që të stimulohen njerëzit të rikualifikohen dhe të përmirësojnë aftësitë dhe njohuritë e tyre në mënyrë që të kërkojnë në mënyrë aktive punësim;
- Sipërmarrja duhet të mësohet si vlerë në çdo nivel studimi. Zhvillimi i aftësive, kompetencave dhe shpirtit dhe qëndrimin të sipërmarrësit duhet të futet sistematikisht si një parim ndërsektorial i edukimit në çdo nivel studimi. Kur është e mundur, duhet të krijohen kurse ose mësim të veçanta të dedikuara me aplikim praktik të zgjidhjes së problemeve dhe inkurajimin e të rinjve për veprime specifike që do t'i trajnojnë dhe përgatisin për punësimin e ardhshëm;
- Sistemi i informacionit duhet të përmirësohet për të përfshirë të rinjtë dhe për t'u dhënë atyre mundësinë për të përdorur masat ekzistuese dhe linjat e kreditit të disponueshme për të nisur sipërmarrjen. Këto masa duhet të parashikojnë rrezikun e fillimit të një biznesi përmes granteve dhe kthimin e tyre në rast investimi të suksesshëm;
- Eliminimi i barrierave të biznesit për sipërmarrësit e rinj duhet të jetë në fokus të autoriteteve;
- Krijimi i kushteve të favorshme për fillimin e një biznesi që nuk do të kufizohet vetëm në ndihmë të njëhershme por duhet të ofrojë mbështetje të vazhdueshme duhet të jetë gjithashtu në fokus të autoriteteve. Theksi i veçantë duhet të jetë jo vetëm në fillimin e bizneseve, por edhe në mbajtjen e tyre gjallë më vonë.
- Duhet të krijohen sisteme mbështetëse për të rinjtë që janë të interesuar të fillojnë biznesin e tyre duke u ofruar atyre mësim praktik se si të shkruajnë plane biznesi dhe mentorim të drejtpërdrejtë të sipërmarrjeve të themeluara;
- Sipërmarrja rinore dhe start-up-et rinore duhet të mbështeten nëpërmjet mentorimit, kapitalit fillestar lehtësisht të aksesueshëm, trajnimeve, mbështetjes teknike, uljes së taksave, etj.
- Hapësirat e bashkëpunimit, qendrat, inkubatorët e biznesit dhe parqet teknologjike duhet të njihen në kontekstin e ofrimit të mundësive për punësimin e të rinjve dhe si të tilla të mbështeten. Planet për zhvillimin e vetëqëndrueshmërisë së tyre duhet të jenë prioritet.



**WORK4YOUTH**

REVOLUCIJA ZA 4.0 GENERACIJU  
PREPORUKE ZA RAZVOJ POLITIKA

**ALBANIJA**

## SADRŽAJ

Uvod .....	39
Ekonomski kontekst .....	39
Zapošljavanje i samozapošljavanje u Revoluciji 4.0 .....	40
Preporuke .....	42
<i>Povećanje svijesti o Revoluciji 4.0 i prenošenju tehnologije i znanja</i> .....	42
<i>Strukturalna transformacija</i> .....	43
<i>Fokus na IKT (ICT) sektor</i> .....	43
<i>Inkluzivno obrazovanje i razvoj vještina</i> .....	44
<i>Iskorištavanje globalnog tržišta za suzbijanje migracije kvalifikovane radne snage</i> .....	44

## UVOD

Cilj ovog policy brief dokumenta je da predstavi preporuke za poboljšanje okruženja za zapošljavanje i samozapošljavanje generacije revolucije 4.0 u CBC regionu, između Crne Gore i Albanije. Geografski obuhvaćene oblasti pod ovim projektom su opštine Bar, Tuzi, Podgorica iz Crne Gore i regija Skadar iz Albanije. Dokument se kreira u u okviru IPA Cross-Border projekta Work4Youth, koji je direktno povezan sa Rezultatom 3. podrška mladim preduzetnicima i samozapošljavanju kroz lokalne politike i incentive.

Ovaj policy dokument je izgrađen na osnovu našeg prethodnog istraživanja u ovoj oblasti, Zapošljavanje i preduzetništvo mladih u Regionu Skadar sprovedenog 2021. godine u kontekstu istog projekta; izgrađen je na pregledu literature o zapošljavanju i samozapošljavanju u Revoluciji 4.0; na kontekst razvoja zemlje i regionalnog razvoja.

## EKONOMSKI KONTEKST

U poslednjih nekoliko godina, Albanija je okarakterisana pozitivnim ekonomskim razvojem, što je uglavnom rezultiralo stabilnom makroekonomskom okruženju. Albanija je bila brzo rastuća ekonomija u prethodnoj globalnoj finansijskoj krizi 2007-2008. godine, pokazujući značajan napredak u različitim sektorima. Međutim, nakon toga, svjetski ekonomski problemi koji su uslijedili zbog finansijske krize stvorili su period sporog rasta, dok je put ka oporavku bio težak i dug. Međutim, tokom 2017. i 2018. godine, put oporavka se činio više očiglednim, a nastavak pozitivne tendencije bio je očekivani rezultat razvojnih programa.

Ipak, Albanija nakon tog perioda suočila sa izazovima i tri velika, sekvencijalna šoka: zemljotresom od 26. novembra 2019., pandemijom COVID-19 i globalnim pritiskom inflacije. Zemljotres od 26. novembra 2019. bio je najjači u Albaniji u poslednjih četiri decenije. Potreba da se adresira društveno-ekonomski uticaj ovih događaja bila je odmah vidljiva za ranjive grupe i mala i srednja preduzeća u pogođenim oblastima. Dok je obnova tek počinjala, zemlja je bila teško pogođena globalnom pandemijom bolesti korona virusa (COVID-19). Projektovani trend rasta u 2019. godini smanjen je na porast od 2,21%<sup>1</sup> kao posljedica zemljotresa. Pandemija COVID-19 i rano zatvaranje tokom marta - maja 2020. dovelo je do značajne recesije tokom prvog tromesečja a još više tokom drugog tromesečja 2020. Recesija je počela tokom prvog tromesečja 2020., a dostigla vrhunac od -10,23% (drugo tromesečje), dok se procenat godišnjeg rasta procijenio na -3,3%<sup>2</sup>. Dok se oporavila u prvom tromesečju 2021., BDP u drugom tromesečju 2021. porastao je za 17,89%. Ova tendencija nastavila se dalje do 2022., mada su stope rasta uskoro normalizovane.

Nakon jakog povratka u 2021. godini, albanska ekonomija je održala pozitivnu momentumu tokom ove godine, uprkos šoku koji je globalnoj ekonomiji nanela ruska invazija u Ukrajinu. Inflacija je značajno porasla i sve više se širi. Od prethodnog maksimuma godišnje inflacije u 2010. godini (3,5%), tokom prvih mjeseci 2022. odmah je porasla na 3,7% (januar) i 3,9% u februaru. Stopa rasta nije stala tokom cijele godine, dostigavši maksimum od 8,3% u oktobru<sup>3</sup>. Pod ovim uslovima, buduća perspektiva je nejasna. Međunarodne cijene hrane i energije mogu se i dalje povećavati. Veća i trajnija inflacija bi dodatno opteretila stvarne prihode i oslabila perspektive rasta. Drastično stezanje globalnih finansijskih uslova može da ograniči pristup albanskom finansiranju. Ekonomija je takođe osjetljiva na nepovoljne vremenske uslove i promjene u rastu cijena nekretnina.

Sa makroekonomske tačke gledišta, porast inflacije reflektovao je šokove povećanja cijena na međunarodnom tržištu koji su rezultat smanjenja proizvodnih lanaca zbog pandemije COVID-19 i ruske okupacije Ukrajine. Cijene sirovina, hrane i energenata su se u poslednjim mjesecima brzo povećale. Ovaj rast je reflektovao kako oporavak globalne potražnje tako i teškoće sa kojima je snaga ponude imala da se vrati na nivo prije krize.

