Revistë kërkimore-shkencore

ABSTRAKT

Nr.1, 2015

Institucioni i Arsimit
UNIVERSITAR AAB
PRISHTINË
Dega Ferizaj

Abstrakt

Revistë kërkimore-shkencore
Nr.1, 2015

Përmbajtja

Përmbajtja 3
Hyrje 5
Roli i burimeve njerëzore në rritjen e investimeve të NVM-ve Rasti: Komuna e Ferizajt
Medain Hashani, Roberta Bajrami *7*

Efekti i shkurorëzimeve në edukimin e fëmijëve
Lindita Jusufi *33*

Menaxhimi administrativ i inicimit dhe përfundimit të procedurave penale në Prokurorinë Themelore në Ferizaj
Shqipe Shaqiri *55*

Identifikimi i nevojave për punonjës në Ndërmarrjet e Vogla dhe të Mesme në Komunën e Ferizajt
Medain Hashani, Alban Asllani, Roberta Bajrami *71*

Shkaqet dhe pasojat e shkurorëzimeve në Komunën e Ferizajt
Shqipe Shaqiri *105*

Vështirësitë në aplikimin dhe përkthimin në gjuhën angleze në Komunën e Ferizajt
Lindita Jusufi *129*

Hyrje

Duke pasur parasysh vizionin se AAB është institucion udhëheqës arsimor dhe hulumtues që shëmbëllen cilësinë, vlerat dhe traditat më të mira kombëtare dhe ndërkombëtare të arsimit të lartë, dhe që promovon standarde të larta në jetën akademike e hulumtuese në vend dhe jashtë, në hap me zhvillimet më të reja teknologjike, i integruar plotësisht në trendët e arsimit të lartë evropian (i njohur si Procesi i Bolonjës), pjesëmarrës aktiv i të gjitha nismave të rëndësishme në arsimin e lartë në vend, Evropë e më gjerë dhe promotor i zhvillimit ekonomik e shoqëror të vendit, në degën e AAB-së në Ferizaj kemi vendosur që të krijojmë një revistë kërkimore shkencore të quajtur ABSTRAKT.

Misioni i Revistës ABSTRAKT është që nëpërmjet hulumtimeve të vazhdueshme kërkimore shkencore, të plotësojë në përpikëri të plotë vizionin e AAB-së, si dhe, po ashtu, të ndikojë që nëpërmjet këtyre hulumtimeve rajoni i Ferizajt, ku funksionon dega jonë, të ketë informata të vërtetuara shkencërisht, me anë të projekteve të ndryshme kërkimore shkencore dhe në këta parametra të orientojë zhvillimin ekonomiko-social.

Dukuritë shoqërore, sociale, juridike dhe ekonomike në Rajonin e Ferizajt, të identifikuara nga profesionistët tanë të fushave të ndryshme, ne si degë, nëpërmjet hulumtimeve shkencore, do të kontribuojmë që këto dukuri të identifikuara të trajtohen përmes vërtetimit të hipotezave nga hulumtimet shkencore të cilat do të jenë vazhdimësi e revistës.

Në revistën ABSTRAKT, studentët tanë krahas studimit të përditshëm do të kenë mundësi që aspektet teorike të mësuara nga studimet, të arrijnë të orientohen dhe të vërtetojnë nëpërmjet hulumtimeve të ndryshme që do të jenë pjesë e revistës. Pra, Revista synon që komponentin teorik ta bashkojë me komponentin praktik, e këto të dyja pastaj, t'i avancojë ne publikime të cilat do të zbatohen në praktikë.

Hulumtimet të cilat janë trajtuar gjatë semestrit dimëror 2014/15 dhe që do të trajtohen në vazhdimësi janë të fushave ekonomike, juridike, administratës publike, shkencave sociale , aplikimit të gjuhës angleze etj.

Drejtori i degës
Medain Hashani

KDU 331:658.5(496.51-2)

Roli i burimeve njerëzore në rritjen e investimeve të NVM-ve Rasti: Komuna e Ferizajt

Medain Hashani, Roberta Bajrami

Abstrakti
Burimet njerëzore janë pasuria me e madhe në një ndërmarrje, pasi që i gjithë zhvillimi është i varur nga puna dhe angazhimi i tyre. Çdo biznes ka për qëllim maksimizimin e profitit. Që kompania ta arrijë këtë duhet që përveç tjerash ta ketë në funksion dhe të zhvilluar departamentin e burimeve njerëzore. Nga ana tjetër, ndërmarrjet e vogla dhe të mesme mund të përcaktohen si firma të pavarura, të cilat punësojnë një numër te specifikuar të punëtorëve. Rëndësia e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme është krijimi i inovacioneve, mundësia e punësimit, pavarësia në veprim dhe konkurrenca.
Në këtë studim është punuar rreth rolit të burimeve njerëzore në rritjen e zhvillimit dhe rritjen e investimeve të ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme. Së pari është analizuar rreth përgatitjes profesionale të stafit punues të NVM-ve në Komunën e Ferizajt, është bërë analiza për rritjen e numrit të punëtorëve profesionistë dhe dallimet në mes të stafit profesional dhe jo profesional. Së dyti është paraqitur rëndësia e trajnimeve në NVM-të në Komunën e Ferizajt, sa nga ndërmarrjet trajnojnë stafin punues, a kanë ndikuar trajnimet në performancen e të punësuarve dhe për cilat trajnime kanë nevojë më së shumti bizneset? Së treti-a janë bërë matjet për rritjen e investimeve në ndërmarrjet e vogla dhe të mesme, numri i punëtorëve kur bizneset kanë filluar punën dhe numri aktual i të punësuarve?. Së fundi është bërë paraqitja e korelacionit në mes rritjes së investimeve, rritjes së numri të punëtorëve me përgatitje profesionale dhe rritjen e trajnimeve.

Fjalët kyçë : Burimet Njerëzore (BNJ), Ndërmarrjet e Vogla dhe të Mesme (NVM), investime, profesionalizëm, trajnim

Hyrje

Në këtë punim është bërë studimi i rolit të burimeve njerëzore në rritjen e investimeve të NVM –ve në Komunën e Ferizajt.
Pse burimet njerëzore ndikojnë në zhvillim? Është fakt se burimet njerëzore janë mjeti kryesor i zhvillimit të njerëzimit që nga krijimi i jetesës e deri më tani. Gjitha zhvillimet dhe revolucionet që kanë ndodh, faktori kryesor ka qenë njeriu, prandaj edhe në zhvillimin dhe rritjen e NVM – ve njeriu është burimi kryesor për arritjen e vizionit dhe qëllimeve të kompanisë.
Qëllimi i këtij punimi është vënia në pah e rëndësisë së burimeve njerëzore në zhvillimin e bizneseve, me saktësisht analizimi i bizneseve që të punësuarit e tyre të jenë të kualifikuar dhe me profesion përkatës për vendin e punës, bizneset që u japin rëndësi trajnimit dhe zhvillimit të kuadrit brenda kompanisë për rritjen e aftësive dhe shkathtësive të tyre.
Shumë kompani në Kosovë ende nuk i kushtojnë rëndësi të mjaftueshme burimeve njerëzore, planifikimit të tyre, rekrutimit, orientimit në punë e deri te vlerësimi i performances. Sipas studimeve të fundit në Kosovë, trajnimet nuk i marrin parasysh një numër i madh i ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme dhe sipas mendimeve të tyre është se ato nuk kanë rëndësi.
Në këtë punim fokusi bie te profesionalizmi dhe rëndësia e trajnimeve në NVM – të dhe ndikimi i tyre në përformancën e të punësuarve dhe performancen e tërë kompanisë. Pasi profesionalizmi është njëri ndër faktorët kyçë të formimit të njeriut në karrierë atëherë ky punim vë në pah sa nga ndërmarrjet në Komunën e Ferizajt kanë të punësuar profesionistë, dhe që janë dallimet me të shpeshta në mesë të stafit profesional dhe jo profesional.
Zakonisht në praktikat e deri më tashme ndërmarrjet e vogla nuk e kanë departamentin e burimeve njerëzore për shkak të numri të vogël të punësuarve, mirëpo kjo nuk do të thotë që ndërmarrjet e vogla nuk do të duhej që ta trajnojnë stafin e tyre, prandaj në jetën globale trajnimet janë mese të domosdoshme. Në këtë punim është analizuar edhe ndikimi i trajnimeve në performancën e të punësuarve dhe

dallimet në mesë të stafit të trajnuar dhe atyre të cilët nuk i kanë ndjek trajnimet.

Hipotezat e studimit

H : Burimet njerëzore ndikojnë në rritjen e Investimeve të NVM-ve
H1 : Niveli i përgatitjes profesionale ndikon në zhvillimin e NVM – ve
H2 : Trajnimi profesional ndikon në zhvillimin e NVM-ve

Rishikimi i literaturës

Çdo biznes ka për qëllim maksimizimin e profitit. Që kompania ta arrijë këtë duhet që përveç tjerash ta ketë në funksion dhe të zhvilluar departamentin e burimeve njerëzore. Menaxhmenti i BNJ më tepër është i përqendruar në fuqinë punëtore, kryesisht i drejtuar në organizimin e punëtorëve, gjetjen dhe trajnimin e tyre, angazhimin e pagesave dhe shpërblimeve që duhet bërë për ta, plotësimin e nevojave të tyre, duke u mbështetur në punën e tyre si dhe zgjidhjen e problemeve të cilat mund të shkaktojnë pakënaqësitë e tyre (Mullins, L.2002 fq,418).

Procesi i Menaxhimit të Burimeve Njerëzore përbëhet nga planifikimi, rekrutimi, seleksionimi, trajnimi dhe zhvillimi, orientimi në punë, performanca dhe promovimi (Ymer Havolli, 2009).

Analizat e deri tanishme rreth rolit të burimeve njerëzore në zhvillim janë bërë kryesisht në drejtim të zhvillimit ekonomik të një vendi dhe tërheqjen e investimeve direkte të huaja.

Sipas Lucas (1988), forma më e rëndësishme e akumulimit të kapitalit njerëzor është përvetësimi i aftësive përmes shkollimit dhe trajnimit profesional. Nëse një vend arrin t'i zhvillojë këto të dyja, pra shkollimin cilësor dhe trajnimet profesionale, siguron rritje të qëndrueshme ekonomike të vendit.

Sipas analizave të cilat janë bërë për investimet e huaja del se vendet me burime njerëzore të zhvilluara kanë tërhequr investime shumë më të mëdha në raport me vendet të cilat kanë shumë më pak të zhvilluar BNJ. (Aslam Khan M, 2007). Pra, kapitali njerëzor që të jetë avantazh konkurrues i çdo vendi duhet të këtë arsimim të nivelit të lartë dhe trajnime profesionale. (Aslam Khan M, 2007).

Sipas disa studimeve jo gjithherë ekziston lidhshmëri pozitive ndërmjet kapitalit njerëzor dhe rritjes ekonomike. Behrman (1987), Dasgupta dhe Weale (1992) kanë gjetur se ndryshimet në arsimin e të rriturve nuk janë të lidhura në mënyrë të konsiderueshme me ndryshimet në prodhim. Banka Botërore (1995), gjithashtu raporton mungesën e një korrelacioni të pjesshëm mes rritjes ekonomike dhe zhvillimit të burimeve njerëzore (Daisi. O, 2011).

Nëse ekziston lidhshmëri pozitive apo negative ndërmjet burimeve njerëzore dhe rritjes ekonomike dhe vërtetime se burimet njerëzore kanë rol të rëndësishëm në rritjen ekonomike të vendeve, atëherë shtrohet pyetja : A ekziston lidhshmëri ndërmjet burimeve njerëzore dhe rritjes së investimeve të Ndërmarrjeve të Vogla dhe të Mesme ?

Ndërmarrjet e vogla dhe të mesme mund të përcaktohen si firma të pavarura, të cilat punësojnë një numër te specifikuar të punëtorëve. Ky numër ndryshon në vende të ndryshme të Evropës, varësisht nga përcaktimet e tyre nëpër sistemet statistikore kombëtare. Përderisa në Bashkimin Evropian (BE, tash e tutje), ky numër i specifikuar është 250 punëtorë që një ndërmarrje e vogël dhe e mesme mund të cilësohet e tillë, në Shtetet e Bashkuara të Amerikës (SHBA, tash e tutje) kjo shifër është më pak se 500 punëtorë, (OECD, 2000).

Ndërmarrjet e vogla në anën tjetër janë ato firma të cilat kanë të punësuar 50 ose më pak punëtorë. Te ndërmarrjet e vogla bënë pjesë edhe një kategori tjetër e ndërmarrjeve që quhen mikro-ndërmarrje. Këto mikro-ndërmarrje punësojnë dhjetë ose pesë punëtorë, por edhe më pak (OECD, 2000).

Edhe në Kosovë klasifikimi i ndërmarrje bëhet pothuajse i njëjtë me ato të BE-së dhe shteteve të rajonit. Në Kosovë janë të regjistruara shumë biznese si mikro-ndërmarrje të cilat kryejnë aktivitetin ekonomik të tyre me 1 deri në 9 të punësuar, ndërmarrjet e vogla (me 10 deri në 49 të punësuar) dhe ndërmarrjet e mesme (me 50 deri në 249 të punësuar), (MEI 2012, MTI 2012).

Rëndësia e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme është krijimi i inovacioneve, mundësia e punësimit, pavarësia në veprim dhe konkurrenca (Ramadani. V, 2012).

Efektet e informacionit rreth globalizimit por edhe faktorë të tjerë, ndryshojnë mjedisin e ndërmarrjes. Në këtë rast, që ndërmarrjet të

mbijetojnë, ato kanë nevojë për inovime. Faktorët kyçë në suksesin e një organizate janë teknologjitë e reja dhe përdorimi i njohurive speciale (Eslami N; Nakhaie H, 2011).
Pra, në çdo organizatë, faktori më i rëndësishëm për zhvillim është Departamenti i Burimeve Njerëzore duke qenë se ai përmban kuadro të kualifikuar dhe mirë të trajnuar për vendin e caktuar të punës. Njohuritë speciale punëtorët arrijnë t'i absorbojnë përmes trajnimeve të shumta dhe efektive, që sigurisht organizohen nga menaxhmenti i këtij departamenti.
Është vlerësuar se në vendet e zhvilluara punëtorët trajnohen shpesh në mënyrë që organizata si tërësi të jetë më produktive. Mirëpo, kjo nuk ndodh me të njëjtin intensitet në vendet në zhvillim dhe ato të pazhvilluara. Problemi i parë këtu është se në shumicën e vendeve në tranzicion dhe atyre të pazhvilluara mungon Departamenti i Burimeve Njerëzore. Në mungesë të tij, mundësitë për trajnimin e të punësuarve janë minimale, që kjo sigurisht reflektohet në produktivitetin dhe efikasitetin e organizatës. Deshëm apo nuk deshëm, një nivel i tillë i të punësuarve ka efekte të tjera negative edhe në ekonominë kombëtare si tërësi përmes proceseve makroekonomike. Një efekt negativ do të ishte p.sh: ulja e IHD-ve në vendin pritës sepse organizatat me një performancë të ulët si pasojë e punëtorëve të patrajtuar dhe joadekuatë për vendin e punës, nuk janë premtuese dhe tërheqëse për investitorët e huaj. Pastaj, kur IHD[1] të ndodhë, ajo e rritë punësimin e vendit pritës, mirëpo nëse punëtorët nuk janë të trajnuar dhe janë joprofesionalë investitori do të detyrohet që të investojë jo vetëm kapitalin dhe teknologjinë por gjithashtu edhe faktorin e tretë të prodhimit, pra, punën (punëtorët e vendit mëmë "investohen" përmes IHD në vendin pritës). Edhe pse shumë shpesh dëgjojmë të citojnë së IHD sjell edhe trajnime të stafit në vendin pritës, kjo implikon një kosto të re për të - kohën . (Kristo I, 2004).
Hulumtimet kanë argumentuar se Burimet Njerëzore mund të shihen si një burim i qëndrueshëm i avantazhit konkurrues për organizatat (Barney, 1991, 1995; Becker & Gerhart, 1996). Supozimi themelor është

[1] Investimet e Huaja Direkte

se BNJ janë unike në masën se konkurrentët nuk mund t'i emitojnë ata. Kjo sepse, secili njeri është subjekt në veti dhe se disa janë më kreativë e disa të tjerë preferojnë më shumë punët e krahut.

Gjithsesi, sot kemi praktika të ndryshme të menaxhimit të BNJ[2] për rritj*en* e performancës së ndërmarrjes. Shumica e vendeve i përdorin këto praktika: mundësitë e brendshme për karrierë, sisteme formale të trajnimit, siguria në punë, pjesëmarrja, përshkrimi i mirëfilltë i vendit të punës dhe ndarja e fitimit. Kjo qasje tani njihet si "praktika më e mirë" apo ndryshe quhet edhe qasja universale (Akhtar S; Z. Ding D; L Ge G, 2008).

Për një performancë sa më të lartë të organizatës, është e preferueshme që kongresi i punëtorëve të ketë të drejtë ligjore që të aprovojë ose jo vendime të organizatës rreth strategjive të saja që kanë të bëjnë pikërisht me BNJ.

Tashmë ka edhe prova empirike që dëshmojnë se praktikat universale, të përmendura më lart, kanë efekte pozitive shtesë në performancën e organizatës. Prej këtyre praktikave, ajo e cila më së shumti mungon në Republikën e Kosovës, veç tjerash, është siguria në punë.

Të gjitha vendet e zhvilluara grishin në zhvillimin e ekonomisë së tyre përmes njohurive nga kapitali njerëzor. Vendet si Japonia, SHBA dhe Gjermania nuk mbështeten në frymën tradicionale në atë se cilët janë faktorët kyçë në zhvillimin dhe prosperimin e organizatës, por këto vende çmojnë më së shumti kapitalin njerëzor.

Gjatë dy dekadave të fundit ka pasur një ndryshim në fushën e menaxhimit të burimeve njerëzore. Ky ndryshim ka drejtuar fokusin e BNJ prej hulumtimeve mikro-analitike që kanë dominuar këtë fushë në të kaluarën në një perspektivë më strategjike. Nëpërmjet kësaj strategjie, hulumtuesit kanë dashur të dëshmojnë rëndësinë e BNJ në performancën e organizatës. Menaxhimi i BNJ përfaqëson tre teori dominonte: perspektivën universale, kontingjente dhe atë të konfigurimit. Gjithashtu, janë identifikuar shtatë strategji të cilat përmes BNJ kanë ndikimin e tyre në rritjen e performancës financiare

[2] Burimet Njerëzore

të organizatës (Delery J; Doty H, 1996). Sipas këtyre strategjive, do të ketë një lidhje pozitive në mes të performancës financiare dhe a) përdorimit të karrierës së brendshme, b) sistemeve formale të trajnimit, c) vlerësimit të rezultateve, d) kompensimi në bazë të performancës, e) sigurimi në punë, f) zëri i të punësuarve, në kuptimin që edhe ata të marrin pjesë në vendimet rreth strategjisë dhe planeve të ndërmarrjes, g) definimi i gjerë i punës.

Çështjet e BNJ janë studiuar më së shumti në organizatat e mëdha. Kjo ka ndodhur për këto arsyeje*: së pari*, ka shumë dallime në praktikat e BNJ në organizatat e madhësive të ndryshme (Deshpande G; Golhar D, 1994). *Së dyti*, organizatat e vogla zakonisht nuk kanë njësi me tradita të veta të praktikave të BNJ. Së treti, organizatat e vogla zakonisht nuk kanë një departament të burimeve njerëzore (Welbourne U; Andrews U, 1996*). Së fundmi,* ndërmarrjet e vogla tregojnë një variacion të madh në rritjen e tyre prandaj është e nevojshme që ndryshimet të përcillen me rritjen e BNJ, e që për të bërë këtë duhet kapital, e që ndërmarrjet e vogla janë të kufizuar në këtë aspekt (Raynolds P; White L, 1997). Sipas tyre ndikimi i BNJ është më i lartë në organizatat e mëdha sesa në ato të vogla dhe të mesme. Por, që ndërmarrjet e vogla dhe të mesme të zhvillohen më tutje, është e nevojshme që ato të trajnojnë BNJ në mënyrë që të rrisin performancën e kompanisë (Doty H; Glick W, 1994).

Sot, funksionet e Menaxhimit të Burimeve Njerëzore (MBNJ) janë duke u bërë çdo herë e më të rëndësishme. Ai përbën një fushë me rëndësi të madhe studimi si në ndërmarrjet e vogla ashtu edhe në ato të mesme. Menaxhimi i kujdesshëm i BNJ krijon mundësi të mira për të siguruar efikasitetin në prodhimin e të mirave për një jetë më të mirë të qytetarëve. Zhvillimi i BNJ është i lidhur ngushtë me zhvillimet socio-ekonomike. (Abduli S, 2013)

Me rritjen e performancës së punëtorëve rritet edhe performanca e përgjithshme e ndërmarrjes dhe kjo e bënë ndërmarrjen shumë më konkurruese në krahasim me ndërmarrjet e tjera të të njëjtës degë të industrisë (Abduli S, 2013).

Çelësi për një mbijetesë të vazhdueshme dhe organizatë të suksesshme nuk janë qasjet racionale ose kuantitative, por janë në mënyrë të konsiderueshme aktivitetet e punëtorëve dhe menaxherëve

të cilat janë të bazuara në mbështetjen dhe besnikërinë e ndërsjellë. Suksesi i organizatës sot dhe nesër shihet të jetë çdo herë e më shumë i varur në efektivitetin e menaxhimit të BNJ (Sims R, 2002).
Që ndërmarrjet t'i arrijnë qëllimet dhe objektivat e tyre duhet të kenë të punësuar njerëz profesionistë. Sipas Fanning.B (2011) janë nëntë karakteristika që definojnë profesionalizmin:

1. Qeverisja Organizacionale – Një profesionist duhet të këtë trupin qeverisës i cili përfaqëson atë dhe ka fuqinë e kontrollit dhe disiplinës ndaj anëtarëve të tjerë.
2. Kodi Etik dhe Disiplina – Një profesion duhet të përmbajë standarde të larta të sjelljes dhe performances mbi ato që kërkohet nga ligji i përgjithshëm.
3. Pavarësia në veprim – profesionistët duan të kenë autonomi për zgjidhjen dhe trajnimin e problemeve të ndryshme.
4. Certifikimi, edukimi dhe trajnimet – janë fondamentale që duhet t'i posedojë një profesionist.
5. Statusi Legal - shumë profesione duhet të jenë të licencuara nga shteti që ato të kanë të drejtë të veprojnë.
6. Kontributi në shoqëri – një profesionist duhet që të kontribuojë në shoqëri.
7. Njohurit potenciale – duhet të ketë njohuri adekuate për fusha të caktuara.
8. Hulumtimet – një profesionist duhet të bëjë hulumtime në vazhdimësi për zhvillimin e profesionit të tij.

Njohja Publike – duhet të jetë i njohur nga rrethi që e rrethon atë.

Metodologjia

Për hulumtimin e këtij punimi janë shfrytëzuar burime primare dhe sekondare. Të dhënat sekondare janë gërshetuar nga literaturat bashkëkohore dhe hulumtimet që janë bërë deri me tani për këtë temë. Të dhënat primare do të mblidhen me anë të pyetësorëve gjysmë të strukturuar. Mostra përzgjedhëse për anketim është 40 NVM në Komunën e Ferizajt, nga e cila do të merren rezultatet për profesionalizimin dhe trajnimin e Burimeve Njerëzore dhe ndikimi i tyre në zhvillimin e NVM-ve. Nga ndërmarrjet e anketuara 12 janë

prodhuese apo 30 %, 8 janë tregtare apo 20 %, shërbyese janë 7 NVM apo 17,5 %, prodhuese dhe shërbyese është vetëm një ndërmarrje, prodhuese dhe tregtare janë 3 ndërmarrje ose 7,5 %, shërbyese dhe tregtare janë 5 ndërmarrje që në përqindje është 12,5 % dhe ndërmarrjet të cilat kanë qenë prodhuese shërbyese e tregtare janë 3 ose 7,5 % e ndërmarrjeve të anketuara.

Metodat të cilat do përdorën janë ;

1. **Metoda sasiore** – të dhënat dytësore sasiore janë për rritjen e investimeve në ndërmarrjet e vogla dhe të mesme në Komunën e Ferizaj, pra numri i bizneseve për pesë vitet e fundit. Kjo e dhënë është marrë nga ATK (Administrata Tatimore e Kosovës) për Komunën e Ferizajt. Të dhënat parësore sasiore janë mbledhur nga pyetësorët me gjendjen aktuale dhe rëndësinë e BNJ në rritjen e NVM-ve. Në të dhënat dytësore sasiore do shikohet dinamika e zhvillimit të rritjes së investimeve të NVM-ve në Komunën e Ferizaj. Ndërsa të dhënat primare kuantitative do merren nga pyetësorët lidhur me profesionalizmin dhe trajnimet e ndërmarrjeve.
2. **Metoda cilësore** – Interviste me menaxherët e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme në Komunën e Ferizajt. Ndërmarrjet të cilat kanë pasur departamentin e burimeve njerëzore intervista është bërë me menaxherët e këtij departamenti, kurse ata që nuk kanë poseduar intervista është bërë me menaxherët kryesorë dhe përgjegjës të kompanive.

Mbledhja dhe përpunimi i të dhënave sasiore do bëhet me anë të programit Google forms, kurse analizimi i rezultateve me anë të programit Exel dhe SPSS.

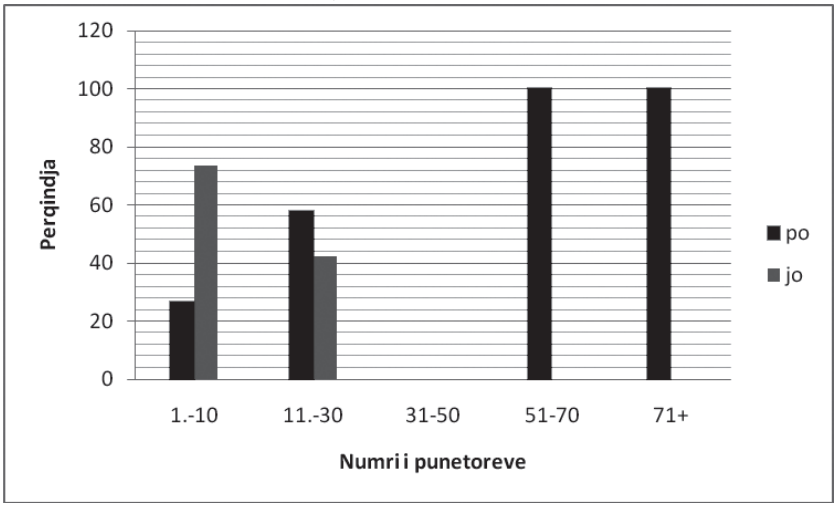
Të dhënat dhe analizat

Të dhënat janë mbledhur me ndihmën e studentëve të Universiteti AAB, të cilët kanë shpërndarë pyetësorët në gjithsej 40 ndërmarrje të vogla dhe të mesme, gjithashtu kanë bërë edhe intervista me menaxherët e po të njëjtave ndërmarrje.

Niveli i përgatitjes profesionale në ndërmarrjet e vogla dhe të mesme ne komunën e Ferizajt

Niveli i përgatitjes profesionale është njeri ndër faktorët me të rëndësishëm për rritjen e investimeve dhe zhvillimin e bizneseve.

Departamenti i burimeve njerëzore në NVM

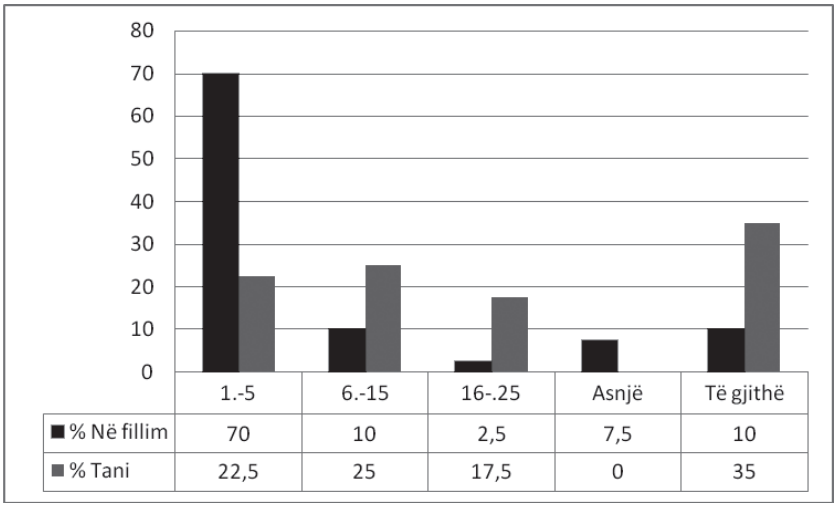


Grafiku 1. Departamenti i Burimeve Njerëzore në Biznese

Në grafikun 1 është paraqitur se sa nga bizneset e kanë departamentin e burimeve njerëzore sipas numrit të punësuarve. Bizneset të cilat kane numrin prej 1 deri në 10, pjesa më e madhe e tyre nuk e kanë departamentin e burimeve njerëzore, pra 58 % e tyre. Me rritjen e numrit të punësuarve kjo përqindje shkon në rënie. Siç edhe shihet nga grafiku i mësipërm ndërmarrjet që kanë të punësuar 11-30 punëtorë, shumica e tyre e kanë departamentin e burimeve njerëzore ku në përqindje është 57 %. Ndërmarrjet e mesme, pra ato që kanë mbi 51 punëtorë të punësuar, siç shihet edhe në grafikun 1, numri i të punësuarve 51-70 dhe mbi 71, të gjitha kanë departamentin e burimeve njerëzore. Pra sa më i madh të jetë numri i të punësuarve në kompani aq më e madhe do jetë edhe përqindja e posedimit të departamentit të burimeve njerëzore në Komunën e Ferizajt.

Nga gjithsej 40 ndërmarrje të anketuara në mesin e tyre nuk ka pas ndërmarrje që kanë të punësuar 31-50 punëtorë.

Numri i të punësuarve me përgatitje profesionale në vitin e parë të operimit dhe aktualisht



Grafiku 2 : Përgatitja profesionale e të punësuarve në NVM në vitin e parë të operimit dhe përgatitja aktuale e të punësuarve.

Në grafikun 2 është paraqitur numri i të punësuarve profesionalë në fillim të operimit të biznesit dhe numri aktual i të punësuarve me përgatitje profesionale adekuate për vendin e punës. Zakonisht ndërmarrjet kanë filluar punën me 1 deri në 5 të punësuar me përgatitje profesionale që rezulton me 70 % e ndërmarrjeve të anketuara, 10 % e ndërmarrjeve janë përgjigjur me 6 deri në 15, po e njëjta përqindje është për ndërmarrjet që të gjithë kanë qenë profesionistë. 7,5 % kanë filluar punën pa asnjë punëtor me përgatitje profesionale dhe vetëm 2,5 kanë filluar punën me 16-25 punëtorë.
Me rritjen e bizneseve është rritur edhe numri i të punësuarve, me këtë rritje shumica e të punësuarve në NVM në Komunën e Ferizajt janë me përgatitje profesionale 35 % e kompanive janë përgjigjur se i gjithë stafi është me përgatitje profesionale, nuk ka ndërmarrje që operon pa punëtorë me përgatitje profesionale. 17,5 % e ndërmarrjeve

kanë të punësuar me përgatitje profesionale 16 deri 25 punëtorë, prej 6 deri 15 punëtorë me përgatitje profesionale kanë 25 % e ndërmarrjeve të anketuara dhe 22,5 % e ndërmarrjeve kane 1 deri në 5 të punëtorë të punësuar me përgatitje profesionale.

Niveli i përgatitjes profesionale dhe zhvillimi i NVM-ve.

	Aspak nuk pajtohem	Nuk pajtohem	Nuk e di	Pajtohem	Plotësisht Pajtohem
Të punësuarit me nivel të lartë të përgatitjes profesionale tregojnë performancë më të mirë	3%	0%	0%	37%	60%
Të punësuarit me përgatitje të lartë profesionale kanë ndikuar që biznesi të zgjerohet	3%	3%	3%	33%	58%
Janë burimet njerëzore faktori kryesor për rritjen e investimeve në biznes	5%	55%	10%	25%	5%

Tabela 1: Opinioni i Menaxherëve të NVM-ve mbi rëndësinë e profesionalizmit dhe rritjes së investimeve

Në tabelën 1 është paraqitur ndikimi i profesionalizmit në zhvillimin e NVM-ve sipas respodentëve. 97 % e ndërmarrjeve të anketuar janë pajtuar se të punësuarit me përgatitje profesionale kanë treguar performancë më të mirë në raport me ata të cilët nuk kanë përgatitje profesionale. Të punësuarit me përgatitje të lartë profesionale ka ndikuar që biznesi të zgjerohet dhe kanë qenë të pajtimit 91 % e ndërmarrjeve të anketuara. Te pyetja se a janë burimet njerëzore faktori kryesor për rritjen e investimeve 60 % nuk janë pajtuar se janë faktori kryesor, ku nga intervista është nxjerr deklarata se burimet njerëzore janë shumë të rëndësishme por jo faktori kryesor. 10 % nuk kanë pas njohuri se cili kishte me qenë faktori kryesor për rritje të investimeve dhe 30% janë deklaruar se njeriu është faktori kryesor në rritje të investimeve

Dallimet në mes të stafit profesional dhe jo profesional

Nga 40 ndërmarrje të anketuara 72,5 % janë përgjigjur se ka dallime në ndërmjet stafit të cilit janë të kualifikuar dhe atyre që nuk janë të kualifikuar, ndërsa 27,5 % nuk kanë qenë të pajtimit se ka dallim ne mes stafit profesional dhe jo profesional.

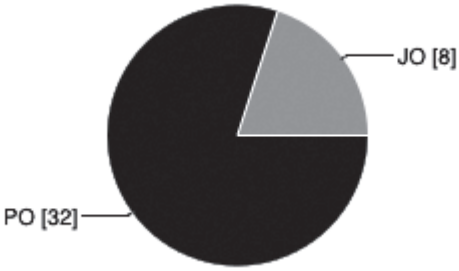
72,5 % e të anketuarve kanë thënë që dallimet që mund të veçohen janë :

- Dallime në aftësi dhe shkathtësi
- Sjellje dhe komunikim
- Kreativitet dhe inovacione
- Planifikim, organizim dhe udhëheqje

Trajnimet, dhe rëndësia e trajnimeve në nvm – rasti komuna e Ferizajt

Sipas Stiglitz.S, Globalizimi është proces i bashkëveprimit dhe integrimit në mesin e njerëzve, kompanive dhe qeverive të vendeve të ndryshme, proces i drejtuar nga tregtia, investimeve ndërkombëtare dhe teknologjia e informacionit. Ky proces ka efekte mbi mjedisin, në kulturë, në sistemet politike, në zhvillimin ekonomik dhe prosperitetit në mirëqenien dhe shoqëritë në mbarë botën. Për t'iu përshtatur ndryshimeve të shpejta globale, si në tregti, teknologji, edukim, njohja e zbulimeve të fundit janë të domosdoshme trajnimet në ndërmarrje, pra pavarësisht përgatitjes dhe njohurive profesionale me ndryshimin dhe risit në kompani duhet që edhe profesionistët të trajtohen dhe të jenë në hap me kohën.

Trajnimi i stafit punues në NVM



PO	**32**	80%
JO	**8**	20%

Grafiku 3: Trajnimi i Stafit punues ne NVM – të në Komunën e Ferizajt

Nga 32 ndërmarrje apo 80% e NMV-ve të anketuara të cilët dërgojnë stafin e tyre në trajnime dhe u kushtojnë rëndësi trajnimeve, 45% e NVM-ve praktikojnë një herë në vit, 13 % dy herë gjatë vitit dhe 42 % janë përgjigjur sa herë të ketë nevojë, pra kur të ketë ndryshime në ndërmarrje.

Ndërmarrjet të cilat kanë më së shumti nevojë për trajnime janë ato prodhuese dhe shërbyese. Zhvillimi i shpejtë i jetës globale ka bërë që trajnimet të jenë shumë të nevojshme, pasi që çdo kompani duhet t'iu përshtatet ndryshimeve që të jetë konkurrent në treg. Nga të anketuarit ka dal se ndër trajnimet më të shpeshta dhe që paraqitën më së shumti si nevojë për stafin e ndërmarrjes janë :

- Trajnimi për teknologji të avancuar – te ndërmarrjet shërbyese kërkesa me e shpeshtë është për trajnime në software të ndryshëm, varësisht nga veprimtaria e biznesit, ndërsa tek ato prodhuese trajnimet më të shpeshta janë teknologjitë e prodhimit dhe linjat prodhuese.
- Trajnime për stafin udhëheqës – për planifikim, organizim dhe inovacione.

Trajnimet dhe performanca e punëtorëve

	Frekuenca	Përqindja
Po	30	75%
Jo	2	5%
Mungon	8	20%

Tabela 2: Ndikimi i trajnimeve në përformancen e të punësuarve.

Nga tabela 2 shihet se nga ndërmarrjet të cilat kanë praktikuar trajnimet, 75 % e stafit kanë pas rezultate pozitive në perfomancën gjatë kryerjes së punëve dhe vetëm 5 % nuk kanë arritur të tregojnë sukses.

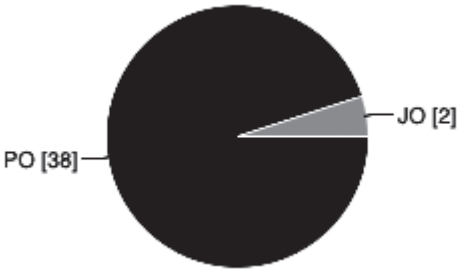
Nga intervista e bërë, menaxherët e NVM-ve theksojnë se stafi punues të cilët kanë ndjekur trajnimet kanë arritur që të zhvillojnë aftësitë dhe njohuri të reja, ku nga këto aftësi dhe njohuri ka përfituar e gjithë ndërmarrja si në aspektin e zhvillim dhe në ngritje të kapaciteteve.

Disa ndërmarrje të tjera kanë theksuar se me ndihmën e trajnimeve të punësuarit kanë kryer punët më shpejtë, kanë qenë më të efektshëm dhe më efikas në punë, nga kjo ka rezultuar që brenda orarit të njëjtë të punës të mundë të kryejnë me shume punë duke kursyer kohën.

Një deklaratë tjetër është se pas trajnimit të stafit punues arrijmë që të kemi më shumë përfitime, zakonisht këtë mendim e kanë ndërmarrjet shërbyese, të cilët kanë trajnuar stafin që është në komunikim të vazhdueshëm me klientë. Stafi ka arritur të zhvillojë aftësitë komunikuese dhe bindëse, mirëpritje dhe sjellje të mirë dhe si rezultat i kësaj është rritur numri i klientëve në këto kompani.

Rritja e investimeve të NVM –ve në komunen e Ferizajt

Nga ndërmarrjet e anketuara rezulton se ka pas rritje të investimeve që nga themelimi i tyre

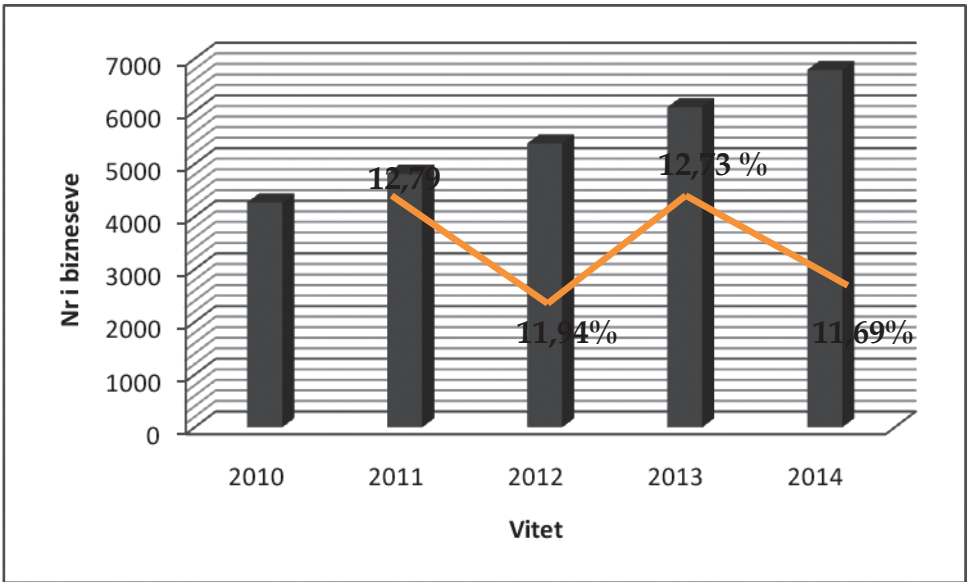


PO	**38**	95%
JO	**2**	5%

Grafiku 4 : Investimet në NVM që nga themelimi i biznesit

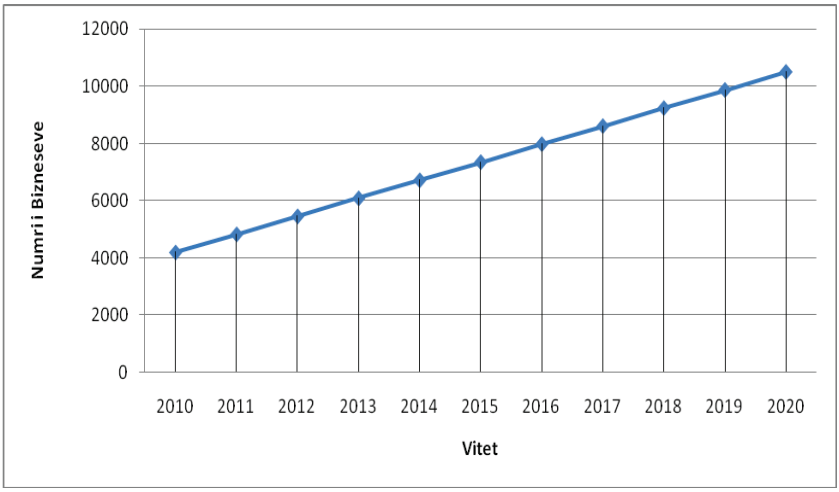
95 % e ndërmarrjeve të anketuara kanë pas rritje të investimeve, ndërsa vetëm 5 % nuk kanë pasur rritje të investimeve.

Rritja e investimeve të NVM-ve në Komunën e Ferizajt



Burimi :ATK (Administrata Tatimore e Kosovës)
Grafiku 5: Numri i Bizneseve në Komunën e Ferizajt

Në figurën pesë është paraqitur numri i bizneseve në Komunën e Ferizaj. Nga kjo shihet se për gjatë pesë viteve ka pasur rritje të investimeve. Përqindja e rritjes nga viti në vit ka qenë në tendenca luhatëse, siç edhe shihet ne grafikun 5 nga viti 2010 deri 2011 ka pasur rritje prej 12,79%, prej vitin 2011 deri në vitin 2012 ka pasur rritje të investimeve për 11.94%, nga viti 2012 deri në vitin 2013 ka pasur rritje për 12,73%, dhe nga 2013 deri 2014 ka pasur rritje për 11,69%.



Grafiku 6. Trendi linear për rritjen e numri të bizneseve deri në vitin 2020

Në grafikun 6 është paraqitur parashikimi i rritjes së numrit të bizneseve për 6 vitet e ardhshme duke u bazuara në të dhënat historike nga viti 2010-2014.

Formula për përcaktimin e trendit është : Y=a+bx

Y= 5467,2 + 629,5x

Nga trendi i linear parashihet që në vitin 2015 në Komunën e Ferizajt të jenë 7355 biznese, në vitin 2016 të jenë 7985, në vitin 2017 të jenë 8614 biznese, në vitin 2018 të jeni 9244 NVM, 9873 biznese në vitin 2019 dhe 10503 kompani në vitin 2020. Mesatarja e rritjes për këto vite parashihet të jetë 9%-10%. Këtu duhet të cekët që nuk janë marr për analizë faktorët tjerë (Ceteris Paribus)

Zhvillimi i NVM-ve sipas numrit të punësuarve

Njëri nga treguesit për rritje të bizneseve apo zhvillim të NVM –ve është numri i të punësuarve, nëse gjatë viteve të operimit është rrit numri i të punësuarve atëherë nënkupton që edhe investimet në ato kompani janë rritur.

	Numri i punëtorëve %					
Vitet	1.-5	6.-10	11.-15	16.-20	21+	**Totali**
0-1	0	0	0	0	0	0
2.-4	7,5	0	0	0	2,5	10
5.-7	12,5	0	2,5	0	5	20
8.-11	17,5	5	0	0	2,5	25
12+	37,5	5	0	0	2,5	45
Totali	75	10	2,5	0	12,5	100

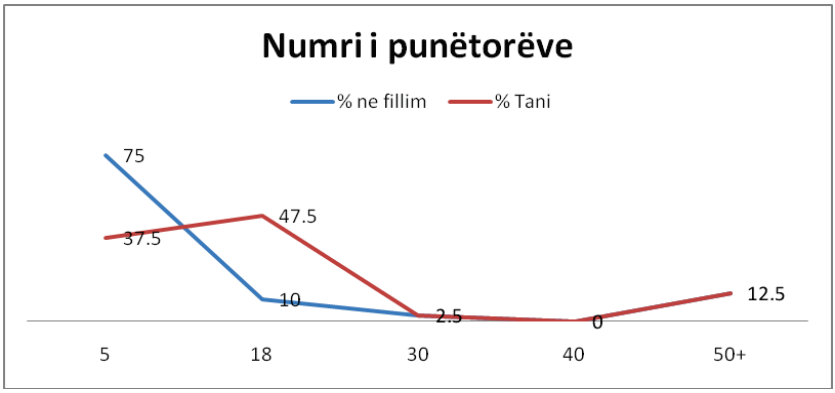
Tabela 3: Numri i punëtorëve në vitin e parë të operimit të bizneseve

Në tabelën 3 është paraqitur numri i të punësuarve kur janë hap bizneset dhe vitet e operimit të bizneseve. Nga tabela e mësipërme shihet se shumica e bizneseve kanë filluar punën me 1 deri 5 punëtorë 75 % e bizneseve, 10 % me 6 deri 10 të punësuar, 2,5 % me 11-15 dhe me mbi 21 punëtorë kanë fillua punën 12,5 % e bizneseve në kuadër të cilëve hynë ndërmarrjet e mesme.
Nga gjithsej 40 NVM, 10 % e tyre janë duke operuar 2-4 vite, 20% 5-7 vite , 25% nga 8 deri 11 vite dhe 45 % mbi 12 vite.

	Numri i punëtorëve %					
Vitet	1.-10	11.-30	31-50	51.-70	71+	**Totali**
0-1	0	0	0	0	0	0
2.-4	2,5	7,5	0	0	0	10
5.-7	7,5	7,5	0	0	0	20
8.-11	10	7,5	0	2,5	5	25
12+	17,5	20	0	0	7,5	45
Totali	37,5	47,5	0	2,5	12,5	100

Tabela 4 : Numri aktual i punëtorëve

Në tabelën 4, janë paraqitur përqindja e të punësuarve aktualë në NVM sipas viteve që operojnë. Ndërmarrjet që operojnë 2 deri 4 vite kanë 2,5 % e tyre kanë të punësuar 1 deri ne 5 punëtorë. Kjo përqindje rritet për të gjitha nivelet nga viti i operimit të ndërmarrjeve në treg.



Grafiku 7. Lidhshmëria në mes të numrit të punëtorëve kur janë hap bizneset dhe numri aktual i të punësuar po në të njëjtat biznese.

Nga grafiku 7 shihet se mesatarja e të punësuarve në vitin e parë të operimit është 5 punëtorë, e cila është me përqindje me të lartë, ndërsa aktualisht mesatarja e numrit të punësuarve është 20 punëtorë, e cila rezulton me një përqindje me të lartë në krahasim me numrin e punëtorëve në ndërmarrjet e tjera. Kjo lidhshmëri është dal si rezultat i analizimit të tabelës një dhe dy.

Menaxherët e NVM – ve nga intervista kanë theksuar se më së shumti kanë pasur investime në:

- Investime në makineri
- Investime në patundshmëri (tokë, objekte afariste, banesa)
- Investime në teknologji
- Zgjerim të bizneseve (në fillim vetëm shitës të argjendit, tani shesin edhe ari)
- Rritje të numrit të punëtorëve
- Rritje të aseteve të përgjithshme të kompanisë
- Zgjerim i linjave të prodhimit
- Ndryshime në veprimtari të bizneseve
- Investime kapitale në përgjithësi

Korelacioni

Korrelacioni është një matës statistikore që tregon shkallën në të cilën dy ose më shumë variabla luhatet së bashku. Një lidhje pozitive tregon shkallën në të cilën këto variabla rriten apo ulje në mënyrë paralele; një korrelacion negativ tregon shkallën në të cilën me rritjen e një variable ulet variabla tjetër. (Viv Bewick, 2003)

		INVESTIME	PROFESIONALIZËM	TRAJNIME
INVESTIME	Pearson Correlation	1	,973**	,972**
	Sig. (1-tailed)		,003	,003
	N	5	5	5
PROFESIONALIZËM	Pearson Correlation	,973**	1	,894*
	Sig. (1-tailed)	,003		,020
	N	5	5	5
TRAJNIME	Pearson Correlation	,972**	,894*	1
	Sig. (1-tailed)	,003	,020	
	N	5	5	5

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Tabela 5. Korelacioni për rritjen e investimeve, rritjen e profesionalizmit dhe trajnimeve.

Në tabelën 5 është paraqitur Korelacioni në mesë të rritjes së investimeve në NVM, rritjen e numrit të punësuar me përgatitje profesionale dhe ndikimi i trajnimeve në rritje të investimeve.

Nga të dhënat në tabelë shohim se lidhja në mesë këtyre tri variablave është pozitive (+), që nënkupton se me rritjen e profesionalizmit dhe trajnimeve është bërë edhe rritja e investimeve.

Nga Koeficienti i Korelacionit (Pearson Corretation) që shihen në tabelën 5 lidhja në mes të variablave të investimeve, profesionalizmi dhe trajnimeve është e fortë, pasi që është afër 1.

Kur koeficienti i korelacionit është afër numrit 1, lidhja pozitive është e fortë. Ky koeficient në mes të profesionalizmit dhe investimeve

është 0.973, e ngjashme është edhe koeficienti në mes të trajnimeve dhe investimeve që ka vlerën 0,972

Gjetjet, diskutimet dhe kufizimet e studimit

Nga rishikimi i literaturës është nxjerr në pah se hulumtimet deri tani që janë bërë kanë qenë kryesisht të orientuara ne rolin e burimeve njerëzore në zhvillim ekonomik dhe në rritjen e investimeve të huaja direkt. Qëllimi i këtij punimi ka qenë i orientuar kryesisht në ndërmarrjet e vogla dhe të mesme në lidhshmëri me burimet njerëzore. Pra, a kanë ndikuar burimet njerëzore në rritjen e investimeve në NVM?.

Hulumtimet e deritanishme në Kosovë kanë vërtetuar që NVM- të në Kosovë nuk i kushtojnë rëndësi trajnimit të stafit, ndërsa në hulumtimin tonë ka dal që 80 % e ndërmarrjeve të anketuara trajnojnë stafin e tyre.

Përveç gjetjeve të cilat kanë qenë më ndryshe në krahasim me studimet e tjera, gjatë diskutimeve me menaxherë të ndërmarrjeve ka dal se teknologjia është faktori kryesor për rritjen e investimeve në ndërmarrje e jo njeriu. Me mendimin se teknologjia mund t'i zëvendësojë shumë punë të cilat i bënë njeriu.

Ky studim është bërë vetëm në Komunën e Ferizajt, pra nuk ka përfshirje më të gjerë si për shembull hulumtim në tërë territorin e Kosovës.

Roli i burimeve njerëzore në rritje të investimeve në këtë punim është i kufizuar vetëm në profesionalizmin dhe trajnimin e burimeve njerëzore. Nëse stafi punues është i kualifikuar dhe posedon pozitën në kompani adekuate me përgatitjen profesionale a ka ndikuar që biznesi të zhvillohet? Gjithashtu në këtë punim janë përfshirë edhe trajnimet. Pasi jetojmë me një kohë ku zhvillimi tekniko – teknologjik dhe zhvillimet e tjera udhëheqëse dhe menaxheriale janë shumë të shpejta, atëherë edhe trajnimet janë të domosdoshme për ndërmarrjet. Pra, burimet njerëzore duket të jenë të përgatitura profesionalisht dhe të trajtuara mirë dhe në kohen e duhur që NVM-të sigurojnë rritje të qëndrueshme të investimeve. Përveç trajnimeve dhe përgatitjes profesionale, ka edhe faktorë të tjerë që kanë ndikim të rëndësishëm

në performancën e burimeve njerëzore si: motivimi, udhëheqja organizative, raporti epror – vartës etj.

Përfundimet dhe rekomandimet

Gjatë pesë viteve të fundit ka pasur rritje të qëndrueshme të investimeve në ndërmarrjet e vogla dhe të mesme në Komunën e Ferizajt. Si rezultat i kësaj ishte me rëndësi të dimë se a janë burimet njerëzore njëri ndër faktorët që kanë ndikuar në rritje të investimeve. Nëse trendi i rritjes do vazhdoj në formën i cili është nga viti 2010-2014, atëherë në vitin 2020 në Komunën e Ferizajt do ketë gjithsej 10503 NVM.

Sipas rezultateve të marra nga anketa për profesionalizmin dhe trajnimet në ndërmarrjet e vogla dhe të mesme në Komunën e Ferizajt, vlen të theksohet se më shumë se gjysma e bizneseve e kanë departamentin e burimeve njerëzore, pra 52.5 %, kjo përqindje është me e madhe te ndërmarrjet e mesme, ndërsa tek ato të vogla është më e ulët, ndërsa pjesa prej 47,5% nuk e ka fare departamentin e burimeve njerëzore nga e cila përfshihen gjitha ndërmarrjet e vogla. Të gjitha ndërmarrjet e anketuara kanë filluar punën me një numër të vogël të punësuarve prej 1-5, ndër të cilët edhe numri i profesionistëve ka qenë i vogël në krahasim me gjithsej punëtorët aktualë. Me rritjen e numrit të profesionistëve në këto ndërmarrje kanë filluar që edhe investimet të rriten me një rritje të qëndrueshme, prandaj sipas menaxherëve të burimeve njerëzore dhe menaxherëve të përgjithshëm të kompanive, të punësuarit me përgatitje të lartë profesionale kanë treguar performancë më të mirë në raport me të punësuar pa përgatitje profesionale. Stafi punues me përgatitje profesionale kanë ndikuar që biznesi i çdo njërës kompani të rritët. Rritja e investimeve në kompani është matur nga numri i të punësuarve. Në fillim mesatarja e të punësuarve ka qenë një deri në pesë punëtorë, ndërsa aktualisht mesatarja e të punësuarve në NVM është 18 deri në 40 punëtorë.

72,5 % e ndërmarrjeve kanë theksuar dallimet me të shpeshta në mes të stafit profesional dhe jo profesional. Këto dallime janë si aftësitë dhe shkathtësit gjatë kryerjes së punëve, të cilat kanë dikuar në

performancë gjatë kryerjes së punëve dhe nga kjo edhe rezultatet e punës kanë qenë shumë të dukshme. Ndër dallimet më rëndësi ka qenë edhe planifikimi, organizimi dhe udhëheqja, të punësuarit me përgatitje profesionale kanë zotuar të gjitha këto më mirë në raport me të ata të cilët nuk kanë pas përgatitje profesionale, madje dallime ka pasur edhe në kreativitet, inovacione, sjellje dhe komunikim.

Gjatë këtij studime vlen të theksohet që ndërmarrjet e vogla dhe të mesme në Komunën e Ferizajt kanë filluar në masë të madhe t'iu kushtojnë rëndësi trajnimeve pasi që 80 % e ndërmarrjeve të anketuara trajnojnë stafin e tyre dhe 20% nuk i praktikojnë trajnimet. Menaxherët e këtyre kompanive kanë cituar disa nga dallimet në mes stafit të trajnuar dhe atyre të cilët nuk kanë ndjekë trajnimet, ndër to është se stafi i cili ka qenë në trajnime ka arritur që të zhvillojë aftësi dhe njohuri të reja të cilëve u ka ndihmuar në marrjen e iniciativave të ndryshme për hulumtim dhe zhvillim brenda ndërmarrjes. Faktor tjetër është "koha", e cila është e vlefshme për çdo punë, të trajtuarit në ndërmarrje kanë arritur që t'i kryejnë punët me shpejtë dhe më mirë në krahasim me ata të cilët nuk kanë ndjekur trajnime.

Si rezultat i gjitha argumenteve të cekura më lart, burimet njerëzore kanë rol të rëndësishëm në rritjen e investimeve të ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme. Gjithashtu janë faktor kryesor që një ndërmarrje të mbijetojë ndaj konkurrencës dhe të sigurojë rritje të qëndrueshme. Pavarësisht teknologjisë të cilës duhet t'i adaptohemi, asgjë nuk e zëvendëson faktorin njeri, kreativiteti, inovacionet, iniciativat për zhvillim gjithmonë i krijon njeriu dhe kapitali i dijës, sepse edhe teknologjinë e ka punuar dhe zhvilluar njeriu. Prandaj që një ndërmarrje të arrijë qëllimin e vet, e i cili është maksimizimi i profitit, duhet që të punësojë kuadro të cilët janë adekuate për vendin e punës, pra me nivel të përgatitjes profesionale të duhur dhe t'u përshtatet ndryshimeve tekniko – teknologjike duke trajnuar dhe ri-kualifikuar stafin punues.

Vërtetimi i një lidhje të fortë në mesë profesionalizmit dhe investime, përkatësisht trajnimeve dhe investimeve është bërë me anë të korrelacionit nga e cila koeficienti është 0,973 që nënkupton se ka lidhshmëri të fortë pozitive.

Asnjëherë nuk duhet që ndërmarrjet e vogla dhe të mesme, por edhe të gjitha kompanitë në përgjithësi ta vlerësojnë stafin punues si mjet të punës, por duhet vlerësuar si pasuria me e madhe e ndërmarrjes.

Bibliografia

1. Abduli. S, Effective Human Resource Management in Small and Medium Size Enterprises in the Republic of Macedonia, International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences , March 2013, Vol. 2, No. 2 ISSN: 2226-3624.
2. Akhtar.S, Ding.D, & Ge. G (2008), Strategic hrm Practices and Their Impact on Company Performance in Chinese Enterprises, Human Resource Management DOI: 10.1002/hrm,
3. Alsam Khan. M. (2007), Journal of Human Recourse Development, Role of Human Capital in Attracting Foreign Direct Investment : A South Asian Perspective.
4. Bewick.V, Cheek.L, & Ball.J (2003), Statistics review 7: Correlation and regression , (http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC374386/(10.01.2015)).
5. Eslami . N, Nakhaie. H (2013), Effects of Human Resource Management Activities to Improve Development And Utilization On Employment Growth Of Small-Scale Businesses: A Causal Analysis, ISI Journal Citation Reports © Ranking.
6. Fanning.B, (2011), Human Recourse Menagment, The road of professionalization in the UK anf USA(Unpublished Master thesis), Kingston University, London, UK.
7. Havolli. Y (2010), Menaxhimi i Burimeve Njerëzore, Universiteti AAB-Riinvest.
8. **John E. Delery and D. Harold Doty,** Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of

Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions, http://www.jstor.org/stable/256713?seq=1#page_scan_tab_contents (06.01.2015).

9. Khan. M (2007), Role of Human Capital in Attracting Foreign Direct Investment: A South Asian Perspective, SAARC Journal of Human Resource Development.
10. Laurie.J, Mullins (2002), Menagment and organizational behavior, Prentice Hall.
11. Ministria e Integrimeve Evropiane, Kosovë (2012), Material për diskutim për fushën e industriesë dhe NVM-ve, http://www.meiks.net/repository/docs/Material_Diskutues_Ndërmarrjet_e_Vogla_dhe_të_Mesme.pdf, (12.12.2014).
12. Ministria e Tregtisë dhe Industrisë, Kosove (2006), Hulumtimi i Ndërmarrjeve Të Vogla Dhe Të Mesme (NVM), http://mtiks.org/repository/docs/anketa_shqip.pdf, (12.12.2014).
13. Ministria e Tregtisë dhe Industrisë, Kosovë (2011), Strategjia e zhvillimit të NVM-ve në Kosovë 2012-2016 me Vizion 2020, http://mtiks.org/repository/docs/190711Strategjia_per__Zhvillimin_e_NVM-ve-E_APROVUAR-_permirsur_nga_MH_dhe_SF__1_.pdf (12.12.2014).
14. Ramadani.V (2012), Ndërmarrësi dhe Inovacione, SEEU.
15. Rauch. A, Frese. M, Utsch. A (2011), Effects Of Human Capital And Long-Term Human Resources Innovation in Enterprises , International Conference on Information and Financial Engineering.
16. Sirin Elci (OECD) (2011), Leveraging Training Skills Development in SMEs; An Analysis Of Ostim Organised Industrial Zone, Turkey; http://www.technopolisgroup.com/resources/downloads/reports/leveraging_training_OECD.pdf (12.12.2014).
17. Sherif. T, Ahmed. J. Abdullah. Sh (2013), European Journal of Business and Management, Human Recourses Development and Economic Growth in Bungladesh ; An Econometric Analysis.