U proteklih deset godina, stopa nezaposlenosti je porasla tokom 2010-2014. godine, gdje je 2014. dostigla maksimum od 19,9%. Nakon 2014. godine, uslijedio je brzi pad koji je doveo do smanjenja stope nezaposlenosti na 11,6% do 2019. godine. U skladu sa tim, stopa nezaposlenosti mladih dostigla je svoj maksimum od 39,7% tokom 2014-2015., nakon čega slijedi pad do 2019. godine gdje se stopa kretala oko 27%. Pad trenda usporila je situacija pandemije COVID-19 u 2020., ali usporenje je bilo privremeno i nezaposlenost nastavlja da pada u 2021. i 2022 (Q3) godini na 10,6%<sup>4</sup> za populaciju stariju od 15 godina i 20,5% za mlade u dobi od 15-29 godina. Međutim, zapošljavanje ostaje jedan od najvažnijih izazova. S jedne strane potrebna je potražnja radnika od dinamičnog privatnog sektora koji može pružiti produktivna radna mjesta. Sa druge strane stanovništvo treba imovinu, obrazovanje i podsticaje da bi prihvatili poslove koji su ponuđeni, dok su niske plate glavni razlog zbog kojeg radna snaga napušta zemlju.

Na osnovu našeg prethodnog istraživanja u Skadar regionu<sup>5</sup>, suočili smo se sa složenim okruženjem zapošljavanja i samozapošljavanja: opadajuće stope učestalosti radne snage, prateći opadanje nezaposlenosti, jasni indikatori da

1 INSTAT, National Accounts Statistics, 2022.

2 Ibid.

3 INSTAT, Consumer Price Index Statistics, 2022.

4 INSTAT, Employment and Unemployment from Labour Force Survey, 2022.

5 IDRA Research & Consulting, Employment and Entrepreneurship of the Youth in Shkodra Region, 2021.

mladi budu nezaposleni ili sezonski zaposleni, neformalno, niske plate i najvažnije manjak vidljivih poslova<sup>6</sup>.

Dalje, preduzetništvo za mlade u Skadar regionu je još uvek uspavano. Stoga, preduzetnička aktivnost se uglavnom fokusira na mikro i mala preduzeća i poslovne aktivnosti u oblastima poput turizma, poljoprivrede i zanatstva. Unutrašnja migracija visoko obrazovanih mladih bila je glavni faktor koji je doprinio preduzetničkom ambijentu u Skadar regionu, jer su obrazovani mladi ili tražili prilike u Tirani ili inostranstvu. Osim toga, postoji nedostatak svijesti među mladima koji tamo žive o lokalnim prilikama, takođe razmatrajući nedostatak razumijevanja prilika zbog nedovoljno razvijenih vještina stečenih kroz niskokvalitetno obrazovanje ili nedostatak izlaganja preduzetničkim aktivnostima.

Vodeći nacionalni strateški dokument je Nacionalna strategija za zapošljavanje i vještine (NESS) 2023-2030 (Nacrt za javnu konsultaciju). Opšti cilj strategije je da promoviše kvalitetna radna mjesta i mogućnosti za sticanje vještina za sve žene i muškarce, tokom njihovog životnog ciklusa. NEES se fokusira na sledeće strateške prioritete:

**Cilj strategije 1:** Razvoj vještina i bolje usklađivanje potražnje i ponude na tržištu rada za više zaposlenosti

- Specifični/strateški cilj 1.1: Smanjenje neusklađenosti vještina za sve profesije;
- Specifični/strateški cilj 1.2: Povećanje nivoa vještina radno sposobnih žena i muškaraca;
- Specifični/strateški cilj 1.3: Bolja funkcionalnost tržišta rada za sve.

**Cilj strategije 2:** Omogućavanje dostojanstvenog zaposlenja žena i muškaraca kroz implementaciju kompleksnih politika tržišta rada

- Specifični/strateški cilj 2.1: Posredovanje i isporuka programa podrške za efikasno i inkluzivno zapošljavanje;
- Specifični/strateški cilj 2.2: Osiguranje dostojanstvenog rada za svakoga.

Strategija se zasniva na modernizaciji usluga zapošljavanja, širenju opsega i dometa usluga i aktivnih programa tržišta rada, poticanju samozapošljavanja, a sa druge strane fokusiranju na ponudu radne snage kroz stručno obrazovanje i obrazovanje kvalitete.

Dalje, Ekonomski reformni program (ERP) 2022-2024 predstavlja tri glavna izazova za albansku ekonomiju, na kojima se grade ciljevi programa:

1. Povećanje inovacija i vještina mladih i odraslih da bi se poboljšalo zapošljavanje.
2. Povećanje pokrivenosti i adekvatnosti socijalne zaštite i zdravstvenog osiguranja da bi se smanjio udio stanovništva u riziku od siromaštva.
3. Poboljšanje poslovnog okruženja i investicijske klime povećanjem podrške vlade i suočavanjem sa neformalnošću.

Dva izazova vezana za zapošljavanje i samozapošljavanje dalje su povezana sa digitalnom transformacijom, kontekstom koji je vezan za e-upravu i digitalnu ekonomiju.

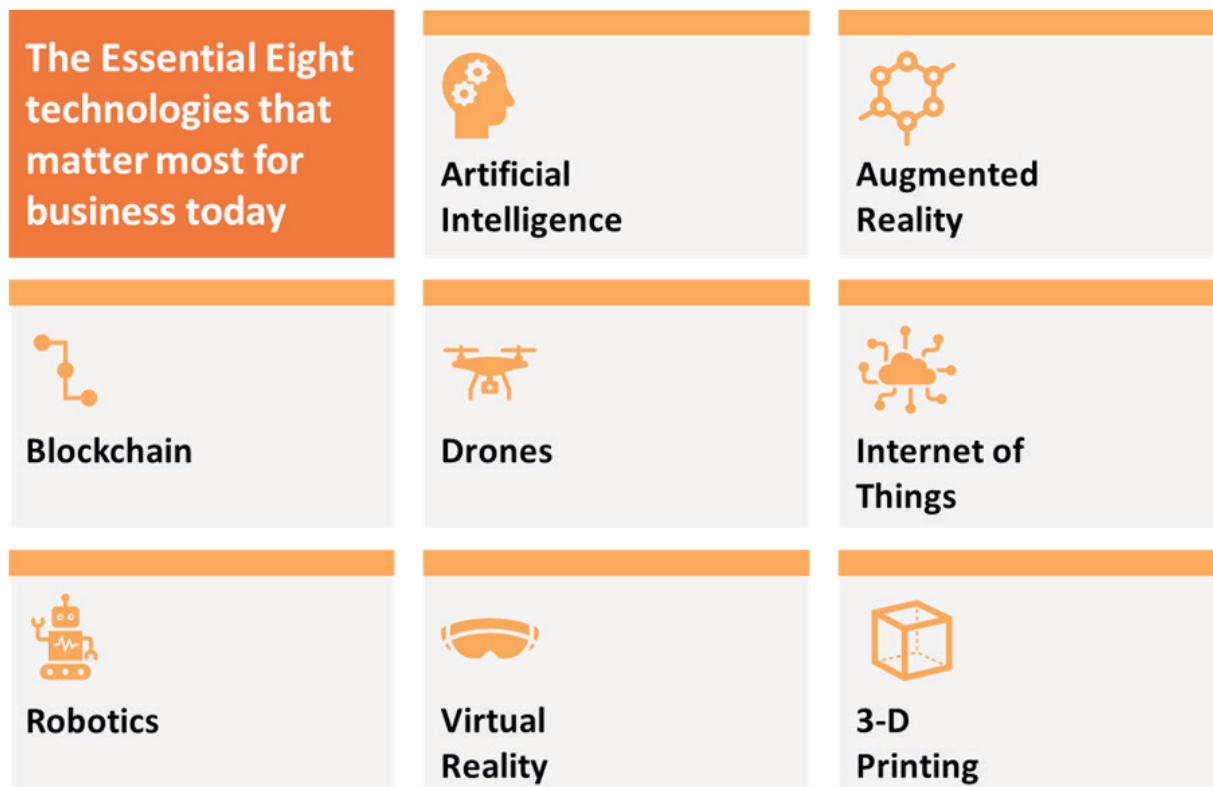
## ZAPOŠLJAVANJE I SAMOZAPOŠLJAVANJE U REVOLUCIJI 4.0

Napredak tehnologije omogućava mašinama da obave mnoge zadatke koji su nekada zahtijevali ljude. Ta nova revolucija automatizacije će imati značajan uticaj na zapošljavanje u narednim godinama. Skoro svaki posao će se promijeniti, mnogi značajno, i većina današnjih zaposlenih će morati da razviju nove vještine. Na osnovu nedavnih trendova Četvrta industrijska revolucija (4IR) predstavlja priliku za ekonomije kroz osam esencijalnih tehnologija, uključujući vještačku inteligenciju, proširenu stvarnost, blockchain, bespilotne letelice, internet of things, robotiku, virtuelnu realnost i 3D štampanje<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> By prominent jobs we refer to jobs which offer a possibility for career, decent salary, opportunity of leisure, possibility for personal and professional growth.