18. Sharif.T, Ahmed.J, Abdullah.Sh (2013), Human Resource Development and Economic Growth in Bangladesh: An Econometric Analysis, European Journal of Business and Management.
19. http://www.globalization101.org/what-is-globalization/ (25.12.2014).
20. http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1739492, (06.01.2015).

KDU 316.811-058.3
173.5
372.018.262

Efekti i shkurorëzimeve në edukimin e fëmijëve

Lindita Jusufi

Abstrakt

Shoqëria kosovare po përjeton një ndryshim të thellë social, i cili ndikon në ndryshimin e strukturës familjare, së bashku me këtë po ndryshon edhe institucioni i martesës. Tash martesa nuk është diçka e shenjtë dhe deri te shkatërrimi i saj vihet për shkaqe të natyrave të ndryshme si: emancipimi i femrës dhe punësimi i saj në një shkallë të lartë, prezenca e ndërkombëtarëve, gjendja ekonomike, rritja e shkallës së dhunës në familje, jeta dinamike ku partnerët nuk kanë kohë të mjaftueshme t'ia kushtojnë njeri-tjetrit, mos lindja e fëmijëve, dukuritë patologjike në shoqëri (alkoolizmi, narkomania etj).
Hulumtimi synon identifikimin e dukurisë së shkurorëzimeve e cila fatkeqësisht prej vitit në vit është në rritje, dukuri kjo që po ndikon në edukimin e fëmijëve, sidomos fëmijëve të nivelit parashkollor. Prandaj ky hulumtim do të fokusohet në mbledhjen e të dhënave për rastet e shkurorëzuara, numri i fëmijëve me prindër të shkurorëzuar dhe të dhënat e tjera që mund të na sjellin indikacione për ndikimin e dukurisë së shkurorëzimeve në edukimin e fëmijëve të nivelit parashkollor.

Fjalë kyç: *Shkurorëzimi, edukimi parashkollor, prindër, fëmijë të moshës parashkollore, institucione parashkollore.*

Hyrje

Shkurorëzimi është një problem sa juridik aq edhe social dhe kryesisht shkaktohet kur ndërmjet dy partnerëve është thyer ndjenja, intimiteti, komunikimi dhe padyshim që marrëdhënia nuk

funksionon më, duke përfshirë një stres të përgjithshëm te të gjithë anëtarët (Gani Leci, 2011).

Faktorët kryesorë që konsiderohen shkaktarë të çrregullimeve në jetën bashkëshortore janë:

Prezenca e dhunës psikike dhe fizike në jetën bashkëshortore; Pozita favorizuese e burrit në familje në proceset e vendimmarrjes, epërsia e burrit në menaxhimin e buxhetit familjar, primati i burrit dhe familjes së tij në rregullimin e jetës së përditshme të anëtarëve të tjerë të familjes, mungesa e të drejtës së gruas në planifikimin familjar.

Ndërhyrja arbitrare e anëtarëve të familjes së burrit në jetën e çifteve qoftë atyre që jetojnë në bashkësi familjare apo edhe të atyre që jetojnë ndaras nga bashkësia familjare, ndërhyrja e anëtarëve të familjes së burrit në edukimin e fëmijëve, konsiderimi i gruas dhe të fëmijëve si pronë private e burrit-pronë kjo me të cilën ka "të drejtë" të bëjë çka të dojë, pamundësia e komunikimit të ndërsjellë, gjendja psikofizike jo e qëndrueshme e bashkëshortit/es, papjekuria e çifteve për jetë martesore, mungesa e dëshirës për bashkëjetesë, sindroma postraumatike si pasojë e luftës, mungesa e dëshirës për të pasur marrëdhënie seksuale, tradhtia bashkëshortore etj.

Familja konsiderohet njësia themelore e shoqërisë, e cila tradicionalisht përbëhet nga prindër dhe fëmijët e tyre, gjithashtu përfshinë edhe njësi të tjera shoqërore.

Një ndër funksionet e familjes është edhe funksioni edukues dhe arsimor, i cili funksion nënkupton detyrën e familjes që të kujdeset për edukimin e drejtë të fëmijëve dhe për arsimimin e tyre në pajtim me dëshirat dhe prirjet që kanë.

Edukimi i drejtë mendor e moral i fëmijës varet nga njohja e kuptimit njeri (Brada, 2012). Edukata lind nga nevoja e ekzistimit të njeriut si qenie biologjike dhe shoqërore për të mundur të jetojë dhe të përgatisë të rinjtë për jetë dhe punë të pavarur (Nuredini, 2013).

Bazë për një rezultat pozitiv të edukimit është raporti i lidhjes ndërmjet prindërve dhe fëmijës, prandaj stili i edukimit i përshtatshëm për zhvillimin dhe prosperitetin e fëmijëve është i shënuar

me vlerësim (dashuri, ngrohtësi, kushtim dhe përkrahje) dhe drejtimin prindëror (kufizime

dhe rregulla të qarta dhe të merituara) (Ponxha, 2013).

Edukimi i fëmijëve fillon në familje dhe vazhdon në institucione përkatëse. Familja është ajo e cila fëmijën e përcjellë gjatë zhvillimit të tij dhe ka për detyrë që të kujdeset për arsimimin duke siguruar kushte optimale për mësim të mirëfilltë.

Problemi kërkimor

Ky studim synon krijimin e një pasqyre të saktë mbi kontekstin e përgjithshëm shoqëror të shkurorëzimeve dhe ndikimin e kësaj dukurie në edukimin e fëmijëve të nivelit parashkollor.

Qëllimi i hulumtimit është grumbullimi i të dhënave lidhur me numrin e shkurorëzimeve në komunën e Ferizajt dhe identifikimin e fëmijëve si dhe suksesin e tyre në institucionet e edukimit parashkollor.

Gjithashtu synohet dhënia e ndihmës për vetëdijesimin e komunitetit që t'i pranojë ata si pjesë e pandashme e tij dhe integrimin sa më të lehtë e më të natyrshëm në familje dhe rrjedha të jetës së tyre.

Në të njëjtën kohë studimi ka për qëllim aftësimin ë studentëve dhe zhvillimin e kapaciteteve të tyre për punë hulumtuese empirike

Sipas statistikave zyrtare, në vitin 2013, në Kosovë gjithsej janë shkurorëzuar 1040 qifte-bashkëshortë, ku prej tyre 85.9% e të shkurorëzuarve janë femra me përkatësi etnike shqiptare, kurse 95.5% janë meshkuj të përkatësisë etnike shqiptare.

Sipas kohëzgjatjes së martesës, dominon viti i parë me 12.5% kurse me pak se një vit dhe viti i dytë është 10.8% e të shkurorëzuarve, etj.

Shkurorëzimet sipas grup-moshave, dominojnë femrat e moshës 25-29 vjeç me 239 shkurorëzime apo 23.0%, po ashtu edhe te meshkujt dominon mosha 25-29 vjeç me 257 apo 24.7%. Sipas përgatitjes shkollore, dominojnë femrat dhe meshkujt me shkollë të mesme.

Numri i femrave të kësaj kategorie është 554 apo 53.3%, e meshkujve 615 apo 59.1%.

Numri më i madh i bashkëshortëve të shkurorëzuar janë pa fëmijë me 62.1%, pastaj vijnë me dy fëmije me 14.0% dhe me një fëmijë me 11.3%.

Nga këto statistika të përgjithshme të shkurorëzimeve, po veçojmë komunën e Ferizajt në të cilën në vitin 2013, janë regjistruar 83 shkurorëzime dhe nga ky numër e shkurorëzimeve konsiderohet se ka pasur rritje në krahasim me vitin 2012, ku numri i të shkurorëzuarve ishte 55. Ajo që na intereson neve për hulumtim është numri i fëmijëve që kanë përjetuar ndarjen e prindërve nga këto shkurorëzime. Ku sipas statistikave zyrtare, në komunën e Ferizajt numri i fëmijëve të mbajtur nga martesa është: 2 shkurorëzime me 1 fëmijë, 14 shkurorëzime me 2 fëmijë, 7 shkurorëzime me 3 fëmijë, 4 shkurorëzime me 4 fëmijë dhe 1 shkurorëzim me 5 e më shumë fëmijë. Nga kjo del që numri i përafërt i fëmijëve që kanë përjetuar ndarjen e prindërve është 72.

Metodologjia

Duke e pasur parasysh rritjen graduale të shkurorëzimeve dhe pasojat negative që po sjell kjo dukuri, supozojmë që:

1. Shkurorëzimet e prindërve ndikojnë në edukimin e fëmijëve të moshës parashkollore.

1.1. Fëmijët me prindër të shkurorëzuar janë më pak të suksesshëm në kryerjen e aktiviteteve në institucionet parashkollore.

1.2. Shkurorëzimet ndikojnë në gjendjen emocionale të fëmijëve të moshës parashkollore

Hulumtimi ka të bëjë kryesisht me përshkrimin dhe analizën e të dhënave të mbledhura lidhur me numrin e shkurorëzimeve, identifikimin e fëmijëve të nivelit parashkollor me prind të shkurorëzuar, si dhe ndikimin që ka kjo dukuri në edukimin e tyre. Prandaj metodat të cilat përdoren janë metodat analitike dhe modeli i intervistimit.

Pjesëmarrësit në intervistim gjatë hulumtimit janë:

Përgjegjësi për shkurorëzime në kuadër të Qendrës për Punë Sociale, përgjegjësit për grumbullimin e statistikave të shkurorëzimeve, drejtorët e institucioneve parashkollore, psikologët, edukatorët dhe prindërit e shkurorëzuar.

Studimi është përqendruar në institucionet parashkollore (duke përfshi nivelin para-fillor nëpër shkolla fillore) në qytetin e Ferizajt

dhe disa shkolla, të cilat i kemi konsideruar si më të mëdha në disa fshatra si: Komogllavë, Greme, Gaçkë, Zaskok dhe Varosh.

Të dhënat dhe analizat

Të dhënat janë grumbulluar përmes intervistave të realizuara me drejtorin e Qendrës për Punë Sociale dhe intervista të veçanta me drejtorët, psikologët, edukatoret dhe prindërit në institucionet parashkollore.

Institucionet parashkollore me të cilët, mbas identifikimit të fëmijëve me prindër të shkurorëzuar, kemi zhvilluar intervistat janë:

Tabela (1) Lista e institucioneve parashkollore pjesëmarrëse në hulumtimin

Institucionet parashkollore	**Numri i ; institucioneve parashkollore**	**Intervistat e realizuara me drejtorë**	**Intervistat e realizuara me psikologë**	**Intervistat e realizuara me edukatore**	**Intervistat e realizuara me prindër**
Shkollat fillore	9	5	3	8	4
Çerdhet	6	0	0	0	0
Gjithsejt	**15**	**5**	**3**	**8**	**4**

Po ashtu, janë analizuar edhe të dhëna të raporteve të veçanta lidhur me çështjen e shkurorëzimeve nga Agjencia e Statistikave të Kosovës në komunën e Ferizajt, Gazeta Zyrtare, shërbimet gjyqësore, prokuroriale, policore, OJQ-të, etj, si dhe raporte vlerësimi për fëmijët me prindër të shkurorëzuar.

Gjetjet

Intervista e realizuar me përfaqësuesin e Qendrës për Punë Sociale

Qendra për Punë Sociale nuk ka numër të saktë të fëmijëve të nivelit parashkollor të cilët janë me prindër të shkurorëzuar. Sidoqoftë kjo qendër na ka siguruar të dhëna për pyetjet më poshtë:

Cilat janë pasojat e shkurorëzimit të prindërve në edukimin e fëmijëve?

Sipas drejtorit të Qendrës për punë Sociale, në përgjithësi fëmijët me prindër të ndarë kanë arritje më të ulëta në shkollë. Ata nuk janë të lumtur në familje dhe shfaqen më të pa interesuar në shoqëri e në rrethin ku jetojnë se sa fëmijët me familje të plotë. Ndikimi negativ i ndarjes te fëmijët paraqitet më shumë gjatë vitit të parë dhe vitit të dytë pas ndarjes dhe më pas zbehet me kalimin e kohës.

A jeni në dijeni për rastet kur bashkëshortët jetojnë të ndarë, pa e bërë shkurorëzimin "de jure"? Cilat janë pasojat që i vuajnë fëmijët ?

Në Qendrën për Punë Sociale referohen rastet e çrregullimeve bashkëshortore nga vetë personat, nga policia në rastet e dhunës në familje si dhe nga gjykatat të cilat kërkojnë raport për besimin e fëmijëve njërit nga prindërit. Por ne jemi të vetëdijshëm se ka edhe raste të tilla që prindërit jetojnë ndaras pa e bërë shkurorëzimin dhe në këto raste pasojat janë shumë të mëdha te fëmijët si: mungesa e kontaktit me prindin tjetër, humbja e kontaktit me familjarët, gjendja e rëndë emocionale, ndikimi në edukimin e tyre, etj.

Nëse të dy prindërit për shkak të rrethanave të ndryshme e kanë të pamundur kujdesin dhe mbajtjen e fëmijëve, kush do ta fitojë këtë të drejtë ?

Në raste të tilla nëse fëmijët kanë familjarë nga ana e babait ose nënës, kujdestarinë e marrin personat e tretë me pranimin për të qenë kujdestarë dhe me propozim të Organit të Kujdestarisë Gjykata ua beson kujdestarinë personave të tretë.

Ndërsa në rastet kur fëmijët nuk kanë të afërm atëherë kujdestarinë e fëmijëve e merr drejtpërdrejtë Organi i Kujdestarisë në kuadër të Qendrës për Punë Sociale.

A jeni të informuar për rastet kur pas shkurorëzimit fëmijët nuk jetojnë me asnjërin prind? Nëse po, atëherë kush kujdeset për ta?

Po kemi pasur raste kur fëmijët pas ndarjes së prindërve nuk jetojnë me asnjërin prej tyre. Në këto raste Qendra për Punë Sociale fëmijëve ua cakton një kujdestar të përkohshëm ligjor, p.sh. Gjyshin apo gjyshen apo ndonjë anëtarë të ngushtë të familjes.

Si manifestohet shkurorëzimi në jetën emocionale dhe gjendjen psikike të fëmijëve?

Manifestohet me hiperaktivitet të madh, me një pasiguri në vetvete, me reagime të shumta emocionale, hidhërohen lehtë, kanë lodhje fizike, e përjetojnë ndjenjën se janë fajtorë ata, kanë një gjendje paniku dhe konfuzioni. Fëmijët e kësaj kategorie devijojnë, te ta manifestohen sjelljet asociale dhe delikuente, e sidomos nëse të njëjtit e kanë përjetuar një dhunë të vazhdueshme në familje.

Intervistat e realizuara me drejtorë të institucioneve parashkollore

Me drejtorët e institucionet parashkollore janë realizuar 5 intervista, nga 15 të planifikuara, por duket parë që në institucionet e tjera parashkollore nuk kemi gjetur fëmijë me prindër të shkurorëzuar, atëherë as intervistat me këto institucione nuk janë zhvilluar.

Tabela (2) Numri i fëmijëve me prindër të shkurorëzuar në institucione parashkollore

Institucionet parashkollore	**Numri i institucioneve parashkollore**	**Numri i fëmijëve me prindër të shkurorëzuar**
Shkollat fillore	9	8
Çerdhet	6	0
Gjithsej	**15**	**8**

Në tabelën (2) është paraqitur numri i fëmijëve me prindër të shkurorëzuar, të cilët aktualisht edukohen në institucione parashkollore (duke përfshirë edhe nivelin para-fillor në disa shkolla fillore më të mëdha) në komunën e Ferizajt.

Sipas drejtorëve të intervistuar, institucionet parashkollore mbajnë takime të rregullta me prindër të shkurorëzuar, gjithnjë insistojnë të takohen me të dy prindërit, por në shumicën e rasteve takimet realizohen vetëm me prindin që kujdeset për fëmijën, pasi që prindi tjetër nuk shpreh gatishmërinë e bashkëpunimit.

Shumica e drejtorëve theksojnë se ka dallime në mes të fëmijëve me prindër të shkurorëzuar dhe atyre me dy prind, fëmijët me prindër të shkurorëzuar nuk vijojnë me rregull në procesin edukativ, janë të pa motivuar, te disa prej fëmijëve vërehet inferioriteti, disa të tjerë janë më të emocionuar dhe me sjellje të pa rregullta.

60% e drejtorëve të intervistuar deklarojnë që suksesi i fëmijëve nuk mund të jetë aq i mirë në krahasim me fëmijët e tjerë, prandaj i kushtojmë rëndësi sidomos atyre fëmijëve që kanë vështirësi. Ndërsa 40% e tyre deklarojnë që nuk ka shumë dallime në sukses të fëmijëve me prindër të shkurorëzuar dha atyre me dy prindër.

Këta fëmijë trajtohen me një përkushtim dhe kujdes më të madh nga ana e edukatorëve, kjo për shkak se këta fëmijë kërkojnë mbështetje më të madhe si emocionale dhe sociale.

Sipas drejtorëve të intervistuar, fëmijët me prindër të shkurorëzuar nuk veçohen nga bashkëmoshatarët e tyre, ata e përkrahin njeri tjetrin.

Nga të dhënat e grumbulluara përmes intervistës së realizuar me drejtorët e institucioneve parashkollore, nuk kemi gjetur të ketë fëmijë që nuk mbikëqyret nga asnjëri prind.

Sipas drejtorëve nuk ka ndonjë rast specifik për sjelljen e këtyre fëmijëve në krahasim me të tjerët, por agresiviteti, ngacmimet, përdorja e fjalëve jo të mira për moshën, mos respekti, janë më të theksuara te fëmijët me prindër të shkurorëzuar.

Intervistat e realizuara me psikologë të institucioneve parashkollore

Tabela (3) Numri i fëmijëve me prindër të shkurorëzuar në trajtim të psikologëve

Institucionet parashkollore	Numri i psikologeve që trajtojnë fëmijët me prindër të shkurorëzuar sipas institucioneve	Numri i fëmijëve me prindër të shkurorëzuar	Përqindja %
Shkollat fillore	3	6	75
Çerdhet	0	0	0
Gjithsejtë	**3**	**6**	**75**

Në tabelën (3) është paraqitur numri i fëmijëve me prindër të shkurorëzuar, të cilët janë duke u trajtuar nga psikologët, ku siç shihet në tabelë, nga të gjitha institucionet e vizituara apo nga gjithsejtë 8 fëmijë me prindër të shkurorëzuar të identifikuar në këto institucione, janë gjetur që tre psikologe nga tri shkolla fillore, të cilat janë duke trajtuar 6 (75%) fëmijë me prindër të shkurorëzuar.

Sipas psikologëve të intervistuara, fëmijët me prindër të shkurorëzuar janë mesatarisht aktivë. Duke u nisur nga fakti se këta fëmijë janë lënë pas dore, edhe në aktivitete dhe detyra të përcaktuar nuk janë shumë aktivë, prandaj iu nevojitet një ndihmë e madhe.

Edhe pse gjendja e tyre emocionale nuk tregohet shumë gjatë aktiviteteve në grupe me fëmijët e tjerë, në seanca psikologjike kjo ndryshon dukshëm.

Këta fëmijë i kanë më të theksuara sjelljet e tyre. Disa nga ata e shprehin më shumë hiperaktivitetin, reagojnë me emocione më të theksuara, ka raste kur heshtin por edhe atëherë duket sikur ka një agresivitet të brendshëm.

Për dallim me fëmijët e tjerë, te këta fëmijë vërehet një luhatje humori herë pas here, shpejt ndërrojnë disponimin, shpejt zemërohen, disa tregojnë pa qëndrueshmëri, reflektojnë sjellje armiqësore në raport me fëmijët e tjerë, nuk ndihen të sigurt dhe shpesh janë të hutuar. Nuk janë gjithnjë të saktë në kryerjen e aktiviteteve, edhe atëherë kur i kryejnë aktivitetet kanë nevojë për mbikëqyrje dhe udhëzime dhe shpejt tërhiqen nëse hasin në ndonjë vështirësi.

Në raport me bashkëmoshatarët e tyre reagojnë në mënyra të ndryshme, ka të tillë që grinden me bashkëmoshatarët, tentojnë t'iu imponohen në shoqëri, por ka edhe të atillë që nuk shoqërohen, janë të ndrojtur, preferojnë të rrinë vetëm, disa kanë nevojë për dashuri, por vetë nuk janë në gjendje t'u japin dashuri të tjerëve.

Këta fëmijë ndryshojnë emocionalisht gjatë bisedave individuale, kanë dëshirë të flasin dhe të tregojnë gjendjen e tyre që ka shkaktuar mungesa e njërit prind, në të cilat biseda ka raste edhe kur qajnë.

Kur vëzhgohen më hollësisht, vërehet që në çdo aktivitetet ata janë më të mangët, mungesa e prindit më shumë theksohet gjatë aktiviteteve si, vizatimet, lojërat me role, lojërat me figura, ku për

temë kanë familjen, mos pjesëmarrja në programe të ndryshme edukative, etj.

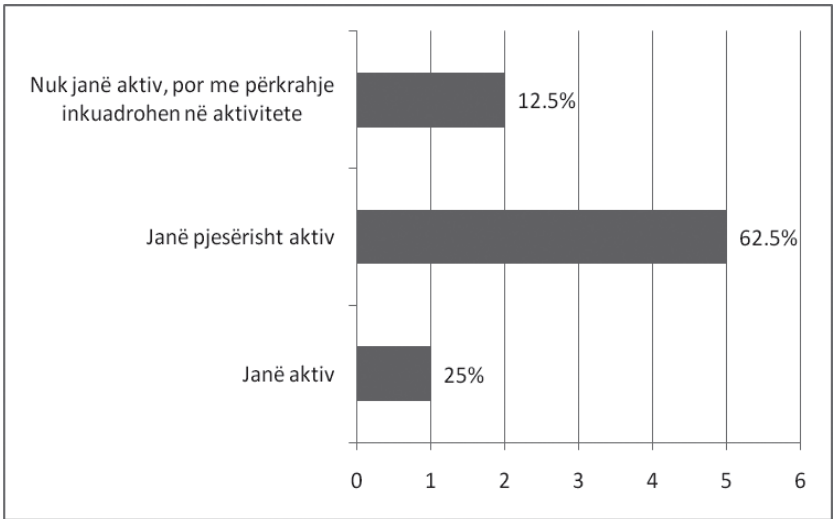
Sipas psikologëve, 6 fëmijët të cilët janë në trajtim të kohë pas kohe, kanë sukses mesatar, 1 (16.66%) fëmijë ka treguar sukses, i cili nuk ka shumë dallim me të tjerët, ndërsa 5 (83.33%) kanë treguar sukses më të dobët në krahasim me fëmijët e tjerë. Këta fëmijë mundë të arrijnë në rezultate të mira, por ju duhet mbështetje për t'i motivuar për aktivitete dhe detyra të moshës së tyre.

Është karakteristike që në vizatimet e fëmijëve me prindër të shkurorëzuar dallohen figura si: paraqitja e njërit prind ose prindërit në distancë me njëri tjetrin, ka raste kur vizatojnë edhe të dy prindërit së bashku (në të cilën shihet dëshira për bashkim), gjithashtu gjatë aktiviteteve të ndryshme shprehen dëshirat, nevojat e tyre p.sh. Në një aktivitet për festat e fund vitit (në përgatitjen e kartolinave për vitin e ri) një fëmijë kishte shprehur dëshirën për bashkim të prindërve.

Intervistat e realizuara me edukatorë të institucioneve parashkollore

Sipas të dhënave të grumbulluara nga intervistat e realizuara me edukatore të institucioneve parashkollore shihet që 8 fëmijë me prindër të shkurorëzuar edukohen në institucionet e nivelit parashkollor në komunën e Ferizajt. Të gjithë fëmijët e identifikuar me prindër të shkurorëzuar përkujdesen nga njëri prind, nuk kemi gjetur fëmijë të cilët nuk kanë përkujdesje nga asnjëri prind.

Sa aktiv janë këta fëmijë gjatë aktiviteteve dhe detyrave të përcaktuara?



Sipas edukatoreve, fëmijët me prindër të shkurorëzuar deri diku dallojnë nga fëmijët e tjerë. Dallimet që hasen të këta fëmijë është gjendja jo e qëndrueshme emocionale e tyre si:

- Janë më të tërhequr dhe të heshtur gjatë aktiviteteve;
- Janë më të ndjeshëm ndaj ngacmimeve nga fëmijët e tjerë;
- Shprehin agresivitet më të theksuar në raport me grupin e fëmijëve të tjerë;
- Kanë vetëbesim të ulët;
- Shprehin mungesë të edukimit familjar;
- Qajnë pa ndonjë arsye;
- Gjendja e tyre rëndohet sidomos kur të flitet për tema familjare;

Tabela(4) Reagimi i fëmijëve me prindër të shkurorëzuar ndaj bashkëmoshatarëve dhe ndaj aktiviteteve ku diskutohet familja dhe reagimi i bashkëmoshatarëve ndaj këtyre fëmijëve

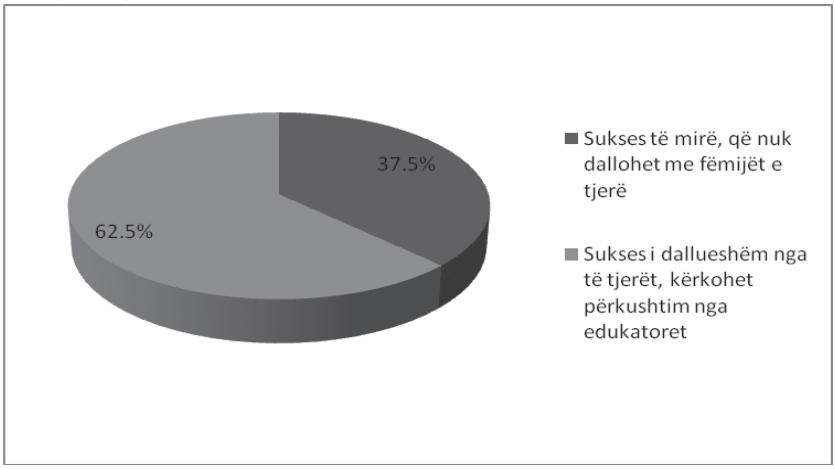
Pyetjet	**Reagojnë normalisht**	**Nuk reagojnë mirë**
Si reagojnë ndaj bashkëmoshatarëve të tjerë?	25%	75%
Si reagojnë ndaj situatave apo aktiviteteve ku diskutohet familja?	25%	75%
Si reagojnë bashkëmoshatarët e tjerë ndaj këtyre fëmijëve?	87.50%	12.50%

Në tabelën (4) shihet që shumica e fëmijëve me prindër të shkurorëzuar (75%) nuk reagojnë mirë ndaj bashkëmoshatarëve të tyre, ku sipas edukatoreve, dominon agresiviteti, disa të tjerë tërhiqen në vetvete, janë të ndjeshëm, dhe në raste ngacmimi sado të vogël, shpërthejnë në vaj. Ndërsa reagimi i shumicës së bashkëmoshatarëve të tjerë (87.50%) ndaj këtyre fëmijëve, shihet të jetë normal, pa ndonjë dallim me fëmijët e tjerë.

Në këtë tabelë gjithashtu shihet që shumica e fëmijëve me prindër të shkurorëzuar (75%), nuk reagojnë mirë ndaj aktiviteteve ku diskutohet familja, ku sipas edukatoreve, disa prej tyre nuk kanë dëshirë fare të diskutojnë për çështje familjare në prezencën e grupit.

Sipas edukatoreve, shumica e fëmijëve me prindër të shkurorëzuar kanë nevojë për përkrahje më të veçantë në kryerjen e aktiviteteve dhe gjatë aktiviteteve si, vizatime, loja me figura, ata paraqesin një gjendje emocionale e cila lidhet me mungesën e prindit.

Suksesi i fëmijëve me prindër të shkurorëzuar në krahasim me fëmijët e tjerë



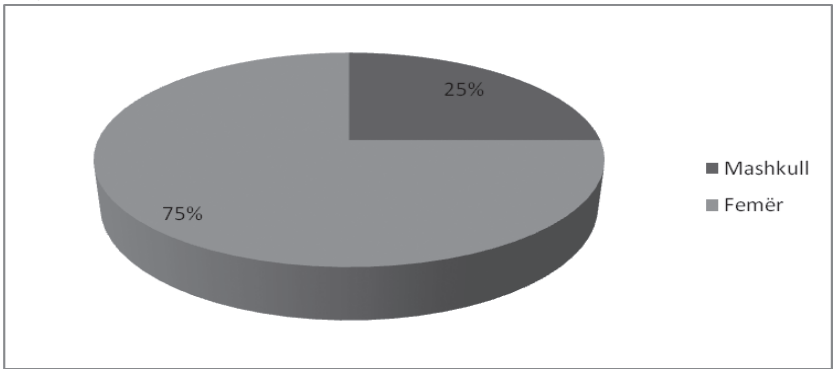
Siç shihet në grafikun më lart, prej gjithsej 8 fëmijëve me prindër të shkurorëzuar 3 (37.5%) fëmijë kanë sukses të mirë, i cili nuk dallon nga fëmijët e tjerë, ndërsa 5 (62.5%) fëmijë kanë sukses të dallueshëm nga fëmijët e tjerë dhe kërkohet përkushtim më i madh.

Sipas edukatoreve të intervistuara, gati në çdo aktivitet që realizohet me këta fëmijë shprehet një gjendje emocionale e cila na bënë të kuptojmë që fëmija është ndikuar nga situata e tij familjare.