<sup>7</sup> PwC, The Fourth Industrial Revolution, 2022.





Source: PwC, *The Fourth Industrial Revolution*, 2022.

4IR, poznat i kao Industrija 4.0, je razvijanje doba digitalizacije - od digitalno povezanih proizvoda i usluga koje konzumiramo, do napretka u pametnim gradovima i fabrikama i sve češćom automatizacijom zadataka i usluga u našim domovima i na poslu, napokon je došlo u punu snagu. I prožima gotovo sve aspekte modernog života. Od potrošača do proizvođača do gradova, 4IR napredak je dostupniji i jeftiniji nego prije nekoliko godina. Ali 4IR je više od tehnologije: kako postepeno oblikuje način na koji živimo i radimo (pa čak i igramo), on takođe donosi revoluciju iskustva.

Prema izveštaju McKenseya<sup>8</sup>, prelazak ka revoluciji automatizacije je ubrzan pandemijom COVID-19, jer preduzeća izlaze iz krize u svijet fizičke distanciranosti na radnom mjestu i značajnih promjena u ponašanju i preferencijama potrošača: proizvodna preduzeća prilagođavaju svoje lance snabdijevanja i proizvodne linije; organizacije usluga prilagođavaju se da naglase digitalne putovanja prvo za potrošače i bezkontaktne operacije. Te promjene će imati značajne efekte na zahtjeve za vještinama i sposobnostima radne snage, od dramatičnog porasta rada od kuće ili na daljinu do potrebe da osoblje sa radnom površinom savladava nove alate i novo hitne zahtjeve za bezbednošću.

Teorijski postoje tri prijetnje vezane za tržište rada<sup>9</sup>:

- 1. Nedostatak poslova:** Sve više poslova će biti automatizovano, a postepeno će se te pozicije pretvarati u automatizovana radna mjesta.
- 2. Frikcijska nezaposlenost uzrokovana tehnološkim promjenama:** U ovoj situaciji još uvijek postoji posao koji ljudi mogu obavljati: problem je što svi radnici ne mogu da ga prihvate. Frikcijska tehnološka nezaposlenost ne znači nužno da će biti manje poslova na tržištu rada. Tokom narednih deset godina ili tako nešto, u gotovo svim ekonomijama, substitutivna sila koja će otpuštati radnike vjerovatno će biti preplavljena komplementarnom snagom koja podiže tražnju njihovog rada negdje drugdje. Uprkos svim tehnološkim dostignućima koje smo vidjeli u posljednjim decenijama, veliki dio ljudske aktivnosti još uvijek se ne mogu automatizovati i granice nedostatka poslova još uvijek ostaju na snazi. Sa druge strane, mnoge zadatke vjerovatno će ostati izvan sposobnosti mašina, a tehnološki napredak će težiti ka povećanju tražnje radnika da ih obavi.
- 3. Strukturna tehnološka nezaposlenost:** Nema sumnje da će, kako se zadiranje u zadatke nastavlja, sa mašinama koji preuzimaju sve više zadataka, štetna zamjenska sila jačati. Kako se struktura ekonomije mijenja uslijed digitalizacije i automatizacije, pojava disbalansa između vještina kojima raspolažu radnici u ekonomiji i vještina kojima tražite od njih od strane poslodavaca pojava disbalansa između vještina kojima raspolažu radnici u ekonomiji i vještina kojima tražite od njih od strane poslodavaca. Zapamtite da pri razmišljanju o novim tehnologijama navikli smo na priče poput one o bankomatu: mašine otpuštaju neke ljude, ali istovremeno podižu tražnju njihovog rada negdje drugdje,

<sup>8</sup> McKensey, *Building the Vital Skills for the Future of Work in Operations*, August 2020.

<sup>9</sup> Susskind, Daniel. *A world without work: Technology, automation and how we should respond*. Penguin UK, 2020.

a ukupno zapošljavanje ostaje isto ili čak raste. Ali to se nije desilo sa industrijskim robotima. Prosječno je 2007. godine u SAD-u jedan robot po hiljadu radnika predstavljen kao višak od oko 5.6 broja poslova u cijeloj ekonomiji i plate koj su bile za oko 0,5% niže širom cijele ekonomije.

U pogledu zaposlenja, glavne posljedice se odnose na promjenu prirode rada i visoku vjerovatnoću da će neki poslovi prestati da postoje. Ovo znači da će se ekonomska struktura promijeniti i time će definitivno dovesti do strukturne nezaposlenosti, dok će se i frikcionalna nezaposlenost pojaviti usljed promjena.

Posebno, profesije u proizvodnji opadaju, kao što su mašinske i održavanje objekata, dok je broj zanimanja u uslužnom sektoru porastao, naročito u IT i naučnim profesijama<sup>10</sup>. U pogledu nivoa obrazovanja akademski sektor napreduje, većina gubitaka je u oblasti stručnog obrazovanja, a smanjuje se i potražnja za radom niskoobrazovanih radnika<sup>11</sup>. Tehnološke promjene podstiču inženjeri, programeri i matematičari jer su oni ti koji stvaraju promjene; na osnovu svojih sposobnosti oni su odgovorni za stvaranje i implementaciju tehnologije u smislu same tehnologije<sup>12</sup>. Opšte IT vještine i upotreba softvera i opšte programiranje postaju važni. Za radnike različitih specijalizacija bitno je da mogu da rukovode složenim informacijama, komuniciraju sa zaposlenima i kupcima koristeći nove digitalne tehnologije, rješavaju probleme i planiraju<sup>13</sup>.

Međutim, proces u razvijajućim ekonomijama (kao što su Albanija i Crna Gora) je nešto drugačiji. Nasuprot prilikama koje albanska ekonomija nudi broj inovativnih start-upova nije značajno porastao u posljednje vrijeme, posebno u regionima; start-upovi sa skalabilnim biznis modelima su malobrojni. Većina biznisa u regionima fokusira se na manuelni rad, turizam i proizvode iz poljoprivrede sa malom perspektivom rasta dok su tech start-upovi izvan Tirane rijetki a dionici ističu teškoće čak pri pronalaženju web ili drugih tech usluga u ruralnim područjima. Iako je malo bolja, situacija je slična Tirani koja takođe ima slične izazove<sup>14</sup>.

Sa druge strane, mada postoji ponuda ICT stručne snage na tržištu nivo njenih vještina predstavlja hendikep prilikom digitalizacijskog procesa. ICT radna snaga nudi samo osnovne ICT nivoe poput održavanja jednostavnih hardverskih funkcija ili pravljenja jednostavnih softverskih operacija dok im nedostaju napredne vještine i znanja potrebne za trajna unapređenja digitalne infrastrukture i biznis modela<sup>15</sup>. Nedostatak vještina možemo pratiti unazad ka nepouzdanom obrazovnom sistemu. Univerzitetski programi su veoma teorijski a ICT -u trebaju stručnjaci sa primijenjenim vještinama koje su stečene kroz praksu. Takođe, programi su nekako zastarili pa ne odgovaraju tržišnoj potražnji za vještinama. Dakle, postoji veliki broj ICT deklarirane radne snage ali postoji veliki nedostatak kvaliteta.

## PREPORUKE

Nadovezujući se na predstavljenu situaciju, kreirane strateške preporuke su namijenjene da budu praktičan vodič kako bi se promovisao napredak u oblasti zapošljavanja i samozapošljavanja. Ove su bitne oblasti u kojima nacionalna i lokalna vlast zajedno sa civilnim društvom, privatnim sektorom i partnerima razvoja - mogu evaluirati trenutne pristupe, razmotriti buduće scenarije i stvoriti i testirati nove sisteme i modele.

### Povećanje svijesti o Revoluciji 4.0 i prenošenju tehnologije i znanja

Zemlje u razvoju poput Albanije i Crne Gore ne bi mogle široko primjenjivati Revoluciju 4.0 ako imaju slabu proizvodnju. Potrebno je diversifikovati svoju proizvodnju ka tehnološki naprednijim sektorima. Vlada ima ključnu ulogu u promovisanju potencijala sektora, jačanju sistema inovacija, uspostavljanju kohezije između STI (nauke, tehnologije i informacija) politika i drugih društvenih i ekonomskih politika, te osiguranju participativnog pristupa u ovom procesu.