Intervistat e realizuara me prindër të shkurorëzuar të fëmijëve të identifikuar në institucione parashkollore

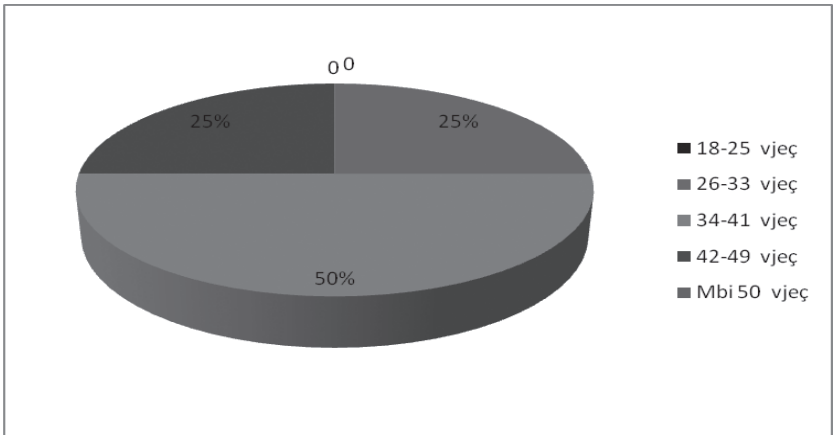
Edhe pse me shumë vështirësi, kemi arritur të intervistojmë 4 prindër të shkurorëzuar të fëmijëve në institucionet parashkollore. Në fillim po paraqesim të dhënat rreth gjinisë, moshës dhe statusit të punësimit për prindërit e intervistuar e që janë:

Gjinia e prindërve të intervistuar



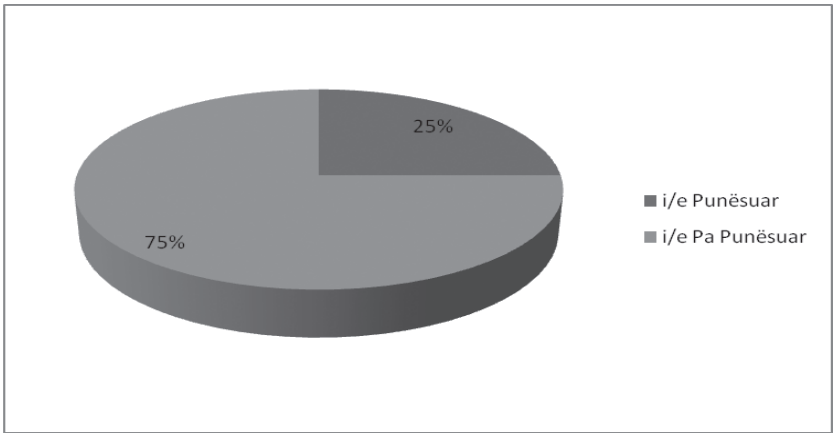
Në grafikun më lart kemi paraqitur përqindjen e gjinisë së prindërve të intervistuar, që sipas të dhënave 75% janë femra, ndërsa 25% e prindërve të intervistuar janë meshkuj.

Mosha e prindërve të intervistuar



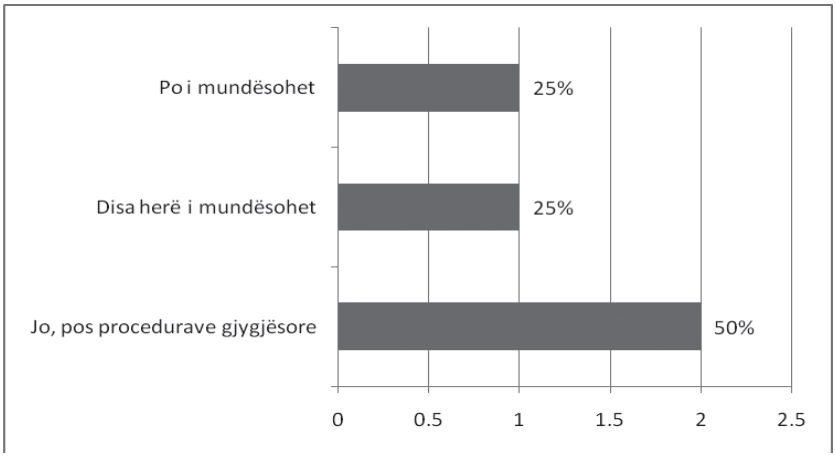
Sipas të dhënave të grumbulluara përmes intervistës, mosha e prindërve të shkurorëzuar të cilët janë intervistuar sillet prej: 18-25 vjeç **0**%, 26-33 vjeç **25**%, 34-41 vjeç **50**%, 42-49 vjeç **25**% dhe mbi 50 vjeç **0**%.

Statusi i punësimit



Siç shihet në grafikun më lart, 75% e prindërve të intervistuar janë deklaruar që janë të pa punë, deri sa 25% prej tyre janë të punësuar.
Të dhënat e intervistave me gjithë prindërit e intervistuar tregojnë që koha prej kur janë shkurorëzuar sillet prej 2-3 vjet e gjysmë. Dhe në pyetjen, si ka ndikuar kjo situatë në gjendjen emocionale të fëmijës tuaj, 75% janë përgjigjur me "keq, nuk ishte e lehtë, ka qenë shumë tronditëse për fëmijën, është ndjerë i hutuar në fillim, tani është më i ndjeshëm, i mbyllur në vetvete, ndjehet i pa sigurt". 25% janë përgjigjur " nuk ka ndikuar gjë, mbase fëmija ishte i vogël në kohën kur jemi shkurorëzuar. Lidhur me vështirësinë e përkujdesjes dhe edukimit të fëmijëve, 100% e prindërve janë përgjigjur që e kanë të vështirë përkujdesjen dhe edukimin e fëmijëve të tyre, 50% e tyre theksojnë që nganjëherë ndihmohen edhe nga anëtarët e tjerë të familjes, ndërsa 50% të tjerë tregojnë që fëmijëve iu mungon dashuria dhe përkujdesja nga prindi tjetër. Në lidhje me përkujdesjen e fëmijëve nga prindi tjetër, 75% e prindërve të intervistuar theksojnë se nuk kanë asnjë lloj përkujdesje, ndërsa 25% e tyre kanë theksuar që i vetmi përkujdes është 50 € në muaj. Në pyetjen, a takohet fëmija me prindin tjetër dhe sa shpesh e takon, sipas 50% të prindërve të intervistuar, një herë në javë, sipas 25% të prindërve të intervistuar, dy herë në muaj, dhe sipas 25% të prindërve të intervistuar, nganjëherë.

A i mundësohet fëmijës takimi me prindin tjetër sa herë të kërkojë një gjë të tillë?

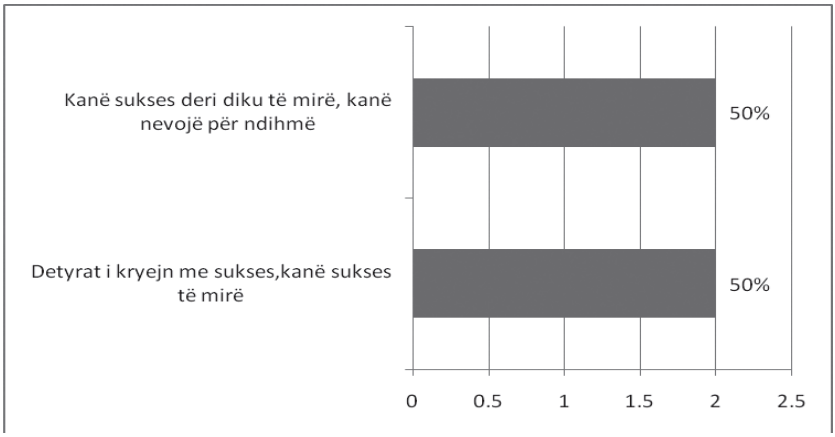


Nga takimet me prindin tjetër, 50% e prindërve tregojnë që fëmijët nuk ndjejnë ndonjë gjë të veçantë, derisa 50% të tjerë tregojnë që fëmija ndjehet i hutuar, i heshtur, i turbullt.

Disa nga prindërit e intervistuar kanë theksuar që kanë edhe fëmijë të tjerë, 25% kanë edhe një fëmijë tjetër, 25% kanë edhe dy fëmijë të tjerë, ndërsa 50% nuk kanë fëmijë të tjerë.

Sipas shumicës së prindërve të intervistuar, fëmijët kanë ndryshuar mjaft mbas shkurorëzimit, janë bërë më të ndjeshëm, më të mbyllur në vete dhe më nervoz. Kjo ka ndikuar edhe në qasjen e tij me rrethin familjar dhe me bashkëmoshatarët e tij.

A i kryen fëmija detyrat me sukses dhe çfarë suksesi ka në përgjithësi?



Siç shihet në grafikun më lart, 50% e prindërve tregojnë që fëmijët e tyre kanë deri diku sukses të mirë, gjatë kryerjes së detyrave kanë nevojë për ndihmë dhe kjo mund të jetë shkak i gjendjes së tyre të krijuar nga ndryshimet në familje, ndërsa 50% të prindërve të tjerë tregojnë që fëmijët e tyre kanë sukses të mirë pavarësisht situatës së krijuar nga shkurorëzimi.

Përshkrimi i gjendjes emocionale të fëmijës sipas prindërve:

- Shqetësim gjatë kontaktit me prindin tjetër, varshmëri me prindin që kujdeset për të.
- Në rrethana të caktuara fillon të qajë më shpejt se sa fëmijët e tjerë.
- Shpesh qanë edhe pa ndonjë arsye të veçantë.
- Nuk bindet.
- Shpesh ankohet për dhimbje barku.
- Shpesh e ndërron disponimin.
- I ngacmon fëmijët e tjerë duke përdorur fjalë fyese.

Diskutimet

- Bazuar në të dhënat nga Qendra për Punë Sociale, fëmijët me prindër të shkurorëzuar kanë predispozita të devijojnë, te ta manifestohen sjelljet asociale dhe delikuente, e sidomos nëse

të njëjtit e kanë përjetuar një dhunë të vazhdueshme në familje.

- Të dhënat nga Qendra për Punë Sociale tregojnë që ka edhe raste të tilla që prindërit jetojnë ndaras pa e bërë shkurorëzimin dhe në këto raste pasojat janë shumë të mëdha te fëmijët si: mungesa e kontaktit me prindin tjetër, humbja e kontaktit me familjarët, gjendja e rëndë emocionale, ndikimi në edukimin e tyre, etj.
- Në disa institucione parashkollore të vizituara, është parë që në regjistrat e informatave për fëmijët e nivelit parashkollor kanë munguar të dhënat e statusit martesor të prindërve të tyre, por mbas identifikimit nga ana jonë, janë sugjeruar t'i plotësojnë ato të dhëna.
- Gjatë hulumtimit është gjetur që njëri nga fëmijët i cili edukohet në institucione parashkollore është me sindromën down.

Kufizimet e studimit

- Për shkak të ndjeshmërisë dhe privatësisë, kemi hasur në vështirësi në realizimin e intervistave me prindër të shkurorëzuar. Prandaj nga tetë intervista të planifikuara (në bazë të numrit të identifikuar të fëmijëve me prindër të shkurorëzuar, kemi arritur të realizojmë katër intervista me prindër të shkurorëzuar.
- Studimi është përqendruar në institucionet parashkollore (duke përfshirë nivelin para-fillor nëpër shkolla fillore) në qytetin e Ferizajt dhe disa shkolla, të cilat i kemi konsideruar si më të mëdha në disa fshatra si: Komogllavë, Greme, Gaçkë, Zaskok dhe Varosh.

Përfundime

- Nga numri i përgjithshëm i fëmijëve që kanë përjetuar ndarjen e prindërve e që sipas statistikave të vitit 2013 është 72, janë identifikuar 8 fëmijë të moshës parashkollore, të cilët edukohen në institucionet parashkollore.
- Qendra për Punë Sociale nuk ka numër të saktë të fëmijëve me prindër të shkurorëzuar të cilët edukohen në institucione parashkollore.
- Nga gjithsejtë 8 fëmijë të identifikuar me prindër të shkurorëzuar, të cilët edukohen në institucione parashkollore, 6 prej tyre janë duke u trajtuar nga psikologët e këtyre institucioneve.
- Gjatë këtij hulumtimi nuk kemi hasur në ndonjë fëmijë të moshës parashkollore, i cili nuk ka përkujdesje nga asnjë prind.
- Sipas të gjithë respodentëve, shkurorëzimet ndikojnë në gjendjen emocionale të fëmijëve dhe kjo gjendje manifestohet me: hiperaktivitet të madh, me një pasiguri në vetvete, me reagime të shumta emocionale, hidhërohen lehtë, shpejt ndërrojnë disponimin, reflektojnë sjellje armiqësore në raport me fëmijët tjerë, ndjejnë lodhje fizike, e përjetojnë ndjenjën se janë fajtorë ata, kanë një gjendje paniku dhe konfuzioni, nuk janë gjithnjë të saktë në kryerjen e aktiviteteve, edhe atëherë kur i kryejnë aktivitetet kanë nevojë për mbikëqyrje dhe udhëzime dhe shpejt tërhiqen nëse hasin në ndonjë vështirësi, tregojnë rezultate jo të mira gjatë aktiviteteve edukative, etj.
- Nga 60% deri në 83.33% e respodentëve të intervistuar në institucione parashkollore kanë deklaruar që suksesi i fëmijëve me prindër të shkurorëzuar dallon nga suksesi i fëmijëve të tjerë, këta fëmijë janë më pak të suksesshëm se fëmijët e tjerë. Ndërsa nga 16.66% deri në 40% e tyre kanë deklaruar që nuk ka shumë dallime në sukses të fëmijëve me prindër të shkurorëzuar dhe atyre me dy prindër.

Rekomandime

- Qendra për Punë Sociale të zgjerojë bashkëpunimin me qendrën e statistikave zyrtare për shkurorëzime dhe institucionet parashkollore për të arritur identifikimin sa më të shpejtë dhe trajtimin sa më të mirë të fëmijëve të moshës parashkollore që kanë përjetuar ndarjen e prindërve.
- Institucionet parashkollore të kenë një bashkëpunim të ngushtë brenda institucionit (drejtorit, psikologut/es dhe edukatorit/es), në mënyrë që sa më shpejt të identifikojnë fëmijët me prindër të shkurorëzuar.
- Pos takimeve të rregullta me prindërit e të gjithë fëmijëve, sipas nevojës të organizohen takime të veçanta me prindër të shkurorëzuar, fëmijët e të cilëve edukohen në institucione parashkollore.
- Të bëhet përpjekje nga edukatorët dhe psikologët e institucioneve parashkollore, që të takohen me të dy prindërit e shkurorëzuar, fëmijët e të cilëve edukohen në institucionin përkatës.
- Bazuar në të dhënat e grumbulluara, të cilat tregojnë që shkurorëzimet e prindërve ndikojnë në gjendjen emocionale të fëmijëve dhe në suksesin e tyre, konsiderojmë që fëmijët e moshës parashkollore kanë nevojë për një përkushtim më të madh nga psikologët dhe edukatorët, kryesisht në aktivitetet që kanë ndikim pozitiv në gjendjen emocionale të fëmijëve i cili mund të jep efekte pozitive edhe në suksesin e kryerjes së aktiviteteve dhe detyrave në përgjithësi.
- Gjatë takimeve me prindër të shkurorëzuar të krijohen raporte bashkëpunimi me qëllim të përkujdesjes dhe edukimit sa më të mirë të fëmijëve.

Referencat

1. Ponxha A, "Edukimi i Fëmijëve", Bern, 2013
2. Brada R, "Edukimi Mendor e Moral i Fëmijës", Prishtinë, 2012
3. Nuredini V, "Edukata Parashkollore', Prishtinë, 2013
4. Agjencia e Statistikave të Kosovës, Statistikat e Shkurorëzimeve, 2013
5. http://ask.rks-gov.net/ (marrë më 15.12.2014)
6. http://drejtesiashqiptare.com/?p=668 (e marrë më 15.12.2014)

KDU 343.163 (496.51-2)

Menaxhimi administrativ i inicimit dhe përfundimit të procedurave penale në Prokurorinë Themelore në Ferizaj

Shqipe Shaqiri

Abstrakt
Hulumtimi për menaxhimin administrativ të inicimit dhe përfundimit të procedurës penale në Prokurorinë Themelore të Ferizajt është realizuar për të krijuar një pasqyrë reale të punës së këtij institucioni duke bërë analizë dhe studim të aspekteve relevante për këtë fushë. Duke përdorur metodat e përcaktuara janë arritur gjetje të cilat tregojnë nivelin e efikasitetit dhe performancës së këtij institucioni. Ky studim ka sjellë gjetje rreth vështirësive me të cilat ballafaqohen zyrtarët e këtij institucioni, rreth kushteve në të cilat kryhen detyrat, rreth zgjidhjes së lëndëve apo kallëzimeve penale të paraqitura në këtë institucion si dhe janë nxjerrë informata edhe për bashkëpunimin e Prokurorisë Themelore të Ferizajt me institucionet e tjera.
Këto gjetje ndihmojnë Prokurorinë Themelore të Ferizajt në përmirësimin e kryerjes së punës dhe ndihmojnë qytetarët për të parë gjendjen aktuale të funksionimit të saj.

Fjalët kyçë: *Prokuroria Themelore e Ferizajt, procedura penale, lëndë/kallëzime penale, lëndë të pazgjidhura, kallëzues penal.*

Hyrje

Ky projekt ka për qëllim analizën, studimin dhe krijimin e një pasqyre të punës administrative dhe aktiviteteve që ushtrohen nga organet përkatëse për procedurën penale duke filluar nga inicimi i saj e deri në përfundim në Prokurorinë Themelore të Ferizajt.
Synohet që të mblidhen dhe analizohen të dhënat që kanë të bëjnë më punët dhe veprimtaritë administrative të punonjësve të këtij

institucioni me qëllim që të arrihet tek informatat e qarta se si kryhen këto aktivitete, kush i kryen, të identifikohen vështirësitë që paraqiten, dhe të përcaktohet efikasiteti dhe efektiviteti i këtij institucioni në ndërmarrjen e masave dhe aktiviteteve për zbulimin e veprave penale dhe veprave të tjera të dënueshme, dhe kapjen e autorëve të tyre.
Prokuroria Themelore në Ferizaj ballafaqohet me luftën kundër krimit duke siguruar drejtësi për të gjithë qytetarët brenda territorit që mbulon dhe që është e rregulluar edhe me Kodin për Procedurë Penale të Kosovës. Pjesë e rëndësishme e këtij hulumtimi është vlerësimi i procedurave të veprimeve administrative nga pranimi i raportit penal deri te vendimi përfundimtar dhe apelimi në zbatimin e ligjit, të parimeve, të udhëzuesve dhe të rregullave të tjera relevante për punën e kësaj Prokurorie. Prokuroria Themelore në Ferizaj ka juridiksion mbi të gjitha lëndët e shkallës së parë, përveç nëse është paraparë ndryshe me ligj.
Kjo prokurori përbëhet nga:

- Departamenti i Përgjithshëm
- Departamenti për të Mitur
- Departamenti për Krime të Rënda

Prokuroria Themelore në Ferizaj mbulon territorin e Ferizajt, të Kaçanikut, të Shtimes, të Shtërpcës dhe të Hanit të Elezit. Prokuroria udhëhiqet nga kryeprokurori dhe ka të punësuar dhjetë prokurorë. Staf mbështetës në këtë prokurori janë 30 zyrtarë.
Hipoteza e vendosur për këtë hulumtim është se menaxhimi administrativ i procedurës penale në Prokurorinë Themelore të Ferizajt është i kënaqshëm duke pasur parasysh kapacitetet në dispozicion.
Përmes analizave duke përdorur metodat e kërkimit do të krijohet një përmbledhje, përshkrim dhe vlerësim i këtyre procedurave si dhe të ofrohet një mundësi t'i shohim dhe të njihemi më afër me menaxhimin administrativ të procedurës penale në Prokurorinë Themelore të Ferizajt. Gjithashtu objektiv i këtij projekti do të jetë nxjerrja e rekomandimeve që do të arrihen përmes vlerësimit të procedurave administrative duke zbuluar dhe evidentuar shkeljet procedurale.

Problemi kërkimor

Sipas Haliloviq H. & Sijerçiq H. (2007) Procedura penale mund të definohet si një sistem i veprimeve penale dhe procedurale, që ndërmerret nga organet dhe personat kompetentë si subjekte të procedurës penale, në situatat apo rastet e dyshimit për kryerje të veprës penale, me qëllim për të vërtetuar nëse është kryer vepra apo jo, kush është kryesi i veprës, vërtetimi i pafajësisë ose fajësisë së tij, dhe mundësia e zbatimit të sanksioneve penale ndaj tij.

Fusha juridike e penologjisë ka objekt të studimit ekzekutimin e sanksioneve penale, organizimin e institucioneve të ndryshme për këto veprime, metodat dhe mjetet e trajtimit dhe procesit të riedukimit, ri-integrimit dhe mbrojtjes së shoqërisë nga kriminaliteti (Halili, 2014).

Ky hulumtim është koncentruar në vlerësimin e menaxhimit administrativ të procedurës penale dhe veprimeve që ndërmerren, ku përveç sigurimit të provave cilësore materiale, ushtrimi i kompetencave reale të personave dhe organeve kompetente, dhe arritja e rezultateve procedurale në mënyrë efikase, sipas një udhëzuesi për zyrat prokuroriale të Republikës së Kosovës të botuar nga USAID Kosovo (2010) përfshihen edhe këto procese në menaxhimin e lëndëve:

1 Protokollimi i lëndëve;
2. Regjistrimi i dokumentacionit të lëndës;
3. Lëvizja horizontale dhe vertikale e lëndëve;
4. Regjistrimi i ankesave;
5. Mjetet e jashtëzakonshme juridike;
6. Dokumentet e brendshme;
7. Procedimi i lëndëve;
8. Kalendari dhe caktimi i orarit të lëndëve;
9. Standardizimi i ngjarjeve dhe proceseve të përsëritshme duke ofruar

mostra të duhura të word dokumenteve (minimizimi i të shkruarit);

10. Procesverbalet nga seancat;

11. Krijimi i dokumenteve të gjykimeve;

12. Përcjellja e ekzekutimit të aktgjykimeve; dhe

13. Arkivimi elektronik.

Përveç veprimeve dhe praktikave administrative manuale, zyrat e Prokurorisë për menaxhim më të mirë të lëndëve do të kenë në dispozicion edhe sistemin e kompjuterizuar, elektronik SMIL (Sistemi i Menaxhimit Informativ të Lëndëve). Përbërësit kryesorë të Sistemit të Menaxhimit Informativ të Lëndëve (SMIL) sipas raportit vjetor të Këshillit gjyqësor të Kosovës (2013) janë:

1. Moduli i menaxhimit të lëndës: aplikacioni i databazës për kompjuter;

2. WEB paraqitja për regjistrim dhe shpërndarje të nomenklaturës qendrore (emrat dhe konstantet);

3. Sistem raportimi dhe depo të dhënash për statistikë që përdoren për të përgatitur raporte të avancuara – WEB paraqitja;

4. Moduli për vendosjen manuale të informacioneve të lëndëve të vjetra.

Deri tani ky sistem elektronik i menaxhimit të lëndëve ende nuk është në funksion. Përmes këtij hulumtimi do të zbardhen arsyet dhe vështirësitë e aplikimit të SMIL në punën e Prokurorisë Themelore të Ferizajt.

Prokuroria Themelore Ferizajt, për të funksionuar dhe ushtruar kompetencat e saj, bashkëpunon edhe me institucione të tjera që ndihmojnë në luftimin e krimit të organizuar, korrupsionit dhe veprave të tjera penale. Ky hulumtim do të ndalet edhe te bashkëpunimi dhe koordinimi ndër-institucional me autoritetet kompetente. Sipas një plani strategjik të hartuar nga Këshilli Prokurorial i Kosovës për bashkëpunim ndër-institucional në luftimin e krimit të organizuar dhe korrupsionit 2013-2015, aktivitetet kryesore për realizimin e këtij plani janë nënshkrimi i memorandumeve të bashkëpunimit mes Prokurorit të Shtetit dhe autoriteteve të tjera relevante, standardizimi i formave të kallëzimit dhe harmonizimi i

informatave statistikore me institucionet dhe agjencitë përkatëse të tjera, koordinimi ndër-institucional për komunikim me media dhe publik, dhe organizimi i trajnimeve të përbashkëta për prokurorë dhe zyrtarë të tjerë përgjegjës. Përmes intervistës të realizuar me zyrtarë të Prokurorisë, bëhet edhe informimi se deri ku dhe sa ka arritur të aplikohet kjo strategji.

Konsiderojmë se në veçanti do të ndalemi edhe në sqarimin dhe zbërthimin e këtyre problemeve kërkimore si qasja e qytetarëve, përkatësisht të dëmtuarve dhe të akuzuarve në shërbimet administrative, niveli i profesionalizmit të zyrtarëve në kryerjen e detyrës, zbatimi i parimeve të transparencës, efikasitetit, barazisë, paanshmërisë, respektimi i afateve në procedimin e lëndëve, evidentimi dhe arkivimi elektronik që siguron qasje të stafit profesional dhe të publikut në të gjitha të dhënat etj.

Sipas Raportit vjetor 2013 për punën e Prokurorive në Republikën e Kosovës, Prokuroria Themelore e Ferizajt paraqitet me këto të dhëna:

Nr.	Emri i departamentit	Të pazgjidhura në fillim të vitit 2013: Kallëzime – lëndë penale	Të pranuara në punë në vitin 2013: Kallëzime – lëndë penale	Gjithsejtë në punë në vitin 2013: Kallëzime – lëndë penale	Të zgjidhura në vitin 2013: Kallëzime – lëndë penale	Të pazgjidhura në fund të vitit 2013: Kallëzime – lëndë penale
1	Departamenti për krime të rënda	198	310	508	219	289
2	Departamenti për të mitur	89	282	371	161	210
3	Departamenti i përgjithshëm	1069	3779	4848	2384	2464
	Gjithsejtë të gjitha departamentet	1356	4371	5727	2764	2963

Tabela 1. Raport i përgjithshëm sipas departamenteve të PTH në Ferizaj - për vitin 2013

Gjatë vitit 2013 në kuadër të tri departamenteve ka pasur në punë gjithsej **5.727** kallëzime-lëndë penale. Nga ky numër i kallëzimeve penale 1.356 prej tyre ose 23,7% janë të trashëguara nga viti 2012 si lëndë të pazgjidhura, derisa përgjatë vitit 2013 Prokuroria Themelore në Ferizaj ka pranuar 4.371 kallëzime penale ose 76,3% nga numri i përgjithshëm i kallëzimeve penale në punë gjatë vitit 2013. Prokuroria Themelore në Ferizaj nga numri i përgjithshëm (5.727) i kallëzimeve penale në punë, gjatë vitit 2013 i ka zgjidhur 2.764 ose 48,3% të kallëzimeve/lëndëve penale, gjersa në fund të vitit 2013 në këtë prokurori kanë mbetur të pazgjidhura 2.963 ose 51,7% kallëzime/lëndë penale.

Kodi i ri i Procedurës Penale i Kosovës është një kod bashkëkohor sipas të cilit mundësohet ndjekja e veprave të rënda penale, ngritja e efikasitetit e gjyqësorit, mbrojtja më e mirë e të drejtave të njeriut. (Smibert, 2013). Sa ka ndikuar ky kod në punën e Prokurorisë Themelore të Ferizajt, dhe si ka ndihmuar në luftën kundër veprave penale, do të jetë edhe synim për ta sqaruar dhe zbardhur me këtë studim.

Metodologjia

Metodologjia e përdorur në këtë hulumtim do të bazohet në analizën e legjislacionit që rregullon këtë fushë përfshirë Kodin Penal, Kodin e Procedurës Penale dhe rregullime ligjore të tjera . Gjithashtu ky kërkim do të fokusohet në shqyrtimin e konsultimin e udhëzuesve, rregulloreve dhe raporteve të mekanizmave përkatës që veprojnë për sundimin e ligjit si dhe aplikimin e metodave krahasuese për të evidentuar proceset administrative.

Intervista është metoda e kërkimit e cila do të përdoret për të nxjerrë të dhëna dhe *informacione autentike* që nuk mund të njihen përmes dokumenteve, raporteve, kornizës ligjore, etj. Përmes aplikimit të kësaj metode do të grumbullohen *informacione paralele* për të verifikuar të dhënat që tashmë i kemi fituar në saje të hulumtimit.

Lloji i intervistës që do të përdoret do të jetë intervista e lirë, gjysmë e standardizuar të cilën do ta përdorim duke respektuar etikën e kërkimit. Intervista do të realizohet me zyrtarë në Prokurorinë Themelore të Ferizajt.

Përmes vëzhgimit do të nxirret situata reale e kryerjes së veprimtarisë administrative në këtë institucion. Vëzhgimi do të jetë i hapur, pra me dijeninë e subjektit që do të vrojtojmë, parcial duke analizuar vetëm punën e zyrtarëve administrativë.

Të dhënat dhe analiza

Për t'u njohur më mirë me funksionimin e Prokurorisë Themelore të Ferizajt, dhe për të parë nga afër punën e këtij institucioni me qëllim të grumbullimit të të dhënave të nevojshme për këtë studim është realizuar intervistë në Prokurori.

Intervista është realizuar në objektin e Prokurorisë Themelore në Komunën e Ferizajt, pranë zyrës kryesore të administratës. Kjo intervistë ka përmbajtur gjithsejtë 17 pyetje që janë parashtruar për zyrtarë të këtij institucioni. Përmes intervistës është munduar të bëhet identifikimi i kallëzuesve më të shpeshtë për vepra penale në Komunën e Ferizajt, numri mesatar i kallëzimeve që pranohen nga Prokuroria Themelore në Ferizaj, arsyeja e moszgjidhjes së lëndëve/kallëzimeve penale të trashëguara nga vitet paraprake, numri i prokurorëve dhe stafit mbështetës në raport me numrin e kallëzimeve penale të pranuara, vështirësitë administrative nga fillimi deri në mbarim të procedurës penale.

Duke pasur parasysh faktin që banorët në Komunën e Ferizajt janë palë që kanë të bëjnë me këtë institucion, përkatësisht të dëmtuarit dhe të akuzuarit, është synuar grumbullimi i informatave se sa ju ofrohet qasja në shërbime administrative, ankesat apo kërkesat e ndryshme të qytetarëve, qasja në informata në formë elektronike etj.

Cili është ndikimi i sistemit të kompjuterizuar të punës në Prokurorinë Themelore të Ferizajt SMIL dhe funksionimi i tij, kanë qenë me interes të lartë për këtë studim, pasi konsiderohet që ky sistem i të dhënave është edhe bazë për kryerjen e punëve administrative e ndër- institucionale të procedurës penale.

Rezultatet e punës në arritjen e pritshmërisë për normat vjetore të punës së përcaktuar është një tregues i rëndësishëm i performancës së Prokurorisë Themelore të Ferizajt. Përmes intervistës është arritur të bëhet vlerësimi i këtyre rezultateve në krahasim me punën e kryer.