Vlade treba da promovišu pristupačan, visokokvalitetan pristup internetu i razvijaju digitalna znanja u poslovnom sektoru, uključujući MSP. Takođe treba da stvore uslove potrebne za primjenjivanje Revolucije 4.0 u proizvodnji, uključujući razvoj nacionalnih strategija usmjeravajućih koordinirano primjenjivanje Revolucije 4.0, stvaranje mehanizma višestrukih aktera koji institucionalizuje participativni pristup da podstakne Revoluciju 4.0 i gradi međunarodnu saradnju da bi se ubrzalo prenošenje tehnologije i znanja. Da bi se podstaklo prihvatanje Revolucije 4.0, vlade treba da povećaju svijest privatnog sektora, promovišu investicije i olakšaju finansiranje za primjenjivanje Revolucije 4.0. Donosioci odluka u zemljama u razvoju takođe treba da budu upozoreni na promjene trgovinskih obrazaca i globalnih lanca i sagledaju kako će uticati to na radna mjesta. Radnici koji nijesu kvalifikovani ili prekvalifikovani pa izgube posao trebalo bi da računaju na jače mehanizme socijalne zaštite.

10 Weber, Enzo. *Industry 4.0: Job-producer or employment-destroyer?* No. 2/2016. *Aktuelle Berichte*, 2016.

11 Ibid.

12 Kondratyuk, T. V. "Fourth Industrial Revolution: What Competences Are Necessary For Employees?" *Strategic decisions and risk management* 3 (2018): 66-79.

13 Ibid.

14 Kate Hach & Eileen Trenkmann, *Entrepreneurial & Innovation Ecosystem in Albania, in the context of "EU for Innovation" project*, 2019.

15 IDRA Research & Consulting, *Support for the digitalisation of SMEs in Albania to mitigate the negative economic impact of COVID-19: Analysis and recommendations on SMEs access to ICT*, 2021.

## Strukturna transformacija

Strukturna transformacija podrazumijeva da se radnici, kao i kapital, pomaknu s tradicionalnih niskoproduktivnih poslova u maloj poljoprivredi, zanatstvu i sitnoj trgovini na nova specijalizirana zanimanja u visokoproduktivnim sektorima, obično u proizvodnji i srodnim uslugama. U kontekstu, razvoj potražnje za radnom snagom trebao bi se temeljiti na teoriji strukturnih promjena. Teorija je mehanizam pomoću kojeg nerazvijena privreda transformiše svoje domaće privredne strukture sa velikog naglaska na tradicionalnu poljoprivredu za vlastite potrebe u moderniju, urbanizovaniju i industrijski raznolikiju proizvodnu i uslužnu ekonomiju<sup>16</sup>. Dva dobro poznata reprezentativna primjera pristupa strukturnim promjenama su empirijska analiza “dva sektora viška radne snage<sup>17</sup>” i “obrasci razvoja<sup>18</sup>”.

U dvosektorskom modelu viška radne snage, nerazvijena privreda sastoji se od dva sektora: tradicionalnog, prenaseljenog, ruralnog egzistencijalnog sektora kojeg karakterišu nulta granična produktivnost rada – situacija koja ga klasifikuje kao višak radne snage u smislu da se može povući iz tradicionalnog poljoprivrednog sektora bez ikakvog gubitka proizvodnje—i visokoproduktivni moderni, urbani industrijski sektor u koji se postupno prebacuje radna snaga iz sektora egzistencije. Primarni fokus modela je i na procesu prenosa radne snage i na rastu proizvodnje i zaposlenosti u modernom sektoru. I prenos radne snage i rast zaposlenosti u modernom sektoru uzrokovani su povećanjem proizvodnje u tom sektoru. Brzina kojom se to širenje događa određena je stopom ulaganja i akumulacije kapitala u modernom sektoru.

Postoje tri različita obrasca razvoja koji su identifikovani međudržavnom analizom modela: velike zemlje, male zemlje primarno orijentisane i male zemlje orijentisane industriji. Uzorak velike zemlje pokazuje da industrija brzo raste. Nakon toga porast je mnogo sporiji i dostiže vršni udio. Osim prihoda i veličine, za velike zemlje važan je samo udio ulaganja. U malim, industrijski orijentiranim zemljama, varijacija udjela proizvodnje sa dohotkom vrlo je slična obrascu velikih zemalja. Industrija je jednaka primarnoj proizvodnji. Sa druge strane, udio ulaganja ima manji učinak u malim zemljama jer se kapitalna dobra većinom uvoze. Male, primarno orijentisane zemlje, a to su zemlje orijentisane na primarni izvoz, imaju obrazac razvoja koji se značajno razlikuje od prva dva tipa. Primarna proizvodnja opada mnogo sporije i premašuje industriju do razine dohotka. Varijacije u obrascima trgovine imaju veći učinak na udio industrije u primarno orijentiranim zemljama nego u grupi industrijski orijentisanih zemalja.

Ovo pitanje je od ključne važnosti za razvoj radnih mesta i samozapošljavanja u regionu. Od svih problema na tržištu radne snage prvi je nedostatak potražnje ili nedostatak „prave“ potražnje, kako smo se referisali na „moderne sektor“ potražnju. Ovo ne podrazumeva opadanje poljoprivrede. Naprotiv, nove poljoprivredne tehnologije i inovacije koje se trenutno usvajaju poboljšavaju nivo ishoda i produktivnosti. Budući da su parcele sa zemljištem male, kapital je oskudan a (nedovoljan) rad abundantan, uvođenje tehnika sa visokom mehanizacijom često nije pogodan fizičkom okruženju i ima efekat stvaranja viška ruralne nezaposlenosti.

## Fokus na IKT (ICT) sektor

Jedan od posebnih fokusa poduzetničkih aktivnosti i malih preduzeća je povećana učestalost u digitalnoj ekonomiji. E-trgovina i korišćenje informacionih i komunikacionih tehnologija (IKT) povećava prosječne prodaje preduzeća, omogućava im da stignu do novih tržišta izvan njihovog lokalnog dometa i čini njihova poslovanja konkurentnijim na nacionalnom nivou. Prihvatanje e-poslovnih rešenja za poslovne transakcije biznis-na-biznis online transakcije i elektronske razmjene sa vladinim transakcijama drastično smanjuju troškove i poboljšavaju tržišne prilike - ali neke osnovne političke izazove treba prevazići. Odgovor odmah podrazumeva promovisanje skupa veština potrebnih za podsticanje kvalitetnog zaposlenja i aktivnog učešća u digitalizovanoj ekonomiji, uključujući osnovne IKT veštine, visoko specijalizovane veštine i dopunske veštine. Takve politike uključuju obuku na radnom mestu, kao i ciljane programe obuke za radnu snagu. Model specifične aktivnosti može biti efikasan pri ciljanju određenih vještina na određene radnike. Industrija prvo treba da identifikuje takve vještine, specifični moduli obuke se sastavljaju u saradnji sa obrazovnim vijećima, a obuka često se nudi na radnom mjestu od strane poslodavaca.

Duži rok odgovora podrazumijeva intervenciju u programima visokog obrazovanja IKT-a. Prvo bi trebalo da se sprovede ispitivanje da bi se primenile najbolje prakse u IKT obrazovanju, praksom orijentisanih programa obuke i usaglašavanja sa potrebama našeg digitalnog okruženja. Trebalo bi da bude povećano osiguranje kvalitetnih strukovnih praksi i drugih oblika radno usmerenog učenja da bi se bolje povezalo obrazovanje i iskustvo rada. Univerziteti mogu da osiguraju da njihovi programi ostaju relevantni sa savijetom industrijskih savjeta za procjenu trenutnih i budućih potreba za vještinama. Dalje, strategije obrazovanja širom svijeta imaju za cilj da studentima omoguće izloženost osnovnom kodiranju i drugim digitalnim vještinama što je ranije moguće tokom srednjoškolskog obrazovanja.

16 Todaro, Michael P., and Stephen C. Smith. *Economic development*. Pearson, 2020.

17 Lewis, W. Arthur. *Theory of economic growth*. Routledge, 2013.

18 Chenery, H. B., & Taylor, L. (1968). *Development patterns: among countries and over time*. *The Review of Economics and Statistics*, 391-416.