Bashkëpunimi dhe marrëdhëniet me policinë janë tejet të rëndësishme në luftën e krimit dhe korrupsionit në Komunën e Ferizajt. Për t'u informuar për këtë bashkëpunim dhe koordinim të këtyre institucioneve, intervista ka mbledhur informata se çfarë ka ndryshuar kodi i ri i Procedurës Penale në këtë marrëdhënie, dhe sa respektohen dhe ushtrohen drejt kompetencat e tyre.

Gjetjet

Sipas intervistës së realizuar në Prokurorinë Themelore të Ferizajt, kallëzuesit më të shpeshtë të veprave penale janë stacionet policore të komunave që mbulon Prokuroria, inspektoratet policore, KEDS, drejtoritë e komunave që mbulon, dhe prej qytetarëve. Numri i kallëzimeve penale ndryshon nga viti në vit. Gjatë vitit 2014 (deri në mesin e muajit dhjetor) janë pranuar afërsisht 3580 lëndë të plota, prej gati 10.000 kallëzimeve të ndryshme që janë paraqitur. Në krahasim me vitin 2013 numri i kallëzimeve penale është rritur. Më 15 nëntor 2014 në Departamentin e Përgjithshëm janë evidentuar 300 lëndë më shumë se në vitin 2013.

Numri kaq i lartë i lëndëve të pazgjidhura gjatë vitit 2013 në Prokurorinë Themelore te Ferizajt është pasojë e mungesës së prokurorëve. Gjatë vitit 2013 kanë punuar 9 prokurorë. Departamenti për krime të rënda ka nevojë aktualisht edhe për 2 prokurorë, njëjtë sikurse edhe departamenti i përgjithshëm që ka nevoje edhe për 2 prokurorë të tjerë. Arsye tjetër është edhe rritja e numrit të lëndëve. Kjo rritje e numrit të lëndëve, sipas të dhënave nga ky institucion, ndodh për shkak të kushteve të dobëta ekonomike të qytetarëve, numri i madh i të papunëve, rritja e numrit të banorëve etj. Zakonisht 400 deri në 450 lëndë janë në zyra të prokurorëve që presin për t'u shtjelluar, ndërsa gjatë një muaji një prokuror kryen 30 deri në 40 lëndë, kurse norma e lëndëve që duhet të kryhen është 26 lëndë. Në vit janë afërsisht 350 lëndë të pakryera për secilin prokuror. Stafi i

Prokurorisë Themelore të Ferizajt është duke pritur të kalojnë në objekt të ri, ku është duke u përgatitur hapësirë edhe më e përshtatshme se në objektin aktual, dhe me ndryshimin e objektit pritet që edhe numri i prokurorëve të rritet, dhe të zvogëlohet numri i lëndëve të trashëguara.

Pra, pritshmëria për arritjen e normave të përcaktuara jo vetëm që realizohet por edhe tejkalohet. Me pranimin e prokurorëve të rinj gjatë 2014 kjo situatë është zbutur pak.

Në raport me numrin e kallëzimeve penale të pranuara në Prokurorinë Themelore të Ferizajt paraqitet nevoja edhe për 4 prokurorë, bashkë me ta edhe për 4 zyrtarë ligjorë dhe për 2 referentë, sipas udhëheqësit të administratës. Në prokurori bëhet pranimi i raporteve javore nga secili punëtor për punët e kryera, dhe duke pasur parasysh për volumin e punëve paraqitet nevoja për më shumë prokurorë dhe staf. Stafi aktual është shumë i kualifikuar, nga 30 zyrtarë të stafit mbështetës prej tyre vetëm 4 janë pa përfunduar studimet universitare. Më herët sekretari juridik është pranuar vetëm me shkollë të mesme, ndërsa prej 01 janar 2013 nuk ka më raste të tilla.

Sipas gjetjeve vonesat për zgjidhjen e lëndëve nuk e rëndojnë shumë punën. Të gjitha këto lëndë të trashëguara, në fillim të vitit të ri regjistrohen dhe vendosen në librin e përgjithshëm prej fillimit. Përveç nëse ndonjë palë kërkon ndonjë të dhënë apo informata të tjera rreth ndonjë lënde të këtij lloji, atëherë duhet bërë një angazhim shtesë nga ana e punëtorëve për ta gjetur atë. Në anën tjetër, qytetarët nuk paraqesin ankesa, por nëse ka ndonjë qytetar ndonjë kërkesë për ndonjë rast, prokurori përkatës e kryen punën aty për aty.

Gjithashtu, sipas informatave të siguruara, mund të konstatohet se të gjitha shqyrtimet gjyqësore mbahen me kohë në Prokurorinë themelore të Ferizajt. Vonesa nuk ndodhin, pasi bëhet koordinimi i punëve edhe mes prokurorëve, dhe ky bashkëpunim mes tyre ka rezultat mbajtjen e të gjitha shqyrtimeve gjyqësore. Për më tepër në Prokurorinë Themelore të Ferizajt është edhe një prokuror kujdestar që është i informuar dhe në dijeni të çdo veprimi që ndërmerret.

Për t'u njohur më mirë me vështirësitë administrative që paraqiten prej fillimit të procedurës penale deri në mbarim të saj, ky institucion

paraqiti faktet se duke pasur parasysh natyrën e punës, kontaktin dhe përballjen me palë, Prokuroria Themelore e Ferizajt është shumë e kujdesshme në këtë aspekt, pasi secili që paraqitet ka ndonjë problem që kërkon ndihmë. Pranimi i palëve bëhet çdo ditë nga ora 10:00 deri në ora 15:00 e ndonjëherë për rastet urgjente edhe 8 orë në ditë. Vështirësi paraqiten me disa persona që janë me aftësi të kufizuara, që paraqiten vazhdimisht me kërkesa që nuk është e mundur të realizohen. Tjetër sfidë për stafin mbështetës dhe administratorët është edhe përcjellja e çdo veprimi që ndërmerr prokurori për lëndët përkatëse.

Sa kanë qasje qytetarët përkatësisht të dëmtuarit apo të akuzuarit në shërbimet administrative të këtij institucioni ? Sipas të dhënave nga intervista, qytetarët kanë qasje në të dhënat e lëndës apo shërbime të tjera që ofrohen për lëndët e tyre përderisa nuk ndikon në hetimin që është duke u kryer. Pra, bëhet fjalë për të dhënat që nuk janë konfidenciale apo sekrete që ndikojnë në lëndën. Personat e dëmtuar apo të akuzuar janë të vetmit që mund të marrin informata për lëndët përkatëse, përveç nëse bëhet autorizimi i personave të tjerë. Në rast kur bëhet fjalë për çështje kur të përfshirë janë të miturit atëherë të drejtë qasje kanë prindërit, apo kujdestari i të miturit.

Prokuroria Themelore e Ferizajt nuk ka faqe zyrtare, përveç atë të Prokurorit të Shtetit ku mund të gjenden disa informata rreth Prokurorisë Themelore të Ferizajt. Publikimi prej këtij institucioni bëhet vetëm për rastet e korrupsionit në Agjencinë kundër Korrupsionit me udhëzim administrativ. Përndryshe, qasje në lëndë dhe dhënie të informatave ofrohet vetëm për ato lëndë që kanë përfunduar. Nëse ka ndonjë kërkesë për informata nga ana e medieve, qytetarëve apo të tjerëve për ndonjë lëndë e cila ende është e papërfunduar, atëherë për këtë vendos prokurori i çështjes, varësisht nga natyra e lëndës.

Gjatë periudhës prej vitit 2000 deri në 2010 Prokuroria Themelore e Ferizajt nuk ka pasur sistem të elektronizuar. Ndërsa tani, të gjitha të dhënat gjenden në formë të kompjuterizuar, kështu që është shumë më e lehtë qasja në të dhënat dhe kryerja e punëve për stafin e prokurorisë i cili mundëson të kryejnë punët edhe shumë më shpejtë.

SMIL (Sistemi i Menaxhimit Informativ të Lëndëve) aktualisht nuk punon. Tani për tani operohet me një databazë të veçantë në kuadër të Prokurorisë së Shtetit që mundësohet nga njësiti i performancës së prokurorëve. Kjo databazë është një rrjet i përbashkët, ku të dhënat e Prokurorisë Themelore të Ferizajt dallojnë nga të dhënat e qyteteve të tjera. Kjo databazë funksionon tashmë dy vite dhe ende është në formim e sipër. Nga janari i vitit 2015 është siguruar një donacion prej 20 milionë eurosh nga një organizatë norvegjeze për funksionimin e SMIL. Sipas të dhënave nga Prokuroria Themelore e Ferizajt, përgatitjet për këtë janë duke u bërë dhe stafi është duke u trajnuar. Me funksionalizimin e SMIL, do të mundësohet elektronizimi i të gjitha veprimeve edhe përmes institucioneve si gjykata, policia, dogana dhe prokuroria.

Bashkëpunimi me policinë është tjetër aspekt i punës së Prokurorisë Themelore të Ferizajt në luftën me botën e krimit. Prej intervistës u konstatua se bashkëpunimi me policinë është shumë i afërt, pasi policia është edhe një ndër kallëzuesit kryesorë të veprave penale. Ndryshimet me Kodin e ri të Procedurës Penale janë bërë në mbajtjen e personit në polici. Më herët kohëzgjatja e mbajtjes në Polici ka qenë 72 orë, ndërsa tani ky afat është ndryshuar në 48 orë. Brenda këtij afati prokurori bën veprimet që duhet të bëjë dhe vendos për mbajtjen apo lëshimin e personit të caktuar. Policia gjithmonë kryen punë me autorizim të prokurorit dhe që nga viti 2013 policia nuk ka të drejtë të ndërmarrë veprime ligjore pa konsultim të prokurorit për lëndët përkatëse.

Diskutimet:

Gjatë hulumtimit për të realizuar gjetjen e të dhënave të nevojshme për të plotësuar këtë studim, kemi hasur edhe në gjetje të cilat janë shumë të rëndësishme për funksionimin, kryerjen e punës dhe realizimit të kompetencave të Prokurorisë Themelore të Ferizajt. Hapësira që aktualisht është e vendosur Prokuroria Themelore e Ferizajt nuk është aspak e përshtatshme as për qytetarët dhe as për punëtorët e këtij institucioni. Duke pasur parasysh natyrën e

veprimtarisë që zhvillohet në këtë institucion kushtet e ofruara nuk janë adekuate.

Gjithashtu një problem me të cilin ballafaqohet ky institucion me lëndët të cilat janë të pa zgjidhura ose të trashëguara nga viti paraprak është edhe gjetja e të dhënave për këto lëndë nga ana e punonjësve. Personat përgjegjës ballafaqohen me angazhim shtesë për gjetjen e të dhënave të lëndëve/kallëzimeve penale të këtij lloji, veprime të cilat marrin kohë.

Sistemi elektronik i kryerjes së punës SMIL (Sistemi i Menaxhimit Informativ të Lëndëve) ende nuk është në dispozicion të këtyre zyrtarëve për kryerjen e detyrave të tyre. Prokuroria Themelore e Ferizajt sikurse edhe në qytetet e tjera janë duke punuar me një databazë në kuadër të Prokurorisë së Shtetit.

Kufizimet e studimit:

Ky hulumtim është realizuar duke analizuar raportet e institucioneve dhe autoriteteve relevante që kanë raportuar për punën e deri tanishme të Prokurorisë Themelore të Ferizajt. Hulumtimi është bazuar edhe në intervistë të realizuar me zyrtarë të administratës së Prokurorisë Themelore në Ferizaj. Vlerësojmë se nëse hulumtimi do të kishte pasur mundësi të përdorte edhe metodën e vëzhgimit për një periudhë të gjatë kohore do të sillte rezultate më të sakta se sa ka qenë efikas në kryerjen e punëve ky institucion. Ky vëzhgim do të bëhej drejtpërdrejt në këtë institucion në bashkëpunim me zyrtarët e Prokurorisë.

Të dhënat e shfrytëzuara dhe burimet e informacioneve zyrtare kanë qenë të periudhës deri në vitin 2013, pra për shkak të mungesës së publikimit të të dhënave zyrtare për punën e Prokurorisë Themelore të Ferizajt për vitin 2014 për arsye se ky hulumtim ka filluar në fund të vitit 2014 dhe te shumica e institucioneve relevante për këtë fushë ende nuk janë bërë zyrtare të dhënat apo ende janë duke i përgatitur, përveç disa informatave që janë marrë nga komunikimi përmes intervistës me zyrtarë në Prokurorinë Themelore të Ferizajt.

Rekomandime

Rritja e numrit të zyrtarëve që punojnë në Prokurorinë Themelore të Ferizajt me 4 prokurorë, 4 zyrtarë ligjorë dhe 2 referentë sipas nevojës së parashtruar të këtij institucioni.

Përgatitja më e shpejtë e objektit të ri të planifikuar për Prokurorinë Themelore të Ferizajt, pasi hapësira aktuale është e papërshtatshme për kryerjen e punëve.

Qasja e qytetarëve dhe informimi për punën e Prokurorisë Themelore të Ferizajt është i rekomanduar të bëhet edhe përmes krijimit të faqes zyrtare elektronike. Përmes një web-faqe zyrtare qytetarët do të mund të informoheshin saktë dhe korrektë për të dhënat që janë relevante, dhe të cilat janë të mundshme të publikohen.

Aktivizimi i funksionimit të SMIL (Sistemi i Menaxhimit Informativ të Lëndëve), me të cilin do të rritej bashkëpunimi dhe do të mundësonte lehtësim në kryerjen e punës në këto institucione si Gjykata, Policia, Dogana, Prokuroria

Përfundim

Sipas rezultateve të nxjerra nga ky hulumtim, menaxhimi administrativ i inicimit dhe përfundimit të procedurës penale në Prokurorinë Themelore të Ferizajt vlerësohet i kënaqshëm, duke pasur parasysh burimet njerëzore dhe kapacitetet që ka në dispozicion për të ushtruar kompetencat e saj. Kjo edhe vërteton hipotezën e vendosur për këtë studim. Sipas gjetjeve, në Prokurorinë Themelore të Ferizajt pranohen shumë kallëzime/lëndë penale të cilat mbesin për një kohë të gjatë pa u zgjidhur, dhe të tilla ato kalojnë edhe në vitin pasardhës, në vitin 2014 deri në fund të muajit dhjetor janë evidentuar 300 lëndë më shumë se në vitin 2013.

Prokuroria themelore e Ferizajt ka arritur të tejkalojë çdo normë vjetore të punës së përcaktuar për t'u kryer. Kjo gjendje është përmirësuar me pranimin e prokurorëve të rinj gjatë vitit 2014, që lë të kuptojmë se ndryshimet dhe rritja e numrit të stafit është më se e nevojshme dhe e rekomanduar. Megjithatë aktualisht një prokuror

kryen nga 30 deri në 40 lëndë/kallëzime penale në muaj për dallim me normën e përcaktuar që është 26 lëndë apo kallëzime penale.

Duke parë numrin e lëndëve apo kallëzimeve penale që pranohen në këtë institucion, ka nevojë edhe për 4 prokurorë të tjerë si dhe 4 zyrtarë ligjorë e 2 referentë, për të realizuar dhe për të kryer detyrat me kohë dhe saktë.

SMIL (Sistemi i Menaxhimit Informativ të Lëndëve), ky sistem i kompjuterizuar i bazës së të dhënave të Prokurorisë Themelore të Ferizajt, ende nuk është aktiv ndërsa funksionimi i tij do të ndihmonte në shpejtësinë e kryerjes së lëndëve, dhe në qasjen në informatat e nevojshme nga të gjitha institucionet dhe autoritetet me rëndësi si Gjykata, Policia, Dogana, Prokuroria.

Pra, menaxhimi administrativ i punës në Prokurorinë Themelore të Ferizajt për inicimin dhe mbarimin e procedurës penale, me burimet në dispozicion që ofrohen, vlerësohet i kënaqshëm. Duke pasur parasysh rëndësinë e mirë-funksionimit të këtij institucioni, në realizimin e të drejtave të qytetarëve, luftimin e krimit të organizuar dhe korrupsionit, dënimin e veprave penale, arritja e të vërtetuarit të fajësisë apo pafajësisë të kryesve të veprave penale, është më se e rëndësishme që ky institucion të vazhdojë në kryerjen e punëve të saj me angazhimin më të madh dhe përpjekjen në realizimin e qëllimeve dhe objektivave për të përmirësuar performancën e saj.

Referencat

Haliloviq H. & Sijerçiq H., (2007) E drejta e procedurës penale me vështrim të posaçëm në procedurën penale të Kosovës. Prishtinë.

Halili R., (2014)., Penologjia. Prishtinë

Smibert. J., (2013) Udhëzues për Kodin e procedurës penale të Kosovës 2013., Prishtinë

USAID Kosovo., (2010) Udhëzuesi për zyrat prokuroriale të Republikës së Kosovës. Procedurat administrative. Prishtinë.

Këshilli gjyqësor i Kosovës., (2014) Raporti vjetor i Këshillit gjyqësor të Kosovës 2013. Prishtinë, marrë nga http://www.kgjk-ks.org/repository/docs/ALB_Raporti_Vjetor_2013_931339.pdf

Këshilli prokurorial i Kosovës., (2012). Plan strategjik për bashkëpunim ndër-institucional në luftimin e krimit të organizuar dhe korrupsionit 2013-2015. Prishtinë

Këshilli Prokurorial i Kosovës (2014) Raportit vjetor 2013 për punën e Prokurorive në Republikën e Kosovës. Prishtinë

Kodi nr.04/L-123 i procedurës penale., 2012. Gazeta zyrtare e Republikës së Kosovës/ Nr.37

KDU 338.92:331(496.51-2)

Identifikimi i nevojave për punonjës në Ndërmarrjet e Vogla dhe të Mesme në Komunën e Ferizajt

Medain Hashani, Alban Asllani, Roberta Bajrami

Abstrakti

Ky punim fillon me rishikimin e literaturës për të kuptuar rëndësinë e burimeve njerëzore për një ndërmarrje. Qëllimi i këtij punimi është që të kuptojmë rëndësinë për menaxhimin efikas të burimeve njerëzore për një ndërmarrje të vogël ose të mesme (NVM), në mënyrë që ajo ndërmarrje të jetë konkurruese në treg. Identifikimi i nevojave të NVM-ve për punë-kryes ose burime njerëzore në përgjithësi është një përparësi për këto ndërmarrje. Me anë të këtij punimi bëhet një përmbledhje e rezultateve të nxjerra nga anketimet e NVM-ve në komunën e Ferizaj. Nga këto rezultate nxjerrën statistika në lidhje me ecurinë e zhvillimit të këtyre ndërmarrjeve, në lidhje me burimet njerëzore ekzistuese të këtyre ndërmarrjeve dhe veçanërisht në lidhje me nevojat e këtyre ndërmarrjeve për punëtorë, duke u fokusuar te përvojat, kualifikimet dhe trajnimet e stafit. Punimi gjithashtu analizon rezultatet në lidhje me pagat mesatare të punëtorëve në NVM-të e komunës së Ferizajt në pozita të ndryshme, dhe analizon motivimin e punë-kryesve në këto ndërmarrje. Nga këto ndërmarrje të anketuara, ose të intervistuara, del që ato NVM që kanë të punësuar punëtorë me kualifikime universitare, kryesisht këta punëtorë i përkasin fushës së ekonomisë. Kërkesa të tjera të NVM-ve për punëtorë shtesë lidhen ngushtë me përvojën e punës. Sa më e lartë që është përvoja e punës për një punë-kryes apo punëkërkues, aq më i dëshiruar do të jetë ai/ajo për të plotësuar atë pozitë. Kualifikimet del se janë të rëndësishme, gjithashtu kërkohet që punë-kërkuesit të jenë edhe nga fusha të tjera të studimeve si për shembull: hotelieri, turizëm etj. Rezultate të tjera të rëndësishme jepen në këtë punim në faqet në vazhdim.

Fjalët kyçë: *NVM (Ndërmarrjet e vogla dhe të mesme), Burime Njerëzore, Punëkërkues, Kualifikimet, Përvoja e punës, Komuna Ferizaj*

Qellimi i studimit

Qëllimi i këtij punimi është t'i identifikojmë të gjitha nevojat për punonjës në ndërmarrjet e vogla dhe ato të mesme në komunën e Ferizajt. Më saktësisht, ky studim do të përpiqet të identifikojë nevojat e ndërmarrjeve për numrin e punonjësve, përvojat dhe shkathtësitë e tyre, kualifikimet e tyre dhe aftësitë e tyre sipërmarrëse.

Burimet njerëzore në një ndërmarrje janë të pazëvendësueshme me çfarëdo mjeti tjetër dhe pjesë kryesore për zhvillimin e një biznesi. E rëndësishme për çdo ndërmarrje duhet të jetë zbatimi i procesit të menaxhimit të burimeve njerëzore prej planifikimit të vendit të punës e deri te performanca dhe promovimi në punë. Promovimet si rezultat i performances mund të rezultojnë me performancë edhe më të madhe në të ardhmen, sepse punëtorët motivohen dhe krijojnë besnikëri më të madhe për atë ndërmarrje në të cilën ata punojnë.

Analizimi i vendit të punës identifikon nevojat që ndërmarrja ka për punonjës të rinj, siç janë pozitat e menaxherit, financierit, personelit të marketingut, punonjësit teknik, logjistikes, shërbimeve administrative, agjentëve shitës, shërbyesve të konsumatoreve, etj. Për pozitat e lartpërmendura që duhet të kryhen, një ndërmarrje duhet të identifikojë se çfarë edukimi, aftësie, shkathtësie dhe përvoje një punonjës duhet të posedojë. Tek analiza e vendit të punës një ndërmarrje gjithashtu duhet ta dijë numrin e punëtorëve që nevojiten për të kryer një pune individuale ose ekipore. Kjo ka shumë rëndësi për ndërmarrjen, në mënyrë që ndërmarrja të kontrollojë koston e tyre, por në të njëjtën kohë të jetë produktive dhe efikase në procesin e prodhimit ose ofrimit të mallrave dhe shërbimeve të ndryshme, respektivisht.

Të gjitha këto dispozita varën nga struktura drejtuese dhe teknologjike që ndërmarrja disponon, duke përfshi edhe organizimin e punës, strukturën industriale prodhuese ose shërbyese. Nevoja e një ndërmarrje për të plotësuar një vend të punës, i hap rrugë një ndërmarrjeje për të përcaktuar se a duhet që rekrutimi apo plotësimi i një vendi të punës të jetë i brendshëm apo i jashtëm, se a përshtaten

aftësitë, përvojat dhe kualifikimet e personit punë-kërkues me pozitën që duhet plotësuar.

Zhvillimi i trendëve globale në biznes, zhvillimeve të shpeshta teknologjike dhe ndryshimet e shpejta të ambientit punues ndikon drejtpërdrejt dhe jo-drejtpërdrejt në mbarëvajtjen e një ndërmarrje dhe në konkurrimin e saj me ndërmarrjet e tjera vendore dhe ndërkombëtare. Këto ndryshime krijojnë nevojën që ndërmarrjet e ndryshme të jenë me përgjegjëse për seleksionimin e punëtorëve, por gjithashtu krijojnë nevojën për trajnimin dhe zhvillimin a pandërprerë të punonjësve ekzistues.

Hyrje

Është më se e kuptuar se pothuajse të gjitha ndërmarrjet duhet bërë planin e biznesit para se të fillojnë aktivitetin e tyre ekonomik. Në shumë vende për të hapur një biznes apo për ta regjistruar atë, duhet të paraqitet si dokumentacion edhe plani i detajuar i biznesit. Gjithashtu, plani i biznesit është i domosdoshëm edhe për të aplikuar për kredimarrje të ndryshme në bankat komerciale.

Shumë ndërmarrje e bëjnë planin e tyre të biznesit por pa e bërë planifikimin dhe analizën e duhur për burimet njerëzore. Kjo më së shumti vlen për bizneset apo ndërmarrjet e vogla. Këto ndërmarrje zakonisht e fillojnë punën e tyre me pak punëtorë ose pa asnjë punëtorë, ku punonjës i vetëm është pronari. Në periudha afatgjata është më se e rëndësishme që të planifikohen të gjitha nevojat për punë-kryes dhe burime njerëzore të tjera të rëndësishme në mbarëvajtjen e aktivitetit ekonomik të një ndërmarrjeje.

Pa dyshim që burimet njerëzore janë faktorë kyçë apo më të rëndësishmit në tërë procesin e prodhimit apo shërbimit të një ndërmarrjeje. Dhe duke qenë të tillë, burimet njerëzore luajnë një rol shumë të rëndësishëm në jetëgjatësinë e çdo ndërmarrjeje. Pa dyshim është e domosdoshme përzgjedhja e mirë e personelit punë-kryes në çdo ndërmarrje, sepse nga kjo rrjedh edhe lojaliteti apo besueshmëria e konsumatorëve ndaj asaj ndërmarrje. Kjo më pastaj rezulton në mënyrë direkte dhe indirekte në profitabilitetin e një ndërmarrje dhe

në produktivitetin e saj. Suksesi i një biznesi është i lidhur direkt me preformancen e punëtorëve.

Mosarritja dhe jo produktiviteti mund të jetë rezultat i dështimeve në vendin e punës nga punëtorët por edhe nga përzgjedhje e gabuar e personelit punë-kryes. Për shkak të punësimit të njerëzve të gabuar ose dështimin e ndërmarrjes për të parashikuar luhatjet dhe ndryshimet në nevojat e kryerjeve të punëve mund të jetë e kushtueshme. Pra, është e rëndësishme që ndërmarrjet të bëjnë përpjekje të vazhdueshme në planifikimin e burimeve njerëzore, analizë-bërjen e nevojave për punë-kryes dhe shkathtësitë, aftësitë dhe kualifikimet e duhura që nevojiten për kryerjen e një pune me efikasitet dhe performancë të lartë që do të ndikonte drejtpërsëdrejti në mirëqenien e ndërmarrjes, rritjes së fitimit si rezultat i rritjes se produktivitetit dhe përballimin e çfarëdo konkurrence.

Në këtë punim ne do të paraqesim gjendjen aktuale në ndërmarrjet e vogla dhe të mesme në komunën e Ferizajt rreth punësimit të personelit, shkathtësitë, aftësitë dhe kualifikimet e tyre që i posedojnë për të kryer punën që iu është besuar atyre. Këtu do të paraqesim nevojën e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme për punë-kryes dhe përvojën e tyre në rekrutimin, planifikimin, trajnimin dhe performancen e punëtorëve të tyre. Gjithashtu në këtë analizë do t'i identifikojmë nevojat kryesore që ndërmarrjet e vogla dhe të mesme në komunën e Ferizajt i kane për burime njerëzore. Në mënyrë specifike do të përqendrohemi në nevojat e këtyre ndërmarrjeve për kualifikimet, përvojën adekuate, shkathtësitë, aftësitë dhe karakteristikat individuale të punëtorëve të cilat kërkohen më së shumti.

Ky punim fillon me një pasqyrë të shkurtër mbi ndërmarrjet e vogla dhe të mesme, me fokus në madhësinë e sektorit të NVM-ve dhe industrisë në raport me ekonominë e komunës së Ferizajt. Gjithashtu, ky punim mbi të gjitha ka për qellim t'i ndihmojë drejtpërdrejt ndërmarrjet e vogla dhe të mesme duke dhënë rekomandime rreth planifikimit për burime njerëzore, por qellim kryesor gjithashtu ka edhe informimin e punëkërkuesve rreth nevojave dhe kërkesave të ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme në komunën e Ferizajt. Identifikimi i trendëve të zhvillimit të

ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme në komunën e Ferizajt është po ashtu një analizë tjetër, pjesë e këtij punimi.

Rishikimi i literaturës, përcaktimi i ndërmarrjes dhe të dhënave të tjera

Ndërmarrjet e vogla dhe të mesme mund të përcaktohen si firma të pavarura, të cilat punësojnë një numër te specifikuar të punëtorëve. Ky numër ndryshon në vende të ndryshme të Evropës, varësisht nga përcaktimet e tyre nëpër sistemet statistikore kombëtare. Përderisa në Bashkimin Evropian (BE, tash e tutje), ky numër i specifikuar është 250 punëtorë që një ndërmarrje e vogël dhe e mesme mund të cilësohet e tillë, në Shtetet e Bashkuara të Amerikës (SHBA, tash e tutje), kjo shifër është më pak se 500 punëtorë, (OECD, 2000). Ndërmarrjet e vogla në anën tjetër janë ato firma të cilat kanë të punësuar 50 ose më pak punëtorë. Te ndërmarrjet e vogla bënë pjesë edhe një kategori tjetër e ndërmarrjeve që quhen mikro-ndërmarrje. Këto mikro-ndërmarrje punësojnë dhjetë ose pesë punëtorë, por edhe më pak (OECD, 2000).

Edhe në Kosovë klasifikimi i ndërmarrje bëhet pothuajse i njëjtë me ato të BE-së dhe shteteve të rajonit. Edhe në Kosovë janë të regjistruara shumë biznese si mikro-ndërmarrje të cilat kryejnë aktivitetin ekonomik të tyre me 1 deri në 9 të punësuar, ndërmarrjet e vogla (me 10 deri në 49 të punësuar) dhe ndërmarrjet e mesme (me 50 deri në 249 të punësuar), (MEI 2012, MTI 2012).

Ka pasur mjaft publikime lidhur me rëndësinë e menaxhimit të burimeve njerëzore nga akademikë dhe studiues të ndryshëm për vende të ndryshme (Khatri 2000, Ali 2013, Strandberg 2009, Ceranic and Popovic 2012, Bercu 2012, and Zakaria 2011). Menaxhimi i burimeve njerëzore është pjesë e organizatës që ka të bëjë me dimensionin e "njerëzve" (DeCenzo dhe Robbins, 1996). Performanca e një ndërmarrje të llojit të ndryshëm varet direkt nga një menaxhim i mirë i burimeve të tyre njerëzore, si dhe nga një planifikim i duhur i nevojave për burime njerëzore (Bercu 2012).

Rëndësisë së identifikimit të nevojave kryesore të ndërmarrjeve për punë-kryes, u është kushtuar rëndësi e veçantë në literaturën

ndërkombëtare akademike (Green and Martinez-Solano, 2011; Ans de Vos et al, 2010; Dalziel 2010; Elci, 2010; etj). Por shumë e rrallë ose jo-ekzistente është literatura e duhur në gjuhën shqipe në këtë fushë. E vetmja literaturë që mund të gjendet është ajo për rëndësinë ekonomike të NVM në Kosovë, dhe në lidhje me statistikat e ndryshme rreth NVM-ve – statistika këto të cilat në shumë raste nuk janë të kompletuara.

Gjithashtu, rëndësi e madhe në literaturë i është kushtuar edhe domosdoshmërisë së trajnimeve të personelit, për të qenë në trend dhe rrjedha adekuate të zhvillimeve teknologjike, logjistike dhe të bërjes biznes (Hill, 2008). Kjo nevojë e vazhdueshme dhe e domosdoshme për trajnimin e personelit nga ndërmarrjet në përgjithësi është e një rëndësie të veçantë, sidomos në kontekstin e ndikimit të globalizimit.

Globalizimi ka bërë që ndërmarrjet e mëdha, por pa përjashtuar edhe ndërmarrjet e vogla dhe të mesme, të bëjnë përpjekje që gjithmonë të jenë në hap me trendët ndërkombëtare, sepse duke qenë në trend dhe duke pasur informacione të duhura për ndryshimet në zhvillimet e biznesit ndërkombëtar këto ndërmarrje mund të konkurrojnë në treg në mënyrë më efikase. Furnizimi i ndërmarrjeve me mallra përfundimtare ose me lëndë të parë është bërë më i lehtë për shkak të zhvillimeve në teknologjinë transportuese, mirëpo kjo ka rezultuar në sfida të tjera për menaxhimin e një ndërmarrje.

Globalizimi dhe ndikimi ndërkombëtar pothuajse i menjëhershëm në ndërmarrjet lokale dhe kombëtare në një vend ka shtuar arsyetimin e ndërmarrjeve në të gjithë boten që t'i rrisin kërkesat e tyre për aftësi dhe shkathtësi, dhe kualifikime adekuate të punëkërkuesit dhe të punonjësit e tyre. Domosdoshmëria për trajnime të vazhdueshme të stafit ekzistues dhe stafit të ri gjithashtu është shtuar si rezultat direkt i këtyre proceseve ndryshuese nga ndikimi i globalizimit dhe ndryshimeve në teknologji (Hill, 2008; Wall dhe Rees, 2004).

Paqëndrueshmëria ekonomike e dekadave të fundit dhe konkurrenca e ashpër mes shumicës së ndërmarrjeve detyron ato të mendojnë mirë për rolin e burimeve njerëzore brenda organizatës. Ky është një besim i përbashkët si në biznes dhe në akademi, që burimet njerëzore të një organizate konsiderohen si një burim i përparësisë

konkurruese, me kusht që politikat e personelit janë të integruara me planifikimin strategjik dhe në përputhje me kulturën organizative të ndërmarrjeve (Khatri, 2000; Delbridge & Lowe, 1997; Poole dhe Jenkins, 1996). Funksioni i menaxhimit të burimeve njerëzore tani është duke ua bërë të mundur kompanive të dallojnë veten nga konkurrentët e saj (Becker, Huselid, Pickus dhe Spratt, 1997). Për të përmirësuar performancën e tyre dhe pozicionin konkurrues (Schuler dhe Jackson, 1987) kompanitë duhet të rishikojnë metodat tradicionale të menaxhimit të burimeve njerëzore, si planifikimin, koordinimin apo menaxhimin e karrierës, ose për të zhvilluar praktika të menaxhimit të burimeve njerëzore që janë të dizajnuara në mënyrë efektive për të tërhequr dhe për të mbajtur në organizatë një fuqi punëtore që është kompetente dhe më iniciative.

NVM-të luajnë një rol shumë të rëndësishëm në rritjen dhe zhvillimin ekonomik në botë, duke qenë ndër burimet kryesore të hapjeve të vendeve të reja të punës. Më shumë se 95% e ndërmarrjeve në shtetet anëtare (të cilat janë 34 shtete anëtare të plota) të Organizatës për Bashkëpunim Ekonomik dhe Zhvillim (OECD) i përkasin NVM-ve. Këto NVM punësojnë rreth 60% deri në 70% të të punësuarve në pothuajse shumicën e shteteve anëtare (OECD, 2000). Me pakësimin dhe transferimin (outsourcing) e aktiviteteve prodhuese të ndërmarrjeve të mëdha, rëndësia e NVM-ve sa vjen e rritet për zhvillimin e ekonomisë reale. Përveç kësaj, rritja e produktivitetit – se rrjedhimisht rritja ekonomike e një vendi – ndikohet fuqishëm nga konkurrenca e natyrshme nga 'lindja' dhe 'vdekja', apo hyrja dhe dalja nga tregu e ndërmarrjeve te vogla (OECD, 2000). Pra, është shumë e qartë që NVM-të luajnë një rol shumë të rëndësishëm në ekonominë e një vendi, në uljen e papunësisë dhe zhvillimit të produktivitetit.

Edhe në Kosovë, NVM-të kanë një rëndësi shumë të madhe ekonomike. Më shumë se 99% e ndërmarrjeve në Kosovë janë NVM sipas Ministrisë së Tregtisë dhe Industrisë (MTI). Qeveria e Kosovës ka hartuar një strategji, e cila quhet Strategjia e Zhvillimit të NVM-ve në Kosovë, që është për një periudhë pesëvjeçare nga 2012 në 2016 dhe ka hyrë në fuqi me 1 janar 2012. Kjo strategji ka për qellim

zhvillimin e këtyre ndërmarrjeve dhe nxitjen e tyre për zhvillim (MTI, 2012).

Kosova është ende në fazën e tranzicionit ku ndërmarrësia dhe krijimi i bizneseve të vogla pritet të luajë një rol thelbësor në rrugën drejt një ekonomie moderne të tregut të lirë dhe si rrjedhim edhe drejt zhvillimit dhe rritjes ekonomike. Mbi 50% e të gjitha NVM-ve operojnë në sektorin tregtar që karakterizohet me investime të vogla dhe jo produktive (MTI 2012). Në kuptim të zhvillimit të politikave, raporti "Indeksi i Politikave për NVM 2009" tregon se Kosova për disa arsye të ndryshme, ende është në fazën e kompletimit të kërkesave themelore institucionale, ligjore dhe rregullative që kanë të bëjnë me politikat e NVM-ve, (MTI 2012).

Në fund të 2011, sipas të dhënave të Agjencisë për Regjistrimin e Bizneseve në Kosovë (ARBK), NVM-të (përfshirë ndërmarrjet mikro) përbënin rreth 99,97% të të gjitha bizneseve që veprojnë në vend (ARBK, 2011). Numri i përgjithshëm i NVM-ve në Kosovë ka pësuar një rritje të konsiderueshme pas luftës. Nga viti 2007 deri në vitin 2011 numri i NVM-ve është rritur me një normë prej rreth 20% çdo vit, ndërsa rritja e përgjithshme gjatë këtyre pesë viteve ishte rreth 35%. Mirëpo, nuk ka të dhëna të sakta në lidhje me numrin e NVM-ve që janë mbyllur apo edhe që kanë bankrotuar (MTI 2012, ARBK, 2011 dhe OEK 2012).

Sipas ARBK-së, në vitin 2011, nga gjithsej 103.755 ndërmarrje: 102.070 (ose 98.37%) janë mikro-ndërmarrje, 1.406 (1.35%) janë të vogla, 221 (0.22%) janë të mesme dhe vetëm 58 (0.06%) klasifikohen si të mëdha. Mbizotërimi i madh i mikro-ndërmarrjeve ka implikime për Strategjinë për NVM. Në kuptim të zbërthimit të sektorëve, NVM-të kryesisht janë të përqendruara në: tregti me pakicë (rreth 50%), transport, deponim dhe distribucion (14%), produkte ushqimore, pije dhe duhan (9%) si dhe hotele dhe restorante (9%).

Gjithashtu, vëllimi monetar dhe kontribuues në produktin e përgjithshëm vendor në Kosovë ishte mjaft i konsiderueshëm. Bazuar në të dhënat e Administratës Tatimore në Kosovë (ATK), totali i qarkullimit të NVM-ve në vitin 2010 ishte 1.693.926.734,31 euro ose 43.30% e BPV-së. Qarkullimi total i të gjitha bizneseve ishte 2.222.485.094,15 (56.81% e BPV-së), (ATK, 2010).

NVM-të kanë luajtur një rol shumë të rëndësishëm edhe në krijimin e vendeve të punës. Sipas të dhënave të ARBK-së, nga fundi i vitit 2011 NVM –të kanë marrë pjesë në punësimin e 232,411 punëtorëve, ose rreth 63% të numrit të përgjithshëm të personave të punësuar në ndërmarrje, por ende nuk ka të dhëna në dispozicion në lidhje me numrin e njerëzve të punësuar nga NVM-të çdo vit. Sipas të dhënave të Komisionit Evropian, më shumë se 90% të ndërmarrjeve punësojnë më pak se katër persona. Për më tepër, vlerësohet se të gjitha ndërmarrjet kanë gjeneruar 47,6% të shumës së përgjithshme të eksportit të vendit në vitin 2011, dhe sipas të dhënave të Administratës Tatimore të Kosovës, të vitit 2010, NVM-të kanë marrë pjesë me 43.3% në PBB të vendit.

Duke parë rëndësinë e theksuar të NVM-ve në Kosovë, dhe rëndësinë e tyre në krijimin e vendeve të reja të punës, në mënyrë që të zbutet papunësia në Kosovë, është e domosdoshme të kontribuohet me këtë punim në identifikimin e nevojave të NVM-ve për burime njerëzore. Kjo të bëhet me arsyetimin e shpalosjes së nevojave të NVM-ve për punë-kryes dhe përgatitjes adekuate të këtyre punë-kryesve në mënyrë që të ndikojë në uljen e papunësisë, por edhe shfrytëzimin e produktit potencial makroekonomik të Kosovës.

Në Kosovë, dhe sidomos për komunën e Ferizajt, nuk ka publikime të mjaftueshme dhe analiza adekuate rreth nevojave të ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme në lidhje me burimet njerëzore te tyre. Duke e ditur rëndësinë e burime njerëzore për një ndërmarrje, është me rëndësi që ky punim të kontribuojë në ofrimin e një analize më të detajuar në lidhje me nevojat e ndryshme që kanë ndërmarrjet e vogla dhe ato të mesme në komunën e Ferizajt.

Ferizaj sot është shndërruar në një qendër të rëndësishme ekonomike dhe biznesore në Kosovë. Ende funksionojnë fabrikat dhe ndërmarrjet e dikurshme, të cilat ishin bazë për zhvillimin ekonomik të komunës, siç janë Fabrika e Tubave të Çelikta, Fabrika e Vajit, Kombinati i Drurit, Fabrika për Përpunimin e Frutave Ekzotike, Fabrika e Tullave, etj (KK Ferizaj, 2013). Numri i subjekteve ekonomike, që janë ato subjekte të cilat janë tatimpagues ose që kanë numër fiskal në rajonin e Ferizajt janë gjithsej 10880. Me kërkesën e tatimpaguesve apo këtyre subjekteve ekonomike, që kanë bërë

kërkesë në ATK për mbylljen e biznesit janë 1671. Ndërsa, subjekte ekonomike që nuk deklarojnë tatime, pra që janë pasive në aktivitetin e tyre ekonomik në rajonin e Ferizajt, janë gjithsej 5048 (ATK, 2014). Këto të dhëna janë ndër vite sipas të dhënave nga zyrtarët e ATK-së.

NVM-të kanë luajtur një rol shumë të rëndësishëm në komunën dhe rajonin e Ferizajt, duke punësuar një numër të konsiderueshëm të punëtorëve, duke bërë investime të mëdha dhe duke bërë pagesat e tatimeve korporative. Ky sukses i NVM-ve të Ferizajt, patjetër atribuohet tek aftësitë sipërmarrëse të udhëheqësve të tyre, por edhe të punonjësve të tyre. Nevojat për punëtorë të kualifikuar dhe me përvojë adekuate janë ne rritje. Në këtë punim ne do të analizojmë këtë trend të nevojave të NVM-ve të Ferizajt, duke qenë shtyllë kurrizore e ekonomisë ferizajase, por edhe kombëtare.

Metodologjia e kerkimit

Siç është cekur edhe më lart, synimi kryesor i këtij punimi është identifikimi i nevojave të NVM-ve në rajon, e posaçërisht në komunën e Ferizajt, për burime njerëzore dhe për aftësitë e shkathtësitë, por edhe kualifikimet që këto NVM i kërkojnë te një punëkërkues, për ta konsideruar atë për një pozitë pune në ndërmarrjen e tyre. Këto të dhëna do ta ndihmojnë shumë politik-bërjen në komunën e Ferizajt; do të ndihmojnë sistemin arsimor të larte për t'i orientuar studentët në ato programe akademike ku më së shumti ka nevojë tregu; do të ndihmojnë pikërisht ndërmarrjet në komunën e Ferizajt duke iu ofruar informacione të reja në lidhje me kërkesat për punë-kryes që mund t'i mbajë ata të informuar në lidhje me konkurrencën e tyre; dhe në fund, por jo nga rëndësia, do t'iu ndihmojë punë-kërkuesit që të orientohen në ato programe akademike për kualifikime, apo në ato trajnime të duhura për të ngritur nivelin e aftësive të tyre në kryerjen e punëve të ndryshme dhe gjetjes së një vendi pune.

Sipas shume studiuesve në fushën e metodologjive kërkimore, të tillë si Sekaran (2003), një hulumtim dhe një studim analitik mund të bëhet kur nuk ka shumë informacion në lidhje me një temë të caktuar, apo edhe kur nuk ka fare informacion në dispozicion. Aktualisht, nuk ka shumë analiza dhe informata në lidhje me nevojat e NVM në

rajonin dhe komunën e Ferizajt për burime njerëzore, dhe se cilat janë kërkesat e tyre kryesore në raport me kualifikimet, aftësitë, trajnimet dhe përvojat e ndryshme që NVM-të kërkojnë tek një punë-kërkues. Prandaj, ky studim synon të përfitojë njohje dhe kuptim më të thellë të situatës aktuale në lidhje me kërkesat e NVM-ve për burime njerëzore në rajonin dhe komunën e Ferizajt.

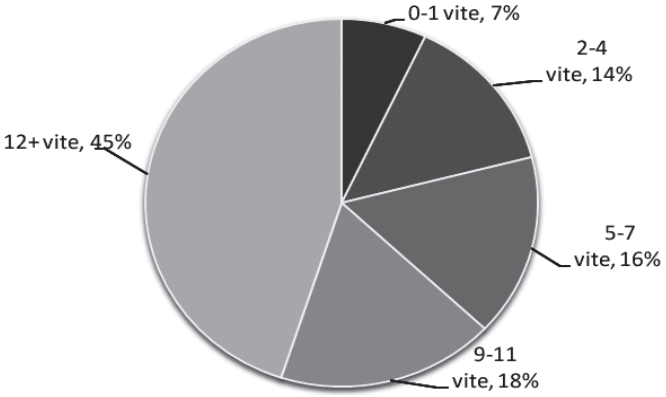
Punimi dhe analiza zhvillohet në dy sfera kryesore. Në një sferë ky punim e bënë analizën e të dhënave dhe paraqitjen e informacioneve për lexuesin, që tregon për situatën aktuale, duke marrë për bazë edhe literaturën e nevojshme për të ndërtuar temën dhe analizën. Punimi vazhdon me një hulumtim, duke përdorur pyetësorë të adresuar dhe kompletuar nga NVM-të të përzgjedhur rastësisht (random) në komunën e Ferizajt, duke përfshirë NVM-të që veprojnë në qytet, në periferi të qytetit dhe nëpër vendbanime rurale. Disa nga këto ndërmarrje edhe janë marrë në intervista për të kuptuar më në detaje punën e tyre dhe rëndësinë e burimeve njerëzore për suksesin e tyre. Këto pyetje dhe intervista të ndryshme pastaj analizohen duke përdorur teknika statistikore dhe ekonometrike me përdorimin e software si Microsoft Excel dhe duke u përpunuar këto të dhëna në SPSS. SPSS dhe MS Excel do të shfrytëzohen për të krijuar analiza korrelative dhe analiza të tjera statistikore, në mënyrë që të paraqiten në një analizë të mirëfilltë të dhënat që nxjerrën dhe përpunohen nga pyetësorët.

Në ketë punim kemi arritur të anketojmë dhe intervistojmë rreth 102 NVM në komunën e Ferizajt, dhe besojmë që kjo mostër e zgjedhur në këto NVM do të jetë mjaft përfaqësuese e bizneseve që aktualisht veprojnë dhe janë aktive në komunën e Ferizajt. Pyetësori ka pasur gjithsej 35 pyetje të ndryshme, kur me shumë se 80% e këtyre pyetjeve ishin në lidhje me burimet njerëzore në këto ndërmarrje. Ndërsa 20% e pyetje të tjera janë pyetje demografike, kur mundohemi të nxjerrim informacione në lidhje me veprimtarinë dhe mënyrën e start-up-it të këtyre NVM-ve dhe të bërit biznes. Të dhënat e dala nga anketimet do të analizohen edhe tekstualisht dhe të ofrohen rekomandime dhe konkludime të ndryshme për të gjitha palët e interesuara.

Rezultatet dhe analiza

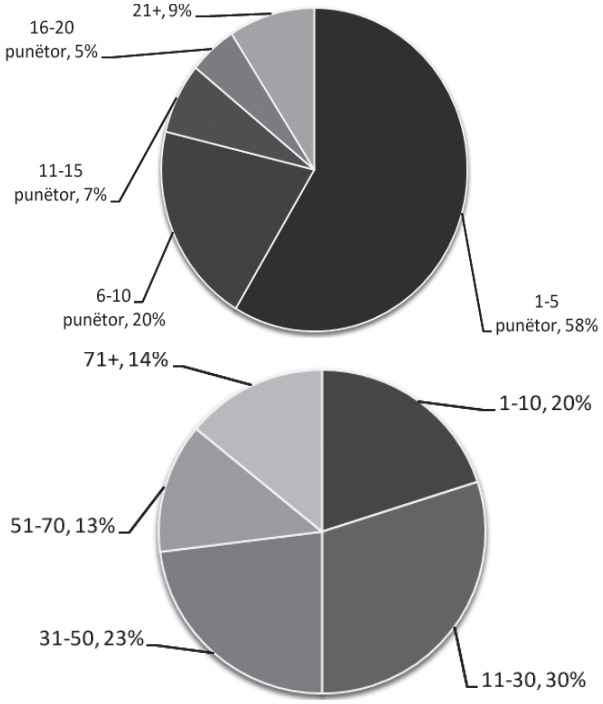
Statistika dhe të dhëna përshkruese:

Pasi kemi mbledhur përgjigjet e 102 ndërmarrjeve të anketuara në komunën e Ferizajt, rezultatet mund të paraqiten në vazhdim. Në pjesën e parë të rezultateve dhe analizave tona, para se të shpalosim rezultatet dhe analizat në lidhje me burimet njerëzore, së pari duhet të prezantojmë disa statistika përshkruese në lidhje me NVM-të e anketuara. Nga të gjitha ndërmarrjet që i kemi anketuar dhe intervistuar, 45% e tyre kanë qenë ndërmarrje të cilat operojnë në treg që 12 apo më shumë vite, 18% kanë qenë ndërmarrje që operojnë për 9 deri në 11 vite, 16% nga ato ndërmarrje që kanë filluar rreth 5 deri 7 vite, dhe pjesa tjetër prej 0 deri në 4 vite. Këto të dhëna mund të shihen edhe në grafikun më poshtë. Arsyeja pse kemi dashur të anketojmë ose intervistojmë më shumë ndërmarrjet të cilat gjinden në treg për më shume vite është sepse ato ndërmarrje duhet ta kenë marrë veten dhe të kenë më shumë përvojë në menaxhimin dhe strukturimin e burimeve të tyre njerëzore. Kemi menduar që këto ndërmarrje mund të ofrojnë më shumë në analizat tona për këtë punim. Por nuk janë lënë anash edhe ndërmarrjet që kanë filluar punën e tyre rishtazi ose ato që janë në treg më pak se 12 vite.



Grafika 1: Vitet e operimit të NVM-ve të anketuara (mostër të rastit të të anketuarve)

Në ndërmarrjet e anketuara, siç edhe mund të parashihet, aktiviteti i tyre biznesor ka filluar kryesisht me një numër të vogël të të punësuarve. Rreth 58% e NVM-ve të anketuara, aktivitetin e tyre ekonomik e kanë filluar me 1 deri me 5 punëtorë, siç paraqitet në grafiken 2, që është me poshtë. Ndërsa pasi që këto ndërmarrje e kane marrë veten, atëherë e kane shtuar edhe numrin e punëtorëve. Ka një korrelacion pozitive në mes të numrit të punëtorëve dhe viteve në biznes apo jetëgjatësinë e ndërmarrjeve të anketuara. Ky korrelacion paraqitet figurativisht në faqet ne vijim dhe tregon se sa më shume vite një ndërmarrje ka në operim, aq me i madh është numri i të punësuarve në atë ndërmarrje, dhe aq më e madhe është në shumicën e rasteve kërkesa për punëtorë të ri ose për zëvendësimin e pozitave ekzistuese në ndërmarrje. Shumica e ndërmarrjeve të anketuara në komunën e Ferizajt, numrin e tyre aktual të punëtorëve e kanë nga 11 deri 30 punëtorë.

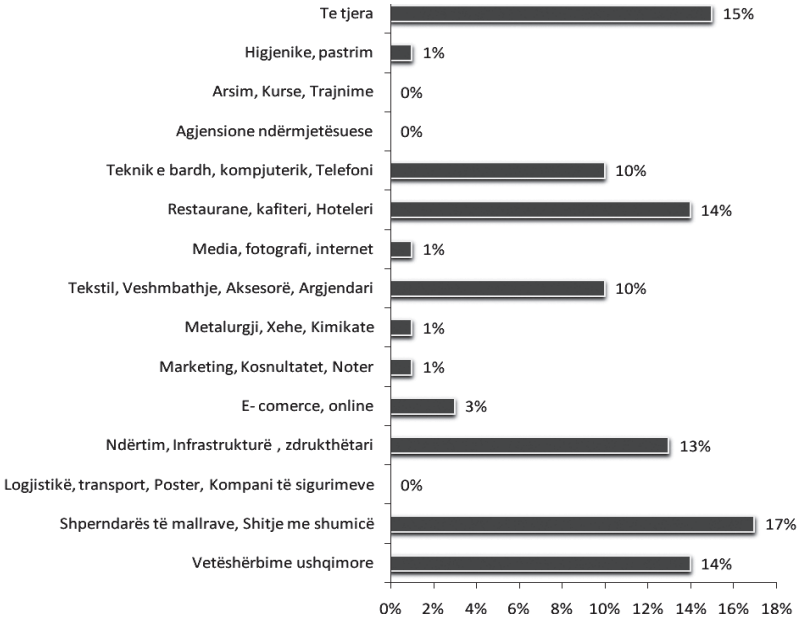


Grafika 2: Numri i punëtorëve në start-up (majtas) dhe numri aktual i punëtorëve (djathtas) në NVM-të e anketuara

Shpërndarja e anketave nëpër ndërmarrje me veprimtari në të tre sektorët apo industritë kryesore ka qenë pothuajse e koordinuar. Kemi anketuar NVM-të në tre industritë kryesore, ku shumica e ndërmarrjeve kanë qenë të angazhuara me aktivitetin e tyre ekonomik në industrinë tregtare. Ky rezultat i mostrës sonë është mjaft përfaqësues dhe është në përputhje me strukturën e NVM-ve në komunën e Ferizajt, por edhe në nivel të vendit. Sipas anketës tonë, 38% të ndërmarrje kanë qenë tregtare, 37% shërbyese dhe pjesa tjetër e NVM ishin prodhuese. Grafika 3 paraqet këtë trend.

Grafika 3: Sektorët apo industritë ku NVM-ve e anketuara operojnë

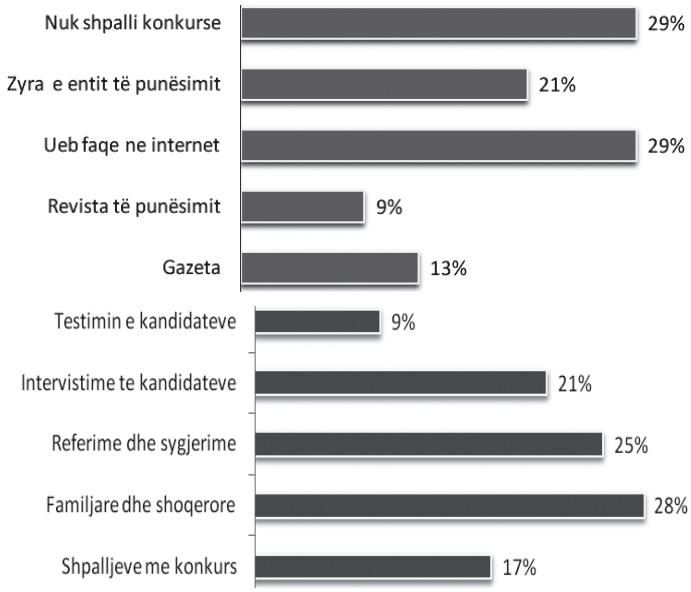
Veprimtaritë e ndërmarrjeve të anketuara kanë qenë mjaft të larmishme, dhe kjo e bënë më përfaqësues rezultatin e anketimit. Veprimtaritë e ndërmarrjeve të anketuara janë paraqitur në grafiken 4 më poshtë. Një përqindje e madhe e ndërmarrjeve të anketuara ishin duke i zhvilluar aktivitetet e tyre si shpërndarës të mallrave, shitjes me shumicë, vetëshërbime ushqimore, ndërtim, zdrukthëtari dhe infrastrukturë, hotelieri, teknike e bardhë dhe veshmbathje.



Grafika 4: Veprimtaritë e NVM-ve e anketuara

Kërkesat e NVM-ve për punëtorë:

Në pjesën e dytë të rezultateve dhe analizës sonë të NVM-ve të anketuara, do të mundohemi t'i prezantojmë NVM-të dhe organizimin e burimeve njerëzore të tyre, rekrutimin e personelit, menaxhimin e kapitalit human dhe motivimin e punëtorëve të tyre. Fillimisht, duhet të prezantohet mënyra e rekrutimit të personelit në këto NVM në komunën e Ferizajt. Shumica e NVM (rreth 29%) në komunën e Ferizajt i shpallin vendet e lira të punës në ndërmarrjet e tyre në portale apo uebfaqe të ndryshme në internet apo në uebfaqet e tyre. Shumica tjetër (gjithashtu rreth 29%) nuk shpall konkurse fare, dhe se punësimin e stafit të tyre e bëjnë përmes lidhjeve familjare e shoqërore (28%) dhe përmes referimeve apo sugjerimeve të stafit aktual (25%).



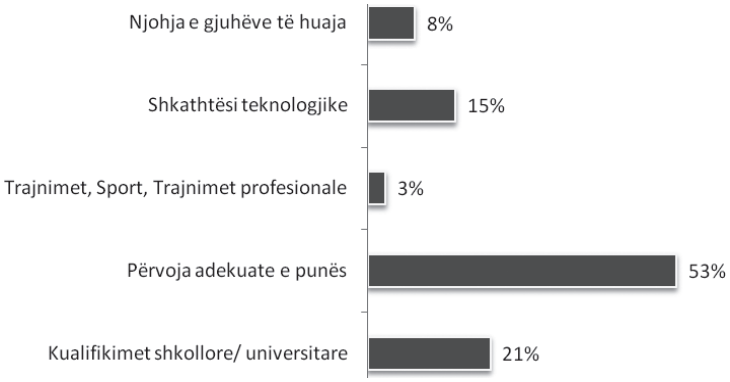
Grafika 5: Rekrutimi i stafit

Kërkesat për punë-kryes në NVM-të e komunës së Ferizaj (nga ato NVM të anketuara) janë të ndryshme, mirëpo më shumë se 50% e ndërmarrjeve të anketuara kanë menduar që përvoja e punës është një ndër karakteristikat kryesore që ata kërkojnë te një punë-kryes. Kualifikimet shkollore dhe universitare gjithashtu janë të rëndësishme, pasi që 21% e të anketuarve e kanë cekur që kualifikimet janë të rëndësishme për ta punësuar një punë-kryes. Nuk duhet lënë pa i cekur edhe shkathtësitë teknologjike ku rreth 15% e të anketuarve e kanë cekur që punë-kryesit duhet të kenë njohuri te mira ose pjesërisht të mira në përdorimin e kompjuterit, në veçanti programet e Microsoft Office and Internetin. Në këtë pjesë kemi bërë dy pyetje përafërsisht të ngjashme qëllimisht, qe kane shërbyer si matëse të njëra tjetrës. Pyetja se 'Çfarë kërkoni më së shumti te një punëkërkues për ta punësuar?' dhe 'Cila është e rëndësishme për ju që një punëtor duhet ta ketë?' Na e kanë konfirmuar që përvoja e punës është me një rëndësi të veçantë që kërkohet tek NVM-të në Ferizaj. Një student i sapodiplomuar duhet të ketë këtë parasysh dhe të mundohet që të bëjë ndonjë praktikë ose internship për të fituar përvojën e punës në

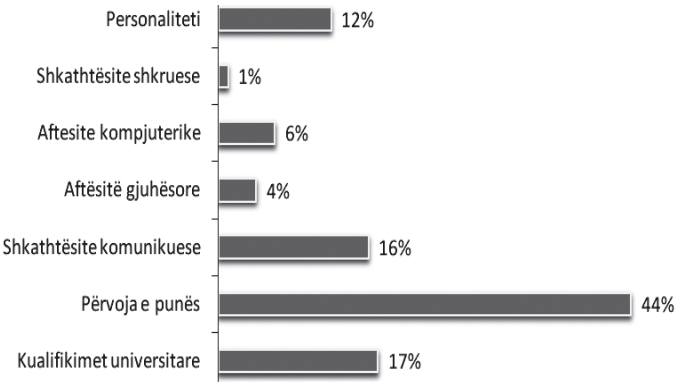
sektorin që ai dëshiron të punësohen. Këtu rëndësi të veçantë duhet t'i kushtohet edhe nga universitetet dhe shkollat e mesme që të rinjtë dhe studentët të inkurajohen të marrin pjesë nëpër trajnime dhe internshipe të ndryshme.

Pasi që shumica e këtyre ndërmarrjeve nuk ishin ndërmarrje që eksportojnë jashtë Kosovës, nevoja për njohjen e një gjuhe të huaj nuk ishte shumë primare. Megjithatë, 8% e ndërmarrjeve të anketuara dhe intervistuara kanë shprehur nevojën që punëkërkuesit të dinë te flasin një gjuhë të huaj. Arsyeja kryesore ishte se disa nga këto kompani importojnë nga shtete të ndryshme të Ballkanit, nga Dubai, Kina, Turqia dhe nga disa shtete të Bashkimit Evropian. Në grafiken 6 dhe 7 janë të paraqitura statistikat në lidhje me kërkesat primare të NVM-ve për t'i ofruar punë një punëkërkuesi dhe kërkesat për gjuhë të huaja. Te kërkesat për gjuhë të huaja, jo çuditërisht anglishtja zë vendin e parë, me 43%, si gjuhë e huaj më e kërkuara nga NVM-të për punëkërkuesit.