## Inkluzivno obrazovanje i razvoj vještina

Polazna tačka i za Albaniju i za Crnu Goru trebala bi biti poboljšanje kvalitete obrazovanja i njegovo “prilagođavanje svrsi” kako bi se riješila prevladavajuća neusklađenost između obrazovanja i zahtjeva za vještinama na tržištu rada, te tako smanjila strukturna nezaposlenost. Neusklađenost će biti još izraženija u sve digitalnijoj privredi ako se ne riješi na odgovarajući način. To zahtijeva zajednički napor svih aktera, uključujući vlade, obrazovne institucije, privatni sektor te međunarodne i nacionalne donatore. Nadalje, sami obrazovni sistem moraće biti svestrani i prilagodljivi promjenljivom okruženju. Politika zemlje mora se, uz posvećivanje sve veće pažnje kvalitetu, strateški preorijentisati prema nauci, tehnologiji, inženjerstvu i matematici (STEM) u obrazovnom fokusu kako bi se poboljšala prilagodljivost i inovativnost.

## Iskorištavanje globalnog tržišta za suzbijanje migracije kvalifikovane radne snage

Postoji značajan makro problem u razvoju zapošljavanja i samozapošljavanja u regiji Skadra. Uz prirodne demografske trendove, jasan veliki problem su migracije aktivne radne snage, što predstavlja višestruki problem za svaku politiku tržišta rada. U osnovi, budući da je pad stanovništva kontinuiran, to znači kontinuirano smanjenje ponude radne snage. Daljnjim migracijskim trendovima (unutrašnjim ili spoljnim) u velikoj mjeri dominiraju mlađe-dobne grupe i kvalifikovana radna snaga, što ukazuje na mnogo jači učinak na smanjenje ponude kvalifikovane i mlađe radne snage. Problem migracije je obostran i unutrašnji ili spoljni.

Moraju se smanjiti razlike u mogućnostima zapošljavanja u Tirani i drugim regijama (u ovom slučaju Skadar) uzrokovane koncentrovane pristranosti, posebno pristranosti glavnog grada u razvojnim strategijama. Budući da se pretpostavlja da migranti reaguju na razlike u očekivanim prihodima, od vitalne je važnosti da se neravnoteže između privrednih prilika između ostalih regija i Tirane svedu na minimum. Kada stope plata u Tirani rastu brže od prosječnog prihoda u Skadru, one podstiču daljnju migraciju. Ovaj veliki priliv radne snage u Tiranu stvara ne samo probleme nedostatka radne snage, već i nedostatak poduzetništva. Nadalje, otvaranje radnih mjesta u Tirani nije dovoljno rješenje za lokalni problem nezaposlenosti. Neravnoteža u očekivanim prilikama za zaradu ključni je koncept. Budući da se pretpostavlja da stope migracije pozitivno reagiraju i na više plate i na veće mogućnosti zapošljavanja u Tirani, visoke pozitivne razlike u platama Tirana-Skadar će povećati očekivani jaz i proizvesti mnogo lošiji ishod za regiju Skadar. Tipologija radnika koji migriraju u Tiranu uglavnom su visoko specijalizirani radnici, uključujući ICT, finansijske usluge, inženjere itd. Čak i za male razlike u platama oni su spremni raditi u Tirani zbog boljih izgleda za karijeru.

Dok istražujemo unutrašnju migraciju, spoljni dražveri migracije i primaoci prilično su očigledni. Dinamika migracije je različita za niskokvalifikovanu i kvalifikovanu radnu snagu; međutim, usredsrijedićemo se na kvalifikovanu radnu snagu, koja u slučaju ICT-a i digitalne ekonomije ima veliku prednost u pronalaženju posla na daljinu gdje god se nalazili. Priču o ICT radnoj snazi koja radi iz regije i ima koristi od globalnih tržišta dok radi na daljinu treba snažno poduprijeti politikama za pružanje znanja i usmjeravanja u karijeri za ulazak na ta tržišta. Međunarodna tržišta su izazovna, ali ako se ICT ustupanje radne snage događa u Tirani, nema razloga zašto se to ne bi primjenjivalo i u Skadru.



# WORK4YOUTH

REVOLUCIJA ZA 4.0 GENERACIJU  
PREPORUKE ZA RAZVOJ POLITIKA

# CRNA GORA

## SADRŽAJ

Uvod .....	47
Uvod u izazove Revolucije 4.0 za novu generaciju .....	47
Pristupi i rezultati.....	48
Vrijednosni sistem mladih prepreka je samozapošljavanju.....	48
Funkcionalnost obrazovnog sistema prepreka je samozapošljavanju.....	49
Prepreke samozapošljavanju i preduzetničke vještine kod mladih .....	49
Preporuke: Kako smanjiti rizike od marginalizacije mladih zbog nezaposlenosti? .....	50
<i>Opšte preporuke: Koji su prioriteti?</i> .....	50
<i>Kako uticati na sistem vrijednosti mladih da se više samozapošljavaju?</i> .....	50
<i>Kako povećati funkcionalnost obrazovnog sistema kako bi se mladi što bolje pripremili za samozapošljavanje?</i> .....	51
<i>Kako podstaći poduzetnički duh i samozapošljavanje mladih?</i> .....	51

## UVOD

Nezaposlenost mladih raste širom svijeta. Međutim, u regiji glavni uzrok problema nezaposlenosti nije ekonomska kriza, već nedostatak radnih mjesta te je stoga malo vjerojatno da će trend uskoro preokrenuti svoju tendenciju. Partnerske organizacije iz prekogranične regije okupile su se kako bi ispitale i pokušale razumjeti glavne strukturne uzroke nezaposlenosti mladih u regiji i osmislile potencijalna rješenja za prevladavanje problema. Glavni zaključak je da su mladi u visokom riziku od marginalizacije zbog niskog nivoa odgovarajućeg obrazovanja u skladu s revolucijom 4.0; nizak nivo stvarne podrške razvoju preduzetništva; visok nivo deklarativne podrške koja može pridonijeti samo idejnom procesu, ali ne i razvoju održivih poduzetničkih ideja i uspostavljanju uspješnih poslovnih rješenja stoga je hitno potrebno koordinirano i koherentno djelovanje koje će se ticati svih uključenih ljudi i institucija.

Oxford University Press ELT naglašava da nove generacije očekuju WiFi i 4G kao osnovnu potrebu, isto kao što očekuju tekuću vodu i struju za starije generacije. Mogu li lokalne i nacionalne politike odgovoriti na ovaj zahtjev?

## UVOD U IZAZOVE REVOLUCIJE 4.0 ZA NOVU GENERACIJU

Visoka stopa nezaposlenosti mladih u Crnoj Gori je trend koji postoji ne samo u razvijenim zemljama Evrope nego i u svijetu. Loša socioekonomska situacija smanjuje šanse za smanjenje stope nezaposlenosti, posebno ako se uzme u obzir neadekvatno kreiranje aktivne politike zapošljavanja. Nezaposlenost među mladima na Zapadnom Balkanu je alarmantna, sa stopom koja je među najvišima u svijetu. Izvještaj o trendovima tržišta rada na zapadnom Balkanu za 2021. navodi sljedeće: "Kao i u EU-u, stope zaposlenosti mladih bile su dvostruko veće od ukupnih stopa nezaposlenosti u većini zemalja zapadnog Balkana." Međutim, mladi su u regiji bili u mnogo nepovoljnijem položaju nego u vršnjačkim zemljama jer je sama stopa nezaposlenosti bila puno viša.

Osim visoke stope nezaposlenosti mladih ljudi u Crnoj Gori čije su živote oblikovali potresi svjetske finansijske krize, pandemije Covid-19 i rat u Ukrajini, problem je i neadekvatna ili nedovoljno dobra politika zapošljavanja koja se sprovodi, posebno imajući u vidu da su aktivne politike zapošljavanja planovi, programi ili mjere usmjerene na povećanje zaposlenosti ili smanjenje nezaposlenosti.

U realizovanom istraživanju u prvoj godini realizacije projekta "Poduzetništvo i samozapošljavanje mladih u pograničnom području Albanije i Crne Gore: trenutno stanje, perspektiva i prekogranična suradnja" autor crnogorskog istraživanja Pavle Pavlović ističe da prekogranična područja tradicionalno karakteriziraju većom razmjenom dobara i usluga, područja slične kulturne matrice koja je vjekovima nadilazila ponekad čak i službena državna neprijateljstva danas su zahvaćena istim problemima kako sistemski tako i u smislu uključivanja mladih kao nedovoljno valoriziranog resursa u prevladavanju ekonomskih, društvenih i socijalnih problema. Visoka korupcija, nepotizam, jaz između starijih i mlađih, samo su neki od problema koji su pepoznati u korijenu. Takođe, velike migracije, kako unutar-nacionalne tako i međudržavne, zahvataju ova područja i ugrožavaju njihovu daljnju perspektivu. Rastrzani između nedovršenih ili preambicioznih institucionalnih rješenja, ovi prostori očajnički traže politiku koja bi pronašla mjeru između ponude i potražnje. Iako lokalne samouprave prepoznaju važnost problema, perspektiva mladih često je slaba zbog nemoći institucija da riješe ovaj problem zbog skromnih proračuna.