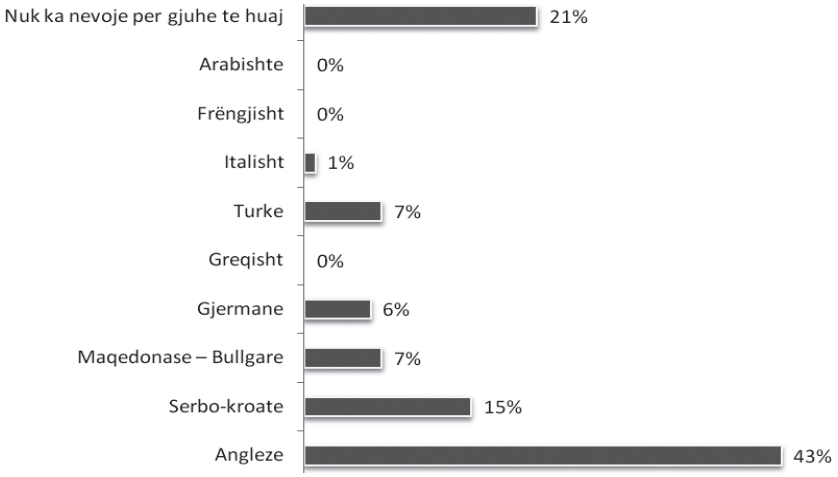
Çfarë kërkoni më së shumti te një punëkërkues për ta punësuar?



Cila është e rëndësishme për ju që një punëtor duhet ta ketë?

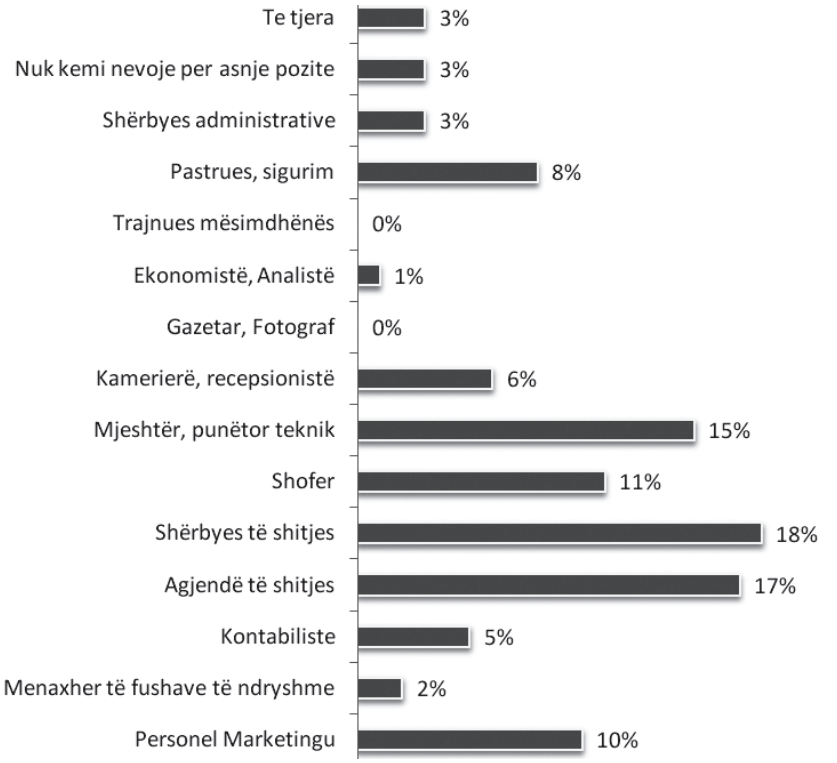


Grafika 6: Kerkesat primare nga NVM-te ne Ferizaj per punetore



Grafika 7: Kërkesat për njohje të gjuhëve të huaja nga NVM-të në Ferizaj

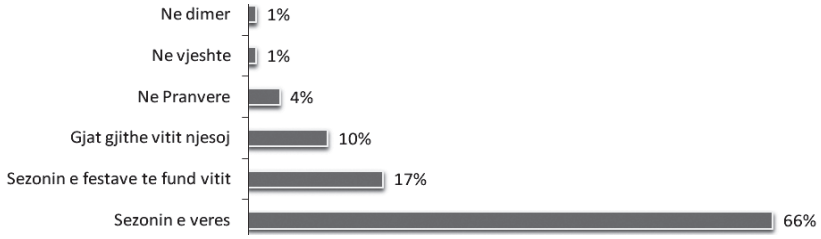
Në pyetjen se për çfarë pozita më së shumti kanë nevoje NVM-të në komunën e Ferizajt, rezultatet na tregojnë qe kërkesat më të shumta të NVM-ve janë për shërbyes të shitjes dhe agjentë të shitjes në teren, me 18% dhe 17% respektivisht, mjeshtër ose punëtorë teknikë dhe shoferë me 15% dhe 11% respektivisht, dhe për personel marketingu me 10%. Për më shumë shiko grafiken 8, që është me poshtë.



Grafika 8: Kërkesat më të shpeshta për vende të punës nga NVM-të në Ferizaj

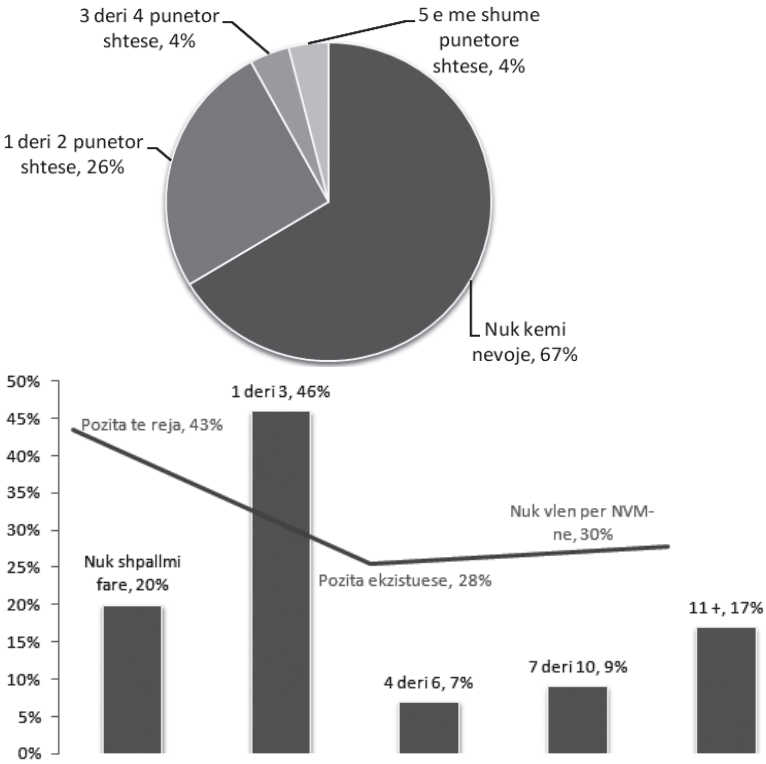
Në pyetjen e shtruar tek NVM-të se kur ato kanë më shumë nevoje për punëtorë shtesë gjatë vitit, rezultatet nga përgjigjet e tyre na lënë të kuptojmë që ende sezona e verës është ajo kohë kur NVM-të në komunën e Ferizajt kanë më së shumti punë. Kjo është në përputhje të plotë edhe me anketimet që janë bërë nga Oda Ekonomike e Kosovës në lidhje me aktivitetin me të ngarkuar ekonomik gjatë stinës së verës (OEK, 2011). Ende të ardhurat nga mërgata kosovare dhe vizitat e tyre gjatë muajve të stinës së verës kanë një rëndësi të madhe, jo vetëm për aktivitetin ekonomik dhe vëllimin tregtar në komunën e Ferizajt por edhe në mbar vendin. Muajt e verës luajnë një rol të rëndësishëm edhe në uljen e papunësisë dhe në rritjen e punësimit sezonal në komunën e Ferizajt dhe më gjerë. Gjithashtu gjatë këtyre muajve rritet edhe kërkesa agregate për mallra dhe shërbime. Janë pikërisht këta muaj të

verës kur edhe kërkohen më shumë punëtorë nga NVM-të e anketuara për të mbuluar rritjen ne kërkesën agregate në vend. Rreth 66% e NVM-ve janë shprehur se gjatë sezonit veror kërkojnë më së shumti punëtorë. Grafika në vazhdim e ilustron më mirë këtë.



Grafika 9: Sezona e verës, koha kur kërkohen më shumë punëtorë nga NVM-të në Ferizaj

Në lidhje me kërkesën aktuale për punëtorë, apo në lidhje me vendet që potencialisht mund të hapen në këto ndërmarrje, shumica e NVM-ve të anketuara janë shprehur që aktualisht nuk kanë nevojë për punëtorë shtesë (afërsisht 67%). Mirëpo, pjesa tjetër janë shprehur që kanë nevojë për punëtorë shtesë, gjë që tregon zhvillimin dhe zgjerimin e këtyre ndërmarrjeve. Vlen të theksohet gjithashtu se shumica e ndërmarrjeve të anketuara ose të intervistuara janë shprehur që brenda vitit ato shpallin konkurse ose hapin vende të reja të punës me një trend prej 1 deri 3 vende të reja (46%) (qofshin ato për pozita të reja ose për pozita ekzistuese, ku shpalljet për pozita të reja shkojnë në normën 43%). Edhe kjo tregon një trend të zhvillimit dhe zgjerimit të këtyre ndërmarrjeve.

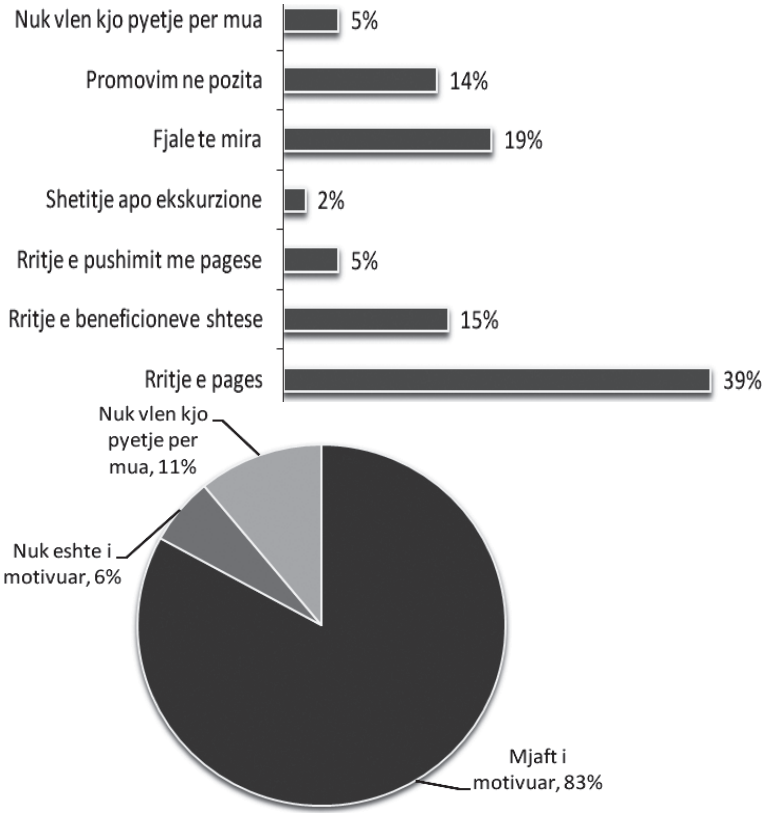


Grafika 10: Kërkesat aktuale gjatë një viti për punëtorë shtesë në NVM-te e anketuara

Motivimi dhe performanca e punëtorëve:

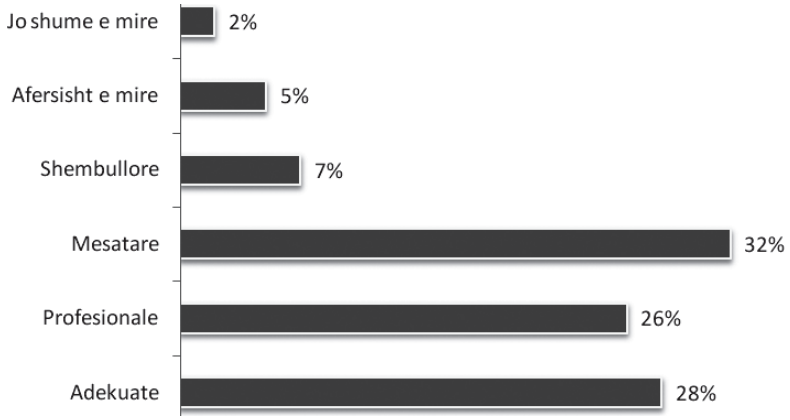
Edhe pse shumica e NVM-ve në Ferizaj nuk kanë personel apo menaxher të burimeve njerëzore (65% nuk kanë menaxher të burimeve njerëzore, dhe 35% janë shprehur që kanë), shumica prej tyre mundohen që të investojnë në motivimin e punonjësve të tyre dhe disa në trajnimin e vazhdueshëm të stafit të tyre. Metodat kryesore të përdorura nga NVM-të në Ferizaj për motivimin e stafit të tyre është rritja e pagës, ku 39% e ndërmarrjeve janë shprehur që ata mundohen që ta motivojnë stafin edhe për performancë të mirë duke i rritur pagat e atyre punë-kryesve që tregojnë një performancë të mirë gjatë vitit. Por motivimi i stafit bëhet edhe në mënyra të tjera siç janë të paraqitura grafikisht më poshtë – grafika 11. NVM-të janë shprehur që këto metoda për motivim të stafit janë mjaft efektive (59%) dhe janë

shumë efektive (22%), që rezulton në një fuqi punëtore mjaft të motivuar me 83%.



Grafika 11: Metodat e motivimit dhe gjendja e motivimit për pune te punëtorëve tek NVM-te ne Ferizaj

Natyrisht që stafi i motivuar edhe vlerësohet nga këto ndërmarrje. Një staf i motivuar rrit produktivitetin e ndërmarrjes dhe e bënë më konkurruese atë ndërmarrje në treg (Peter Ebong Ajang 2012). Shumica e NVM-ve të anketuara e vlerësojnë pozitivisht performancen e punëtorëve të tyre, siç paraqitet edhe në grafiken 12. NVM-të e komunës së Ferizajt kanë arritur shumë edhe në nivel vendi, dhe kjo pjesërisht mund t'i atribuohet edhe stafit të motivuar, kualifikuar dhe me përvojë të mirë pune në këto ndërmarrje.



Grafika 12: Vlerësimi i performances së punëtorëve nga NVM-të në Ferizaj

Për të rritur performancen edhe më shumë, këto NVM përveç motivimeve financiare duhet që:

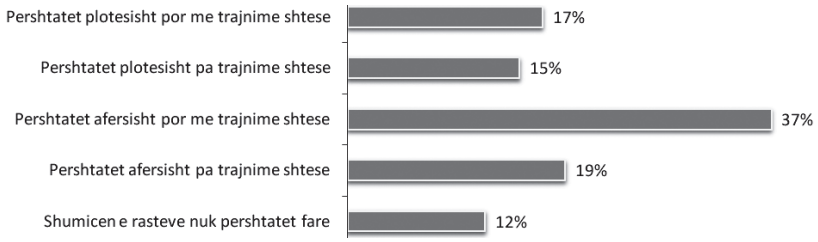
- Të paraqesin qartazi të gjitha objektivat dhe synimet për secilin punëtor veç e veç – në mënyrë që stafi të dije saktësisht se si t'i arrijë objektivat. Arritja e objektivave është një motivacion në vete.
- Të japin feedback (reagime) të vazhdueshëm, në mënyrë që punëtori të dijë saktësisht se deri ku ka arritur me objektivat e tij në ndërmarrje, gjatë një periudhe të caktuar.
- Në mënyrë që mos ta dekurajojë stafin në përgjithësi, të diskutohen të gjitha gabimet eventuale ose ngecjet në performancë gjatë një periudhe të caktuar kohore, në një formë private. Pra jo-performancë të diskutohet privatisht me secilin punëtor veç e veç.
- E ndërsa, të arriturat e ndonjërit punëtor, ose mbi-të-arriturat e punëtorëve të diskutohen publikisht me të gjithë. Kjo mund t'i inkurajojë të gjithë të tjerët.
- Ndërmarrjet duhet që t'iu besojnë më shumë punëtorëve të tyre. Duhet të mendojnë që t'u delegohet më shumë punë dhe kompetenca punëtorëve. Sensi i kontributit ka efekt pozitiv në motivimin e stafit në përgjithësi.
- Motivimet apo shpërblimet financiare të jenë të arritshme për stafin. Nëse punëtorëve iu premtohen mjete financiare, nëse

arrihen objektivat sipas kohës së përcaktuar (në prodhim, shitje, shërbim etj), atëherë ato shpërblime financiare të ndahen me stafin. Premtimet financiare nuk duhet të anashkalohen sepse kjo mund ta dekurajojë shumë një punëtor. Premtimet zakonisht mbahen mend shumë mirë nga punëtorët.

- Të bëhet edhe promovimi i stafit rregullisht. Sipas anketës sonë, del që më shumë se 78% e NVM-ve të anketuara e promovojnë stafin e tyre nëse ata kanë treguar një performancë te lartë gjatë viteve dhe janë treguar lojalë në të mirë të asaj ndërmarrje. Vazhdimësia e këtyre promovimeve është shembull i mirë për një produktivitet dhe performancë edhe më të lartë të punë-kryesve karshi punëdhënësve.

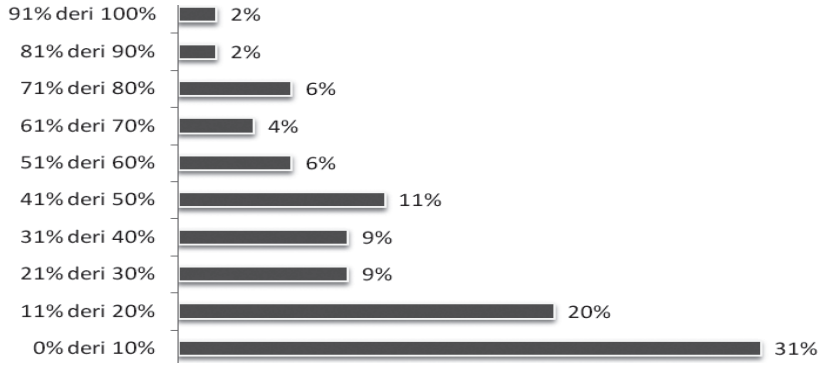
Përshtatja e kualifikimeve me vendin e punës:

Anketimi ka pasur edhe një numër të pyetjeve rreth përshtatshmërisë apo përputhshmërisë së kualifikimeve të punëkërkueseve dhe punëtorëve ekzistues në NVM-të me vendin e lirë të punës ose me vendin e tyre ekzistues. Sipas përgjigjeve në anketë rezulton që shumica e të kualifikuarve që punojnë për këto ndërmarrje, apo të atyre qe kërkojnë punë në këto ndërmarrje, përshtaten afërsisht me vendin e tyre të punës (37%), por shumicën e rasteve duhet të bëhen disa trajnime shtesë. Mirëpo mund të themi që është shqetësuese rezultati me 12%, ku NVM-të janë shprehur që kualifikimet e punëkërkuesve dhe punëtorëve të tyre nuk përshtaten fare me vendin e punës. Shqetësues është gjithashtu rezultati i marrë nga pyetja lidhur me largimin nga puna të ndonjë punëtori nga NVM-të për shkak se ai/ajo punëtor nuk ka poseduar njohuritë e duhura edhe pse ka qene i/ e kualifikuar, - 60% e NVM-ve të anketuara janë shprehur se kanë larguar punëtorë nga puna për këtë arsye.



Grafika 13: Përshtatja e kualifikimeve me vendin e punës.

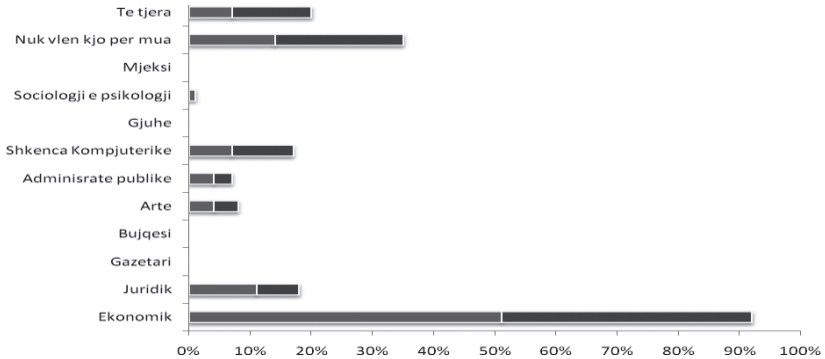
Në pyetjen se çfarë përqindje e të punësuarve në NVM-të e anketuara janë me kualifikime universitare, rezultatet janë paraqitur më poshtë, ku shumica e përgjigjeve (31%) të NVM-ve ishin që vetëm rreth 10% e stafit të tyre janë me kualifikime universitare.



Grafika 14: % e punëtorëve në NVM-të e anketuara me kualifikime universitare.

Por, nga ata që janë të kualifikuar rezulton që shumica e tyre janë me kualifikime universitare nga programe me përmbajtje ekonomike (rreth 51%). Gjithashtu, po nga këto programe ekonomike kërkohen edhe me shumë punë-kryes (rreth 41%). Megjithatë, kemi vërejtur që ndërmarrje të ndryshme janë të interesuara për punësimin edhe të atyre që kanë përfunduar shkollimet për hotelieri, shkenca kompjuterike, makineri, elektro, ndërtimtari dhe dizajn grafik (23% gjithsej së bashku). Çuditërisht nuk është cekur se kërkohen punëtorë me fakultet të bujqësisë, ndonëse seleksionimi i mostrës së anketuarve ka mundur të ndikojë këtu. Autorët e këtij punimi besojnë që kërkesat në këtë lëmi universitare mund të jenë në rritje në vitet që vijnë, kur

edhe të shtohen edhe investimet dhe subvencionet e qeverisë në sektorin e bujqësisë.



Grafika 15: Kërkesat e NVM-ve të anketuara për kualifikime nga programet universitare.

Gjithashtu rezultatet e të anketuarve nuk e cekin që të studiuarit e gjuhëve do të ishte përparësi për ndërmarrjet e tyre. Të njohurit e një gjuhe të huaj i jep avantazh konkurrues një punë-kryesi, së bashku me një kualifikim universitar në ndonjë fushë tjetër, dhe mund të ndihmojë një punë-kryes në procesin e gjetjes së një vendi të punës.

Në vitet në vijim pritet që edhe turizmi rural të jetë i rëndësishëm në Kosovë dhe në vendet e rajonit. Edhe Komuna e Ferizajt mund të përfitojë nga një zhvillim i turizmit rural. Janë Malet e Sharrit, Malet e Jezerrcit, Brezovica, Prevalla, dhe vende të tjera përreth komunës së Ferizajt, që mund të ndikojnë pozitivisht në rritjen e turizmit rural në këtë komunë. Kjo rritje e turizmit rural do të shtojë nevojën edhe për punëtorë shtesë, e veçanërisht në lëmit e hotelerisë dhe turizmit. Investimet në fusha të hotelerisë dhe turizmit në komunën e Ferizajt mund të rriten dhe kjo ndikon pozitivisht në ekonominë komunale. Një rritje e turizmit rural në komunën e Ferizajt, veç së tashmë është evidente. Kjo vërtetohet edhe nga anketimet dhe intervistat tona që kemi pasur me NVM-të e Ferizajt në sektorin e shërbimeve dhe hotelieri. Ata kërkojnë punë-kryes jo vetëm me përvoja adekuate për punë, por edhe me kualifikime të fushave të ndryshme, e veçanërisht turizëm dhe hotelieri. Edhe nga rezultatet tona të anketuara dhe që më rreth 23%, e prej kësaj përqindje 12% kërkojnë punë-kryes për pozita të ndryshme me kualifikime në hotelieri dhe turizëm. Besojmë

që kjo shifër do të ishte edhe me e madhe nëse mostra e të anketuarve dhe intervistuarve do të ishte më gjithëpërfshirëse e të gjitha NVM-ve në Ferizaj.

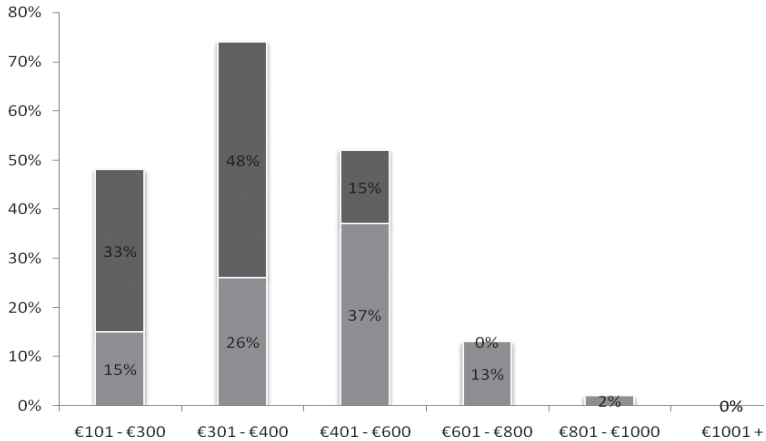
Me punësimin e punëtorëve te ri, NVM-te janë shprehur qe ne shumicën e rasteve punëtorët e sapo punësuar adaptohen në punë brenda një muaji, ose brenda një javë, me 46% dhe 39%, respektivisht. Këtu mund të themi që luan rol edhe mbështetja e punonjësve nga ana e NVM-se për trajnime profesionale ose personale që ndihmon në kryerjen e detyrave të tyre në ndërmarrje më mirë. Më shumë se 80% e NVM-ve të anketuara mbështesin stafin e tyre për trajnime profesionale si në IT, ose personale si në mësimin e një gjuhe të huaj, që edhe NVM mund të përfitojë nga kjo. Sipas rezultateve të anketës, mesatarisht shpenzohen deri në 1000 euro në vit për trajnimet profesionale dhe personale të të gjithë stafit nga një ndërmarrje e cila punëson më shumë se 30 punëtorë.

Pagat për pozita të ndryshme në NVM-të e anketuara:

Pagat mesatare për pozitat menaxheriale në NVM-të e anketuara paraqiten në grafiken e më poshtme. Sipas rezultateve del që 37% e pozitave menaxheriale kanë të ardhura mes 401 dhe 600 euro, 26% me një pagë mes 301 dhe 400 euro, 13% me një pagë mes 601 dhe 800 euro, dhe vetëm me 2% me pagë mujore mes 801 dhe 1000 euro. Pagat mesatare, siç edhe mund të kuptohet, për pozita administrative, logjistike, profesionale ose mjeshtërie janë më të vogla, ku shumica e të punësuarve në këto pozita marrin pagë mujore mes 301 dhe 400 euro (me 48%) dhe mes 101 dhe 300 euro (me 33%).

Vlen të theksohet, se ka një korrelacion pozitiv mes pagës, kualifikimeve universitare dhe përvojës së punës. Sa më e madhe të jetë përvoja e punës, e matur kjo me vite, aq më e madhe do të jetë paga mesatare mujore për punë-kryesit. Gjithashtu, sa më i kualifikuar në fushën adekuate për vendin e punës të jetë një punë-kryes aq më e madhe do të jetë rroga, të cilën ai ose ajo do ta përfitojë mesatarisht gjatë një muaji. Për ato ndërmarrjeve ku vlen më shumë përvoja e punës se sa kualifikimet universitare ose shkollore vlen parimi që sa më shumë vite përvojë në lëmin e caktuar aq më i

kërkuar do të jetë ai/ajo nga një NVM për një vend të punës. Përvoja e punës për këto NVM ka fuqi edhe më shumë se sa sugjerimet ose punësimet familjare dhe shoqërore. Një person i cili posedon një numër bukur të mirë vitesh me përvojë pune adekuate, për një pozitë të shpallur ose jo të shpallur, do ta ketë më lehtë gjetjen e një vendi pune në atë fushë në të cilën ai/ajo posedon aftësitë dhe shkathtësitë e duhura.



Grafika 16: Pagat mesatare të punëtorëve në NVM-të e anketuara për pozita të ndryshme.

Përfundimi dhe rekomandimet

Në këtë punim autorët janë munduar të shpalosin gjendjen e NVM në komunën e Ferizajt në lidhje me burimet e tyre njerëzore. Rezultatet e dala nga anketimet dhe intervistat me 102 ndërmarrje në Ferizaj, të nivelit NVM, shpalosin gjendjen aktuale të këtyre NVM-ve në raport me burimet e tyre njerëzore dhe identifikojnë kërkesat e këtyre NVM-ve për punë-kryes. Identifikohet se përvoja e punës ka shume rëndësi që një punëkërkues duhet ta posedojë, në mënyrë që ai/ajo të këtë më të lehtë gjetjen e një vendi të punës. Përvoja e punës e shoqëruar me një kualifikim adekuat shkollor dhe universitar do ta bëjë punëkërkuesin edhe me konkurrues në raport me të tjerët, sa i përket gjetjes së një vendi të punës. Kjo lë të kuptohet që të gjithë punëkërkuesit duhet të mundohen që të krijojnë atë përvojën e

nevojshme që kërkohet nga NVM-të e ndryshme në Ferizaj. Përvojë, aftësi ose shkathtësi mund të jetë mënyra klasike e të punuarit në një ndërmarrje për shume vite duke mësuar të gjithë procesin e një fushe të veprimit në atë ndërmarrje, por mund të jetë edhe mënyra e komunikimit në të shkruar ose folur, mënyra e përdorimit të teknologjisë bashkëkohore, të folurit e një gjuhe të huaj, përvoja nëpër organizata jo-qeveritare e jo-fitimprurëse, përvojat e ndryshme në organizime shkollore, e shumë pjesëmarrje në aktivitete e organizime të tjera si organizator. Këtu shtohet nevoja që, jo vetëm institucionet universitare, por edhe shkollat e mesme t'i organizojnë më praktikisht mësimet nëpër fusha të ndryshme dhe të ofrojnë për studentët e dalluar edhe intershipe të ndryshme në mënyrë që ata të zhvillojnë rezymenë e tyre.