Sa druge strane, industrija 4.0 stvara novi način na koji tvrtke proizvode, poboljšavaju i distribuiraju svoje proizvode. Proizvođači integrišu nove tehnologije, uključujući Internet of Things (IoT), cloud computing and analytics, AI i mašinsko učenje u svoje proizvodne pogone i kroz svoje operacije<sup>1</sup>. Ove pametne strukture opremljene su naprednim senzorima, ugrađenim softverom i robotikom koja prikuplja i analizira podatke i omogućava bolje donošenje odluka. Ove digitalne tehnologije dovode do povećane automatizacije, prediktivnog održavanja, samooptimizacije poboljšanja procesa i, iznad svega, nove nivoa efikasnosti odziva prema kupcima što prije nije bilo moguće. Automatizacija i digitalne tehnologije revolucionarno obnavljaju i unapređuju gotovo svaku industriju, od poljoprivrede do proizvodnje. Pandemija koronavirusa promijenila je ono što ljudi traže od svog radnog života. A globalna nestabilnost i inflacija znače da je dobro plaćen, siguran posao koji vodi do dugoročnog razvoja karijere važniji nego ikad. U Crnoj Gori je "siguran posao" prepoznat kao posao u javnom sektoru, ali sa svim promjenama i ova radna mjesta su se modernizovala i zahtijevaju digitalizaciju. Digitalne vještine zajednički su jezik moderne ekonomije, ali nije potrebno da svaki zaposleni mora naučiti kodirati, ali svaki zaposleni treba dobro poznavati digitalne vještine.

Većinu tehnologije koja je temelj 4.0 revolucije, generacija koja pripada ovoj revoluciji, može pratiti samo sudjelovanjem na raznim hi-tech sajmovima. Većina ove tehnologije nije dostupna niti primjenjiva u regiji projekta. Što takođe ne znači da mladi sa ovih prostora nemaju adekvatna znanja za ovo područje, već da imaju manje mogućnosti imajući u vidu



visok postotak mladih koji su nezaposleni. Takođe, problem nastaje u činjenici da ne raspoložemo podacima o mladim nezaposlenim osobama iz ruralnih i udaljenih područja, niti postoje konkretni programi zapošljavanja koji se provode uz (za mlade) u skladu sa okolnostima, te se susriječemo sa nedostatkom istraživačkog rad u ovoj oblasti.

## PRISTUPI I REZULTATI

Poduzetništvo mladih u Crnoj Gori i proces samozapošljavanja karakterizujus brojni izazovi, što je u okruženju promijenjenom aktuelnom pandemijom značajno ogolilo sve njegove nedostatke, ali i ukazalo na određene buduće trendove. Tako su se kulturne i kreativne industrije, kao i digitalne industrije, upravo pokazale kao jedne od najotpornijih grana gospodarstva, iskoristivši sve prednosti rada od kuće i kupovine preko interneta. To djeluje na novu generaciju mladih ljudi koji svoje poslovne vještine ne stječu službeno, već na treninzima, poslovnim iskustvom itd. To može poslužiti kao novi poticaj gospodarskom razvoju koji se na puno konkretniji i učinkovitiji način može nositi s sve post tranzicijske gospodarske nedaće bez većeg angažmana državnog partnera kao nositelja ovih projekata.<sup>2</sup>

Kako bi se identifikovani strukturni uzroci koji utiču na visoke stope nezaposlenosti mladih sprovedeno je opsežno istraživanje. Glavne teme istraživanja bile su tržište rada i institucionalna podrška samozapošljavanju i poduzetništvu mladih u projektnoj regiji u Crnoj Gori.

U istraživanju su korištene kvalitativne metode kako bi se dobili odgovori na ova pitanja. Razlog tome je činjenica da cilj nije bio samo procijeniti opseg i raširenost problema, već i razumjeti glavne uzroke tako visoke nezaposlenosti mladih. Trebalo je proučiti različita iskustva kako bi se došlo do preporuka i rješenja kako smanjiti nezaposlenost mladih i kako podići nivo lokalne podrške poduzetništvu mladih.

Iako se broj dostupnih usluga za podršku mladima pri zapošljavanju povećava, njihova vidljivost nije. Mnogi mladi ljudi nijesu svjesni mogućnosti koje postoje. Osim toga, nisu spremni prihvatiti poslove ispod svoje stručne spreme, sezonski rad ili čak promijeniti kvalifikaciju. Nedostatak fleksibilnosti u traženju posla i dalje je dosta dominantan. Mnogi od njih pasivno sanjaju o poslovima u državnoj upravi koji će ih osloboditi odgovornosti i teškog rada.

Kada je riječ o dostupnim uslugama, mnoge od njih su kratkoročno orijentisane i ne pružaju dugoročnu stabilnu podršku i vezu sa tržištem rada.

## VRIJEDNOSNI SISTEM MLADIH PREPREKA JE SAMOZAPOŠLJAVANJU

Mladi ljudi u prekograničnoj regiji rođeni su i odrasli u vrijeme velikih sistemskih promjena vrijednosti. Društvene i moralne norme i vrijednosti krenule su od kolektivističkih do individualističkih i zapele negdje između, posebno kod generacije 4.0 koja ima drugačiji pristup svakodnevnim obavezama i ima alate za promjenu sistema.

Zamoljeni da objasne glavna obilježja sadašnjeg sistema vrijednosti, mladi su spomenuli: ambiciju, akcije vođene novcem, potrošačku kulturu i važnost imidža. Uzori i idoli mladih danas su bogati ljudi koji uspijevaju steći bogatstvo i drugim sredstvima osim mukotrpnim radom. Vrijednosti kao što su poštenje, prijateljstvo, solidarnost ili znanje gube na važnosti.

U studiji koju je naručio Euromonitor International, primijećeno je da je generacija 4.0 poštenija od svojih starijih.<sup>3</sup> 62% generacije 4.0 kaže da je pomaganje ljudima u svijetu vrlo važna vrijednost u njihovom životu i to je 18% više od prosjeka svih starijih generacija. Nova generacija uskoro će nadmašiti milenijalce kao najmnogoljudnija generacija na svijetu, s više od jedne trećine svjetske populacije koja se prepoznaje kao generacija 4.0<sup>4</sup>. Radikalno različita od milenijalaca, ova generacija ima potpuno jedinstven pogled na karijeru i kako definisati uspjeh u životu iu radnoj snazi. Nova generacija nije potpuno drugačija "vrsta" od prethodnih generacija koje su ušle na tržište rada. Ali njezini članovi pristupaju radnom mjestu na vrlo drugačiji način od ranijih generacija.

Prema istraživanju Deloittea, nove generacije radije rade u industrijama koje su povezane sa njihovim ličnim životom, za razliku od industrija u kojima nijesu česti potrošači, preferiraju više individualni nego timski rad, teže raznolikim i preduzetničkom radnom okruženju, a prioritet im je finansijska stabilnost i sigurnost, stabilno poslovanje, te su lojalni poslodavcima koji to mogu ponuditi<sup>5</sup>.

Mladi se vide kao ljudi koji se pokušavaju "provući" bez mukotrpnog rada, koristeći prečace i dominantno devijantne mehanizme tranzicijskog društva kao što su korupcija i nepotizam. Uz to vrlo često mladi ljudi imaju nerealna očekivanja o svojim vizijama. S druge strane, nijesu spremni za revoluciju 4.0 u koju ulaze.

<sup>2</sup> Study of Self-employment, youth and entrepreneurship in Montenegro, Pavle Pavlovic, 2021

<sup>3</sup> (2011), Makre way for Generation Z, Euromonitor International : Strategy Briefing,

<sup>4</sup> Smaliukiene, R., Kocai, E. i Tamuleviciute, A. (2020). Generation Z and Consumption: How Communication Environment Shapes Youth Choices. Medijske studije, 11 (22), 24-45. <https://doi.org/10.20901/ms.11.22.2>

<sup>5</sup> Welcome to Generation Z, Deloitte



## FUNKCIONALNOST OBRAZOVNOG SISTEMA PREPREKA JE SAMOZAPOŠLJAVANJU

Službeni obrazovni sistem ne osnažuje mlade ljude novim vještinama i znanjima koja su im danas potrebna da bi bili konkurentni na tržištu rada. Štoviše, formalni obrazovni sistem mladi ljudi često doživljavaju kao prepreku koja ih sprječava u razvoju vlastitih ideja i kreativnosti. Automatizacija i digitalne tehnologije revolucioniraju gotovo svaku industriju, od poljoprivrede do proizvodnje. Pandemija koronavirusa promijenila je ono što ljudi traže od svog radnog života. A globalna nestabilnost i inflacija znače da je dobro plaćen, siguran posao koji vodi do dugoročnog razvoja karijere važniji nego ikad. Ove transformacije mijenjaju svjetsko tržište rada. Do sredine ovog desetljeća procjenjuje se da bi oko 85 milijuna radnih mjesta moglo nestati, dok će na njihovo mjesto doći novih 97 miliona<sup>6</sup>. Usred ovih promjena, može biti teško znati koje vještine radnici trebaju razviti da bi ostali ispred<sup>7</sup>.

Bez obzira na trendove na tržištu, novije generacije još uvijek ne dovode u pitanje formalno obrazovanje, bez obzira na važnost obrazovnih platformi u prekvalifikaciji i mogućnosti pronalaska posla i karijere izvan formalnih obrazovnih institucija. Generacija 4.0 i dalje cijeni formalno obrazovanje u odnosu na prethodnu generaciju, a nisu više skloni online obrazovnim platformama.

Kada je u pitanju redefiniranje radnog okruženja, nova generacija ima priliku promijeniti “odnos snaga” između poslodavca i zaposlenika, gdje će umjesto uklapanja zaposlenika u okvire određene pozicije, poslodavac morati prilagoditi posao radnicima, kao i njihov skup vještina i sposobnosti, zbog ponuđenog izbora.

Upravo iz tog razloga važno je raditi na mentorskim programima s preporukama poslodavcima da krenu s programima pripravnika na radnom mjestu i primarno zapošljavaju talentirane mlade, a potom dodjeljuju i koordiniraju njihovu ulogu unutar njih. Ova vrsta programa ne postoji kroz formalni obrazovni sistem, ali postoje mogućnosti kao što je ovaj projekt (na primjer) koji može biti od pomoći mladim ljudima da steknu znanja i vještine potrebne za novu stvarnost prepoznatu u revoluciji 4.0.

Prosto pamćenje i reprodukcija činjenica, pasivnost i izbjegavanje osobne odgovornosti i inicijative uglavnom se stimuliraju postojećim obrazovnim sistemom. Te se loše navike moraju izbrisati kako bi se stekli primjenjiva znanja i vještine.

## PREPREKE SAMOZAPOŠLJAVANJU I PREDUZETNIČKE VJEŠTINE KOD MLADIH

Općenito nedostaje poduzetničkog duha među mladima, što je izravno povezano sa sistemom vrijednosti i činjenicom da ga obrazovni sistem ne uspijeva razviti. Među konkretnim razlozima zbog kojih mladi izbjegavaju bavljenje vlastitim poslovnim idejama najčešći su: visoki porezi, korupcija, nedostatak informacija i vještina. Kada su upitani da izaberu, većina mladih preferira posao u javnoj upravi nego u privatnom sektoru. U projektnoj regiji mentalitet se također može prepoznati kao jedan od izazova.

Samozapošljavanje u prekograničnom području više je vezano uz obrtnike, oni nisu prepoznati kao obrazovani i perspektivni mladi ljudi.

Razvijanje ljudskog kapitala se isplati. Zemlje poput Singapura i Japana koje su uložile velika sredstva u svoj ljudski kapital prednjače u regiji po stručnosti vještina. Razvoj vještina postat će sve važniji kako vještine, a ne poslovi, postaju nova valuta u karijeri. Zemlje koje su kroz povijest imale dobre rezultate u ovom području trebale bi nastaviti s ulaganjima, dok bi se lideri radne snage u regiji možda htjeli ugledati na njih kao na primjer.

U Crnoj Gori postoji veliki broj dostupnih fondova na lokalnoj i nacionalnoj razini koji podržavaju upravo ideje, sa simboličnim iznosima od nekoliko tisuća eura. To nisu iznosi koji mogu pokrenuti i podržati proces ubrzanja. Ova vrsta sredstava ima dvojak učinak na mlade u poduzetništvu. Jedan slučaj je da oni stalno ostaju u procesu razmišljanja s različitim idejama, koje su u skladu sa stvarnim otvorenim pozivima. Druga opcija je vezana uz proširenje obiteljskog posla. Ova druga opcija se koristi rjeđe. Lokalni mentalno ne prihvaćaju da je poslovni razvoj proces učenja. Oni već smatraju da poslovni čovjek mora imati veliki obrt. A neuspjeh kažnjava okolina, ne može se prepoznati kao dio procesa učenja. Zato je mali broj tvrtki koje razvijaju vlastita rješenja kada govorimo o 4.0 revoluciji.

Tvrtke uglavnom rade kao „dodijeljeni zaposlenici“ i ne bave se vlastitim razvojem, što dugoročno loše utječe na zaposlenika i gospodarstvo. U prethodnim dijelovima navedeno je koliko novih zanimanja nastaje, mladi ljudi koji ne prepoznaju da moraju razvijati svoje kompetencije i vještine ostat će zarobljeni u vremenu, neće biti prepoznati kao konkurentna radna snaga. Za razliku od onih koji nadopunjuju razvoj nedostajućih kompetencija u neformalnom obrazovanju.

6 “The Future of Jobs Report 2020,” World Economic Forum. 2020

7 Coursera’s Global Skills Report

## PREPORUKE: KAKO SMANJITI RIZIKE OD MARGINALIZACIJE MLADIH ZBOG NEZAPOSLENOSTI?

### Opšte preporuke: Koji su prioriteti?

- Preduzetničke aktivnosti zahtijevaju administrativnu pomoć pri osnivanju poduzeća. U tom smjeru važno je crpiti iskustvo od tvrtki koje uspješno posluju, ali i institucija koje moraju razviti mehanizme za transparentnije djelovanje. Ova bi aktivnost bila najuspješnija kada bi uključivala umreženo djelovanje velikog broja aktera koji bi mogli pridonijeti prevladavanju navedenog problema;
- Potrebno je poticati umrežavanje na poduzetničkoj razini jer su sugovornici istaknuli da je za održivost malog gospodarstva važno stvoriti mrežu aktera gdje bi se poduzetnička ponuda značajno proširila povezivanjem sličnih ili različitih djelatnosti čime bi održivost poslovanja postala očitija. ;
- Institucije moraju raditi na promicanju samozapošljavanja i preduzetništva mladih, čime bi se stvorila drugačija poslovna i poslovna kultura od trenutno dominantne i na taj način potaknula aktivnost mladih poduzetnika;
- Društvene inovacije treba prepoznati, promovirati i podržati kao alat za rješavanje problema zapošljavanja mladih. Trenutačno se vrlo stidljivo uvode društvene inovacije, a to je jedan od najvažnijih izvora zapošljavanja mlade stručne radne snage u Europi;
- Poticati nacionalne institucije da razvijaju i financiraju pružatelje usluga u privatnom sektoru (profitnom i neprofitnom) za pilotiranje različitih aktivnih mjera i društvenih inovacija prije njihove šire primjene i financiranja;
- Na državnoj i lokalnim razinama potrebno je napraviti analizu potreba, ali i ozbiljniju strategiju diverzifikacije proizvoda, koja bi bila temelj za širenje gospodarskih aktivnosti u sektorima izvan onih koji trenutno dominiraju;
- Institucije i nevladin sektor mogu raditi zajedno na povećanju digitalnih vještina i širenju tog znanja na širu populaciju. Edukacija u području digitalnog marketinga čini se posebno važnom u tom smjeru;
- U svrhu učinkovitije studentske i srednjoškolske prakse potrebno je ispitati modalitete njezine provedbe na temelju najboljih primjera i praksi koji bi stvorili bolje uvjete za njezinu provedbu;
- U suradnji sa sindikatima promicati članstvo mladih u tim organizacijama;
- Sve aktivnosti u području preduzetništva mladih moraju ići u smjeru multisektorske suradnje i što šireg broja aktera, čime bi se otklonili potencijalni nedostaci, jer je istraživanje pokazalo da samo multisektorski pristup djeluje holistički;
- Organiziranje radionica i zajedničkog prostora za rad gdje bi mlađi i iskusniji poduzetnici mogli razmjenjivati svoja iskustva, znanja i usluge. Time bi se značajno premostio generacijski jaz, ali i radilo na nadopunjavanju vještina i znanja jednih i drugih;
- Lokalne samouprave trebaju pronaći bolje mehanizme za mobiliziranje mladih u aktivnostima koje provode jer su rezultati istraživanja pokazali da se većinom isti broj mladih prijavljuje na natječaje koje provode JLS;
- Razvijati kanale regionalne suradnje i razmjene ljudi, dobara i usluga u pograničnim područjima;
- Zapošljavanje mladih treba tretirati kao pitanje koje se prožima, a rješenja iz različitih politika i propisa treba učiniti osjetljivima u odnosu na marginalizirane skupine i skupine u riziku od socijalne isključenosti.

### Kako uticati na sistem vrijednosti mladih da se više samozapošljavaju?

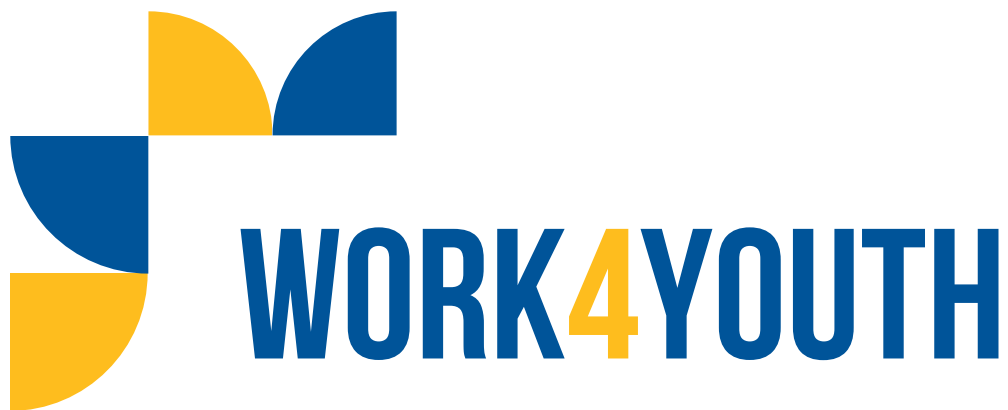
- Važno je poboljšati samopouzdanje kako bi se borili protiv percepcije goleme korupcije, kronizma i nepotizma. Da bi se to postiglo, potrebno je osigurati transparentnost procesa. U slučajevima kada su povrijeđena nečija prava treba omogućiti nepristran i transparentan žalbeni postupak.
- Obrazovni sistem treba preispitati sa stajališta njegove socijalizacijske funkcije. Kroz obrazovne sisteme na svakoj razini mlade treba poticati na razvoj samopouzdanja, proaktivnog pristupa rješavanju problema i kritičkog mišljenja;
- Prilagođavanje radnog mjesta prema vlastitim potrebama treba postati praksa i treba ga podržati na svim razinama od administracije do financija;
- Unaprijediti sistem potpore samozapošljavanju u svrhu pružanja potrebnih informacija i mentorstva;
- Uspješne priče mladih ljudi koji su se zaposlili na temelju svojih kvalifikacija i vještina treba koristiti kao promotivni alat za jačanje povjerenja u sistem.

## **Kako povećati funkcionalnost obrazovnog sistema kako bi se mladi što bolje pripremili za samozapošljavanje?**

- Obrazovni sistem treba kontinuirano pratiti i reevaluirati u skladu sa stanjem i potrebama tržišta rada. U tu svrhu potrebno je uspostaviti kontinuiranu koordinaciju između relevantnih dionika (tijela, predstavnika tržišta rada, udruga roditelja, klubova i organizacija mladih) koji će godišnje pratiti i preporučivati prilagodbu obrazovnog sistema prema novim zahtjevima tržišta rada. zahtjeva.
- Mobilnost studenata na svim razinama obrazovanja trebala bi biti nacionalni prioritet. Ova neizravna razmjena iskustava vrši pritisak na nacionalne obrazovne sisteme da se brže mijenjaju i razvijaju s jedne strane i jačaju komunikacijske vještine i vještine rješavanja problema djece.
- Programi koji omogućuju prekvalifikaciju trebaju biti dio formalnog obrazovanja kako bi se ljudima omogućilo da po potrebi promijene svoj profesionalni fokus.
- Vlasti bi se trebale usredotočiti na bolje komuniciranje dostupnih programa s mladima. Trebali bi biti inovativniji i koristiti komunikacijske alate koje mladi zapravo koriste za prenošenje informacija i poruka (npr. društvene mreže). Trebala bi pozdraviti pomoć mladih i organizacija civilnog društva koje su poznate po tome što su u tome uspješne.
- Mlade treba kontinuirano uključivati u planiranje i primjenu novih nastavnih sredstava. Da bi se to postiglo, potrebno je uspostaviti sistem organiziranja mladih i formalno ih uključiti u procese donošenja odluka od strane vlasti. Mladi bi trebali moći govoriti u ime svojih vršnjaka.
- Studijski programi na svakoj razini trebaju uključivati učenje praktičnih vještina i, gdje je primjenjivo, programe pripravnništva koji bi najbolje pripremili mlade ljude za buduće zaposlenje. U sistemima gdje su praktična znanja već uvedena u nastavne planove i programe treba ih kontinuirano vrednovati i po potrebi usavršavati.
- Razvoj traineeships tijekom studija i planiranje nastavnog plana i programa koji bi omogućio njegovu realizaciju u skladu s ponudom i potražnjom na tržištu rada moglo bi zadovoljiti potrebe stvaranja „formiranih profila zaposlenika” tijekom studija;
- Individualno i kolektivno karijerno savjetovanje od strane stručnjaka trebalo bi biti obavezan dio edukacije na svakoj razini.

## **Kako podstaći poduzetnički duh i samozapošljavanje mladih?**

- Informalno obrazovanje i cjeloživotno učenje treba biti prepoznato od strane formalnog obrazovnog sistema kako bi se potaknulo ljude na prekvalificiranje i poboljšanje svojih vještina i znanja kako bi aktivno tražili posao.
- Poduzetništvo treba poučavati kao vrijednost na svakoj razini studija. Razvoj poduzetničkih vještina, kompetencija te duha i stava treba sistemno uvoditi kao prožimajuće načelo obrazovanja na svakoj razini studija. Gdje je primjenjivo, trebalo bi kreirati posebne namjenske tečajeve ili lekcije s praktičnom primjenom rješavanja problema i poticanjem mladih ljudi na određene radnje koje će ih osposobiti i pripremiti za buduće zapošljavanje.
- Potrebno je poboljšati informacijski sistem kako bi se uključili mladi ljudi i dala im mogućnost korištenja postojećih mjera i kreditnih linija dostupnih za start-up. Ove mjere trebale bi predvidjeti rizik pokretanja poslovanja putem bespovratnih sredstava i njihov povrat u slučaju uspješnog ulaganja.
- Uklanjanje poslovnih barijera za mlade poduzetnike treba biti u fokusu vlasti.
- U fokusu nadležnih mora biti i stvaranje povoljnih uvjeta za pokretanje poslovanja koji se neće ograničiti na jednokratnu pomoć, već treba kontinuirano pružati podršku. Poseban naglasak treba staviti ne samo na pokretanje poduzeća, već i na njihovo kasnije održavanje na životu.
- Potrebno je stvoriti sisteme podrške za mlade ljude koji su zainteresirani za pokretanje vlastitog posla uz praktično učenje o pisanju poslovnih planova i direktno mentorstvo etabliranih poduzetnika.
- Poduzetništvo mladih i start-upove mladih treba podržati putem mentorstva, lako dostupnog početnog kapitala, obuke, tehničke podrške, smanjenja poreza itd.
- Coworking prostore, hubove, poslovne inkubatore i tehnološke parkove treba prepoznati u kontekstu pružanja mogućnosti zapošljavanja mladih ljudi i kao takve podržati. Planovi za razvoj njihove samoodrživosti trebaju biti prioritet.



REVOLUTION FOR 4.0 GENERATION

POLICY BRIEF

**PARTNERS ALBANIA FOR CHANGE AND DEVELOPMENT**

[www.partnersalbania.org](http://www.partnersalbania.org)

**ASSOCIATION FOR DEMOCRATIC PROSPERITY-ZID**

[www.zid.org.me](http://www.zid.org.me)