Identifikohen gjithashtu kërkesat e disa NVM-ve në Ferizaj në lidhje me nevojën e tyre për të diplomuar në fusha të ndryshme. Sipas rezultateve, del që të diplomuarit universitarë në programet akademike nga fushat e ekonomisë por edhe biznesit të jenë më të kërkuar. Kjo shton nevojën për programe të mirëfillta akademike në fushën apo trajtimet ekonomike. Kjo gjithashtu shton nevojën për një laramani dhe programe edhe më specifike të ekonomisë, që universitetet publike dhe bartësit e arsimit universitar në Kosove të jenë në gjendje të ofrojnë këto. Së bashku me ofrimin e programeve adekuate, institucionet universitare (private dhe publike) duhet të ofrojnë programe intershipi në mënyrë që studentët e diplomuar të dalin edhe me përvoja të ndryshme pune të shoqëruara edhe me kualifikime universitare. Kjo do t'i bëjë ata me konkurrues në tregun e Kosovës. Është për t'u theksuar prapë, se ekziston një korrelacion pozitiv mes pagës, kualifikimeve universitare dhe përvojës se punës, siç edhe është cekur me lart. Ky korrelacion pozitiv na tregon se sa me shume përvojë pune një punëkërkues të ketë aq më e lehtë dhe e shpejtë do të jete gjetja e një vendi të punës, ose sa më shumë përvojë një punëtor aktual të ketë ne vendin e tij/saj të punës, aq më e madhe do të jetë paga mesatare mujore për punë-kryesit. Gjithashtu, sa më të kualifikuar në fusha adekuate për vendin e punës të jenë punë-kryesit, aq më të lehtë dhe konkurrues do të ketë ai/ajo për gjetjen e një vendi

të punës, dhe aq më e madhe do të jetë paga të cilën ai ose ajo do të përfitojë mesatarisht gjatë një muaji.

Sa i përket NVM-ve, rezultatet tregojnë që edhe pse shumica e këtyre NVM-ve të anketuara nuk kanë personel ose menaxher te burimeve njerëzore, ndërmarrjet luajnë një rol të rëndësishëm në trajnimin dhe seleksionimin e stafit adekuat për pozitat që ata i ofrojnë. Fillim e aktivitetit ekonomik të tyre, këto ndërmarrje e nisen me shumë pak punëtorë, dhe aktualisht shumica e tyre punësojnë dyfishin (mesatarisht) e punëtorëve që kishin në fillim. Kjo tregon zgjerimin e këtyre ndërmarrjeve në komunën e Ferizajt dhe kontributin e tyre në ekonominë lokale, duke kontribuar në uljen e papunësisë dhe si rezultat ngritjen e mirëqenies ekonomike të shumë familjeve në Ferizaj. Pagat e ofruara nga këto ndërmarrje ia mundësojnë një punëtori që të mbajë një familje, ngase sipas rezultateve del që pagat mesatare në Ferizaj janë më të larta se pagat mesatare ne nivel vendi.

Pa dyshim që NVM-të luajnë një rol të rëndësishëm në ngritjen ekonomike lokale të Ferizajt, dhe të vendeve të tjera. Puna e NVM-ve dhe suksesi i tyre varet gjithashtu nga burimet e tyre njerëzore që ata i punësojnë. Përgatitja sa më e madhe e punëkërkuesve potencialë e rritë produktin e përgjithshëm që këto ndërmarrje janë në gjendje të ofrojnë në Ferizaj dhe në nivel vendi. Multiplikatori i zhvillimeve zingjirore në ekonominë lokale të Ferizajt mund të jetë ndikues në zhvillimin e mëtutjeshëm të këtyre NVM-ve, dhe të ekonomisë së Ferizajt në përgjithësi. Programe akademike universitare, dhe shkollore, të shoqëruara me përvojë pune në formën e internshipeve të ndryshme dhe praktikave të tjera, do të ishin në favor të zhvillimit të këtyre NVM-ve edhe më tutje dhe si rezultat zhvillimin e ekonomisë në Komunës së Ferizajt.

Referencat dhe materiali i përdorur

1. Allan Byman and Robert G. Bmguess (1999) "Qualitative research" Pretence Hall pp 89-94.
2. Greenberg J &Baron A.R (2003) "Behaviour in Organisations", Prentice Hall, Vol. 8, pp. 188-215
3. Herberg, F. Mausner, B & Snyderman, B. (1969) " The motivation to work", John Wiley and Sons, New York.
4. Kanungo, R.N. (1990) "Work alienation in developing Countries: Western Models and Eastern realities", In A.M. Jaeger & R.N. Kunungo (Eds.), Management in developing Countries. Routledge, London, pp.195-209.
5. Sekaran Uma (2002) "Research Methods for Business", Vol.4, pp. 197-199.
6. Peter Ebong Ajang (2012), Assessing the role of work Motivation on Employee Performance, http://umu.diva-portal.org/smash/get/diva2:140549/FULLTEXT01.pdf, (qasur për herë të fundit me datë 02.05.2014)
7. Professor Robin Jarvis and Mike Rigby (2011) Business Advice to SMEs:Human Resources and Employment, e gatshme edhe online ne http://www.brunel.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0018/145152/aarcBusinessAdviceToSmes.pdf (qasur për herë të fundit me datë 02.05.2014)
8. Makoto Fujimoto, Fumio Inagawa, Mio Fujinami (2012), Human Resource Development in Small and Medium Sized Enterprises – Preliminary Consideration, JILPT Research Report, e gatshme edhe online ne http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-research/no.103.pdf (qasur për herë të fundit me datë 02.05.2014)
9. Croatian Chamber of Economy (2009),Training Needs analysis in small and Medium enterprises with particular stress on entrepreneurial skills, http://www.hgk.hr/wp-

content/files_mf/resultsofthepilotsurvey_en_final.pdf (qasur për herë të fundit me datë 02.05.2014)

10. National Credit Regulator S.A. (2011), Literature review on small and medium enterprises' access to credit and support in South Africa http://www.ncr.org.za/pdfs/Research_Reports/Literature%20Review%20on%20SME%20Access%20to%20Credit%20in%20South%20Africa_Final%20Report_NCR_Dec%202011.pdf (qasur për herë të fundit me datë 02.05.2014)

11. Shafeek Sha (2013) An investigation into problems facing small-to-medium sized enterprises in achieving growth in the eastern cape:enhancing the strategy for developing small 'growth potential' firms in the eastern Cape, http://eprints.ru.ac.za/288/1/Sha-TR06-146.pdf,(qasur për herë të fundit me datë 02.05.2014)

12. *Sasknetwork.ca (2014 updated) Managing Your Human Assets; Module 1: Human Resource Planning,* http://www.sasknetwork.ca/html/Employers/hr/Module1-HR.pdf, (qasur për herë të fundit me datë 02.05.2014)

13. International Civil Service Commission (2001), A Framework for Human Resources Management, http://icsc.un.org/resources/hrpd/hrm/ICSC_hrm_eng.pdf, (qasur për herë të fundit me datë 02.05.2014)

14. Ministria e Tregtisë dhe Industrisë, Kosove (2006), Hulumtimi i Ndërmarrjeve Të Vogla Dhe Të Mesme (NVM), http://mti-ks.org/repository/docs/anketa_shqip.pdf, (qasur për herë të fundit me datë 02.05.2014)

15. Ministria e Integrimeve Evropiane, Kosove (2012), Material për diskutim për fushën e industrisë dhe NVM-ve, http://www.mei-

ks.net/repository/docs/Material_Diskutues_Ndërmarrjet_e_Vogla_dhe_të_Mesme.pdf, (qasur për herë të fundit me datë 02.05.2014)

16. Ministria e Tregtisë dhe Industrisë, Kosove (2011), Strategjia e zhvillimit të NVM-ve në Kosovë 2012-2016 me Vizion 2020, http://mti-ks.org/repository/docs/190711Strategjia_per__Zhvillimin_e_NVM-ve-E_APROVUAR-_permirsur_nga_MH_dhe_SF__1_.pdf (qasur për herë të fundit më datë 06.05.2014)

17. Akbar Ali (2013), Significance of human resource management in organizations: linking global practices with local perspective; http://www.researchersworld.com/vol4/vol4_issue1_1/Paper_09.pdf (qasur për herë të fundit me datë 06.05.2014)

18. Strategic Importance Of Human Resource Management, http://www.aimpapers.com/samples/Strategic_Importance_of_Human_Resource_Management_1_.pdf (qasur për herë të fundit me datë 06.05.2014)

19. U.S. Office of Personnel Management. Office of Merit Systems Oversight and Effectiveness (1999); Strategic Human Resources Management: Aligning with the Mission http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/opm/alignnet.pdf (qasur për here të fundit me datë 06.05.2014)
20. Johannes Marinus Petrus de Kok (2003), Human Resource Management Within Small And Medium-Sized Enterprises; http://www.entrepreneurship-sme.eu/pdf-ez/n200310.pdf (qasur për herë të fundit me datë 06.05.2014)
21. Ana-Maria Bercu(2011), The Impact Of Human Resource Management Practices On Smes Performance In Romania; http://fse.tibiscus.ro/anale/Lucrari2012/kssue2012_057.pdf (qasur per here te fundit me date 06.05.2014)

22. Khatri, N. (2000) Managing Human Resource for Competitive Advantage: A Study of Companies in Singapore, International Journal of Human Resource Management, 11(2): 336–65.
23. Oda Ekonomike e Kosovës (2009), Regjistri Statistikor i Bizneseve: Numri i ndërmarrjeve të reja dhe të regjistruara sipas seksioneve të aktiviteteve ekonomike (2009 - 2013); http://www.oek-kcc.org/2013/images/img2013/ndermarrjet-reja-riregjisturara.pdf, (qasur për herë të fundit me datë 06.05.2014)
24. Nazlina Zakaria, Siti Rohaida Mohamed Zainal, Aizzat Mohd. Nasurdin (2011), Investigating The Role Of Human Resource Management Practices On The Performance Of Sme: A Conceptual Framework, Journal Of Global Management, January 2011. Volume 3. Number 1; http://www.globalresearch.com.my/journal/management_v03n01/0006_Article_153_Final_JoGM_Jan2012_V3N1_PG074_092.pdf, (qasur per here te fundit me date 06.05.2014)
25. Green, A. and L. E. Martinez-Solano (2011), "Leveraging Training Skills Development in SMEs: An Analysis of the West Midlands, England, UK", OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers, 2011/15, OECD Publishing.
26. Sirin Elci (OECD) (2011), Leveraging Training Skills Development in SMEs; An Analysis Of Ostim Organised Industrial Zone, Turkey; http://www.technopolis-group.com/resources/downloads/reports/leveraging_training_OECD.pdf (qasur për herë të fundit me datë 06.05.2014)

KDU 314.55(496.51-2)

Shkaqet dhe pasojat e shkurorëzimeve në Komunën e Ferizajt

Shqipe Shaqiri

Abstrakt
Shkaqet dhe pasojat e shkurorëzimeve në Komunën e Ferizajt kanë qenë objekt i studimit në këtë hulumtim. Është bërë identifikimi i faktorëve relevantë dhe shkaktarëve më të mëdhenj të shkurorëzimit në Komunën e Ferizajt si dhe efektet më të mëdha që ka ai të vetë të shkurorëzuarit, familjarët dhe shoqërinë tonë. Hulumtimi është përqendruar tek institucionet relevante për shkurorëzimin në aspektin e faktorëve kryesorë dhe pasojave, si Gjykata Themelore e Ferizajt dhe Qendra për Punë Sociale, gjithashtu edhe të vetë të shkurorëzuarit që jetojnë në Ferizaj. Qëllimi i këtij hulumtimi është të krijojë pasqyrë të saktë rreth rrethanave që shkaktojnë shkurorëzimin dhe situatave me të cilat përballet shoqëria jonë, si dhe të bëjë një identifikim për bartësit më të mëdhenj të pasojave dhe efektet e tij. Është analizuar në veçanti edhe pozita e femrave dhe meshkujve duke bërë krahasimin mes tyre në shkurorëzimet e bëra.
Duke qenë se në lidhje shumë të afërt me të shkurorëzuarit janë edhe fëmijët që kanë prindër të ndarë, i është kushtuar theks i veçantë i ndikimit të ndarjes së prindërve në edukimin, kujdesin, ushqimin dhe sjelljen e tyre.
Fjalët kyçë: *shkurorëzimet, shkaqet e shkurorëzimit, pasojat e shkurorëzimit, fëmijët, gjendja ekonomike, Komuna e Ferizajt*

Hyrje

Shkurorëzimi, shkaqet dhe pasojat e tij në Komunën e Ferizajt janë objekt hulumtimi i përgjithshëm i këtij punimi. Do të analizohen faktorët dhe rrethanat kryesore shoqërore të cilat ndikojnë në rastet e shkurorëzimit në komunën tonë si dhe pasojat më të mëdha që sjell.

Sipas publikimeve të Agjencisë të Statistikave të Kosovës në Komunën e Ferizajt në vitin 2013 janë shkurorëzuar gjithsejtë 83 çifte për dallim nga viti 2012 ku kanë qenë 55, dhe nga viti 2011 me 64 raste të shkurorëzimit. Përmes këtij hulumtimi do të mundohemi të zbardhim arsyet përse ky numër është në rritje, të identifikojmë faktorët kryesorë që kanë afektuar të bëhen këto shkurorëzime, dhe një theks të veçantë do t'i kushtojmë edhe pasojave që kanë këto raste në shoqërinë tonë në përgjithësi dhe në familjet ku ndodhin këto raste.

Për shkurorëzimin në Kosovë, përveç institucioneve përkatëse te cilat nxjerrin statistika dhe raportojnë e dokumentojnë për këto raste, viteve të fundit janë shkruar shumë artikuj, janë bërë kërkime e të tjera rreth kësaj dukurie për të kuptuar më qartë se përse ndodh dhe çfarë pasojash lë. Përmes këtij hulumtimi ne do të zbërthejmë dhe analizojmë këto aspekte për Komunën e Ferizajt duke konsultuar legjislacionin që rregullon këtë çështje, të dhënat zyrtare dhe aspektet shkencore juridike që trajtojnë shkurorëzimin.

Problemi kërkimor

Shkurorëzimi është zgjidhja e një martese të vlefshme gjatë jetës bashkëshortore për shkaqe të parapara me ligj, dhe në procedurë ligjore dhe me aktgjykim të organit kompetent shtetëror. Sipas Ligjit të Kosovës për Familjen njëri apo të dy bashkëshortët me marrëveshje të dyanshme mund të kërkojnë shkurorëzim duke parashtruar padi në gjykatën kompetente. Gjithashtu nëse njëri nga bashkëshortët paraqet padi për shkurorëzim, kurse bashkëshorti tjetër më së voni deri në përfundimin e seancës kryesore gjyqësore, deklaron shprehimisht se nuk e kundërshton bazueshmërinë e kërkesëpadisë, do të konsiderohet se bashkëshortët kanë paraqitur propozimin për shkurorëzim me marrëveshje. Sipas këtij ligji të drejtën për të kërkuar shkurorëzim bashkëshortët e kane kur marrëdhënia martesore ka çrregullime serioze apo të vazhdueshme ose kur për arsye të tjera është zgjidhur në mënyrë të pakthyeshme.

Ligji për Familjen i Kosovës rendit shkaqet e shkurorëzimit, mes tjerash: jetesa e padurueshme e bashkëshortëve, shkelja e besnikërisë bashkëshortore, veprat penale kundër jetës së bashkëshortit,

keqtrajtimi serioz, lënia qëllimkeqe dhe e paarsyeshme, sëmundja psikike e pashërueshme dhe paaftësia e vazhduar për të vepruar, ndërprerja e paarsyeshme e jetës faktike për më shumë se një vit dhe shkurorëzimi me marrëveshje të dyanshme.

Sa i përket shkaqeve vlen të theksohet se ato janë nga më të ndryshmet duke filluar nga ato ekonomike, sociale, kulturore, psikologjike, etj.

Faktori i shpeshtë është ai ekonomik, ku hyjnë shkaqet si papunësia e lartë, e cila mund të ndikojë drejtpërdrejt në krijimin e problemeve te çiftet, rrogat e ulëta dhe të ardhurat minimale që shoqërohen me konflikte rreth mënyrës së menaxhimit të tyre (Friedberg & Stern, 2003), mungesa e hapësirës banesore dhe të detyruarit e jetesës në bashkësi familjare më të gjera, migrimi në shtetet e huaja e njërit prej partnerëve për të fituar të drejtën e qëndrimit dhe të drejtën e punës (Philopov, 2003), apo edhe shkurorëzimi me marrëveshje mes bashkëshortëve për të lidhur martesë me shtetas të huaj për të fituar këto të drejta (Musliu, 2010), pamundësia e realizimit të mënyrës së parapëlqyer të jetesës e cila është mjaft e përhapur edhe në vendet e tjera të Evropës, sipas një studimi të bërë nga Wagner M. and Weiss B. (2004), etj.

Tek arsyet sociale vjen në shprehje arsimimi, përkatësisht rritja e nivelit të edukimit të gruas në shoqëri, pabarazitë gjinore ku në pozitë më të pafavorshme janë femrat, dhuna fizike dhe psikike, jetesa në bashkësi familjare të gjera, pamundësia për të pasur fëmijë, qasja gjithëpërfshirëse në të arriturat teknologjike (interneti-përdorimi i rrjeteve sociale, telefonia mobile etj.), varësitë nga substancat narkotike, varësitë nga alkooli, varësitë nga bixhozi dhe lojërat e fatit, etj.

Disa arsye të tjera relevante që kanë pasojë shkurorëzimin në Komunën e Ferizajt janë hyrja në bashkësi martesore e partnerëve të papjekur, mungesa e komunikimit te bashkëshortët, tradhtia, ndryshimet e individit dhe evoluimi i personalitetit, problemet psikologjike si stresi dhe depresioni (Selmani, 2012), etj. Mjaft autorë e kanë analizuar divorcin edhe në raport me integrimin në komunitetin fetar, me shkallën e besimit, kjo gjithsesi është ndikim i karakterit moral, emocional dhe psikologjik.

Pas ndarjes, shkurorëzimi ndaj bashkëshortëve ka pasojat lidhur me mbiemrin, trashëgiminë (Ligji për Trashëgiminë i Kosovës, 2005), ndarja e pasurisë së përbashkët, alimentacioni, çështja e banimit, dëmshpërblime të dëmeve eventuale, etj. Ligji për Familjen i Kosovës rregullon marrëdhëniet pas shkurorëzimit për pasurinë e përbashkët, sendet e luajtshme, mbrojtjen e pasurisë së fëmijëve. Në rastet kur bashkëshortët kanë fëmijë të përbashkët atëherë, pasoja shumë të mëdha barten edhe tek ata. Përveç efekteve psikologjike që krijon shkurorëzimi i prindërve te fëmijët, vendosja për ushqimin, ruajtjen, kujdesin dhe edukimin e tyre është situatë që drejtpërdrejt i prekë ata (Podvorica, 2006).Në rastet kur nuk arrihet marrëveshja e përbashkët mes bashkëshortëve për çështjen e ndarjes së fëmijëve, atëherë vendimin e sjell gjykata.

Hipotezat e vendosura lidhur me këtë hulumtim janë:

Hipoteza: Shkak kryesor i shkurorëzimeve është niveli i ulët integrimit social. Si dhe hipotezat ndihmëse se shkaqet relevante të shkurorëzimit janë të natyrës ekonomike dhe efektet negative që sjellin. Dhe pasojat më të mëdha të shkurorëzimeve barten te fëmijët (në rastet kur të shkurorëzuarit kanë fëmijë të përbashkët).

Objektivat e këtij hulumtimi janë:

- Të zbulohen rrethanat dhe arsyet më të shpeshta të shkurorëzimit në Komunën e Ferizajt.
- Kush janë më të afektuar nga shkurorëzimi?
- Si i trajton shoqëria të shkurorëzuarit, dhe sa vështirë është të krijojnë statusin "e qëndrueshëm" social?
- Sa ndikojnë pasojat e shkurorëzimit në rritjen e fëmijëve?
- Cilat janë konfliktet që mund të kenë bashkëshortët pas shkurorëzimit?

Metodologjia:

Metodologjia e përdorur në këtë hulumtim do të bazohet në analizën e legjislacionit që rregullon këtë fushë përfshirë Ligjin për Familjen, Të Drejtën Familjare dhe norma të tjera ligjore. Gjithashtu ky kërkim do të fokusohet në shqyrtimin e raporteve dhe hulumtimeve të bëra për shkurorëzimin në shoqërinë tonë. Do të analizohen të

dhënat zyrtare nga Agjencia e Statistikave të Kosovës dhe të dhëna të tjera nga Gjykata themelore e Ferizajt, Qendra për Punë Sociale rreth shkurorëzimeve që kanë ndodhur. Përveç kësaj, do të realizohen intervista si metoda të kërkimit e cila do të përdoret për të nxjerrë të dhëna dhe informacione që nuk mund të njihen përmes dokumenteve, raporteve, statistikave, etj. Lloji i intervistës që do të përdoret do të jetë intervista e lirë, e standardizuar të cilën do ta përdorim duke respektuar etikën e kërkimit. Intervista do të realizohet me bashkëshortë të shkurorëzuar, zyrtarë të gjykatës, punëtorë të Qendrës Sociale.

Të shkurorëzuarit e intervistuar për këtë hulumtim kanë qenë banorë në Komunën e Ferizajt, dhe përzgjedhja e tyre është bërë në bazë të informacione për identifikimin këtyre rasteve. Të intervistuarit u janë përgjigjur 17 pyetjeve të parashtruara, për grumbullimin e të dhënave. Intervista në Gjykatën Themelore të Ferizajt është realizuar me zyrtarë që merren me lëndët e shkurorëzimit dhe janë përgjigjur në 17 pyetjeve të parashtruara. Edhe në Qendrën Sociale është realizuar intervistë me punonjës të këtij institucioni që janë përgjigjur në 16 pyetje të parashtruara.

Të dhënat dhe analiza

Për të kuptuar sa më mirë dhe për të krijuar një pasqyrë të saktë për disa aspekte të shkurorëzimit, se cilët janë faktorët që qojnë deri te ndërprerja e martesës, dhe cilat janë efektet që shkaktojnë ato te të shkurorëzuarit, fëmijët e të shkurorëzuarve, familjarët dhe sa ndikon shkurorëzimi në jetën sociale dhe integrimin në shoqëri, kemi përdorur si metodë intervistën.

Për të kërkuar arsyet e shkurorëzimit janë intervistuar 10 persona të identifikuar të cilët kanë bërë prishjen e martesës me shkurorëzim. Këta respodentë janë përdorur si mostër e personave që kanë bërë shkurorëzimin dhe përmes intervistës janë identifikuar saktësisht arsyet dhe efektet që ka pasur shkurorëzimi në të jetën e tyre. Intervista që u është bërë të shkurorëzuarve ka përmbajtur 17 pyetje. Pyetjet e para kanë qenë rreth marrjes së informatave të kohëzgjatjes

së martesës, rreth bërjes së kërkesës për shkurorëzim dhe kundërshtimit të saj.

Një tjetër faktor që ka qenë me interes të identifikohet ka qenë mosha e personave që kanë bërë shkurorëzimin si dhe niveli i arsimimit dhe statusi i punësimit të tyre, pasi supozohet se këta faktorë janë indikatorë të mëdhenj të prishjes së martesës në shoqërinë tonë. Intervista më tej ka përmbajtur pyetjet rreth arsyeve të ndarjes së bashkëshortëve duke ju kërkuar të sqarojnë se pse ka ndodhur shkurorëzimi.

Procesi i prishjes së martesës me shkurorëzim padyshim që është një moment dhe një zhvillim shumë i vështirë për këta persona. Përmes pyetjeve të parashtruara është bërë identifikimi i vështirësive që kanë kaluar gjatë shkurorëzimit, si janë trajtuar në shoqëri dhe me çfarë problemesh apo situatash janë përballur të shkurorëzuarit gjatë këtij procesi dhe më pas në Komunën e Ferizajt.

Përveç ndikimit të shkaktuar te këta persona, shkurorëzimi padyshim prek edhe persona të tjerë si anëtarët e familjes dhe në veçanti fëmijët që kanë prind të shkurorëzuar(Mandro, 2009). Përmes intervistës është bërë identifikimi i personave që kanë fëmijë me ish bashkëshortin/en, është identifikuar mosha e fëmijëve kur ka ndodhur shkurorëzimi dhe mosha që kanë tani. Për fëmijët që kanë prind të shkurorëzuar është shumë i rëndësishëm kujdesi, mbajtja, edukimi dhe ushqimi i tyre. Cili prej tyre e ka këtë të drejtë, dhe si është e organizuar rritja e fëmijëve, ka qenë objektiv me theks të veçantë pasqyrimi përmes intervistës.

Për personat që kanë bërë shkurorëzim me ish partnerin/en që kanë fëmijë të përbashkët, marrëdhënia e tyre pas shkurorëzimit ka pasur një relevantë gjatë intervistave, pasi këtu kemi të bëjmë me pasojat e mundshme që barten te fëmijët me prind të ndarë në rritjen e tyre, edukimin, jetën sociale, në mirëqenien e tyre në përgjithësi.

Fokusi i gjetjes së efekteve dhe pasojave pas shkurorëzimit tek të shkurorëzuarit ka qenë i përqendruar edhe në gjendjen apo qëndrueshmërinë ekonomike të tyre. Duke pasur parasysh situatën ekonomike, nivelin e papunësisë, të ardhurat e vogla në Komunën e Ferizajt, të intervistuarve u është parashtruar edhe pyetja se çfarë vështirësish ekonomike kanë pasur pas shkurorëzimit dhe sa ia dalin

këta persona t'i mbulojnë shpenzimet dhe të ofrojnë jetë mesatarisht të kënaqshme edhe për fëmijët e tyre. Përveç faktorit ekonomik, është analizuar edhe efekti i shkurorëzimit në aspektin social. Si i trajton shoqëria jonë, sa pranohen në rrethe sociale, sa e kanë të vështirë integrimin e tyre, kanë qenë pyetje që të intervistuarit u janë përgjigjur.

Pyetjet e fundit kanë pasur të bëjnë me periudhën e pas shkurorëzimit. Të intervistuarit janë përgjigjur nëse do të ktheheshin me partnerin e tyre, dhe nëse ata apo partneri i tyre kanë hyrë në lidhje martesore me persona të tjerë.

Përveç intervistës me të shkurorëzuar, janë realizuar edhe intervista me zyrtarë të Gjykatës Themelore të Ferizajt. Kjo, për shkak të vështirësisë dhe natyrës së ndjeshme të çështjes së hulumtimit për të marrë informata drejtpërdrejt nga të shkurorëzuarit. Intervista është realizuar me zyrtarë që janë të informuar dhe me qasje në lëndë të tilla. Janë parashtruar pyetje rreth shkaqeve më të shpeshta për prishjen e martesës me shkurorëzim, bashkëpunimi i bashkëshortëve gjatë shkurorëzimit, shpenzimet që bëhen për shkurorëzim, numri i grave dhe burrave që parashtrojnë kërkesën apo padinë. Prej këtij institucioni janë kërkuar edhe të dhëna rreth fëmijëve si personat më të afektuar prej shkurorëzimit, rreth mbajtjes së tyre gjatë këtij procesi, rreth marrjes së vendimit se kush fiton të drejtën e mbajtjes, kujdesit dhe ushqimit të fëmijëve, rolin e të afërmve dhe familjarëve të të shkurorëzuarve në këtë proces, ushtrimi i dhunës fizike dhe psikike ndaj personave të shkurorëzuar, përfshirja e policisë në këto raste për intervenime të caktuara, ndihma juridike apo shërbimet konsultuese falas për të shkurorëzuarit.

Gjatë intervistimit janë kërkuar edhe informata rreth fenomeneve si "shkurorëzimet me marrëveshje" mes bashkëshortëve me qëllim të përfitimit të lejes së qëndrimit, apo të lejes së punës jashtë vendit, dhe të identifikimit të rasteve të prishjes së martesës mes qytetarëve të Ferizajt dhe personave të huaj.

Një intervistë tjetër e realizuar për të arritur të dhëna ka qenë edhe ajo e realizuar në Qendrën Sociale të Komunës së Ferizajt. Prej këtij institucioni është bërë përpjekje të nxirren të dhëna më shumë rreth pasojave dhe efekteve të shkurorëzimit. Qendra për Punë Sociale

ballafaqohet me shumë raste të shkurorëzimit, dhe realizimi i intervistës me zyrtarë të këtij institucioni ka qenë me relevantë për të zbërthyer dhe për të kuptuar më shumë efektet pas shkurorëzimit. Kjo qendër na ka ofruar përgjigje rreth pyetjeve tona si - ndikimi i shkurorëzimit në familjarët e të shkurorëzuarve dhe anasjelltas, kujdesi dhe mbajtja e fëmijëve kur të dy prindërit për shkak të rrethanave të ndryshme e kanë të pamundur këtë, rastet kur bashkëshortët jetojnë të ndarë, pa e bërë shkurorëzimin "de jure" dhe pasojat që ka kjo situatë. Ndikimi te fëmijët në aspektet si edukimi i tyre, sjellja e tyre në shoqëri, gjendja emocionale dhe psikike.

Pas realizimit të intervistave me secilin prej respodentëve është bërë analiza manuale e tyre. Përveç të dhënave bazë si gjinia, mosha, arsimimi, punësimi që janë paraqitur grafikisht, ato edhe janë përpunuar përmes Excel. Për shkak se të dhënat e nxjerra kanë qenë të dhëna cilësore përpunimi i tyre ka qenë i natyrës së tille. Është bërë krahasimi i të dhënave mes të intervistuarve të shkurorëzuar, identifikimi i përgjigjeve të përbashkëta prej tyre, është bërë një pasqyrë e përbashkët e përgjigjeve të tyre, për të nxjerrë në pah aspektet më me interes për këtë hulumtim.

Intervistat e realizuara me institucionet e përfshira dhe të lidhura drejtpërdrejt me shkurorëzimet në Komunën e Ferizajt janë përpunuar në të njëjtën formë, për shkak të llojit dhe mënyrës së marrjes së të dhënave. Përgjigjet e tyre janë integruar në tekst, janë krahasuar më të dhënat që tash më i kemi pasur, dhe me të dhënat zyrtare që kanë ofruar këto institucione përmes burimeve zyrtare.

Gjetjet:

Intervista me të shkurorëzuar:

Në fillim të intervistës me secilin prej respodentëve të shkurorëzuar, janë nxjerrë të dhënat rreth gjinisë, moshës, nivelit të arsimimit dhe statusit të punësimit. Këto informata, për pasqyrë më të qartë janë të paraqitura grafikisht më poshtë.

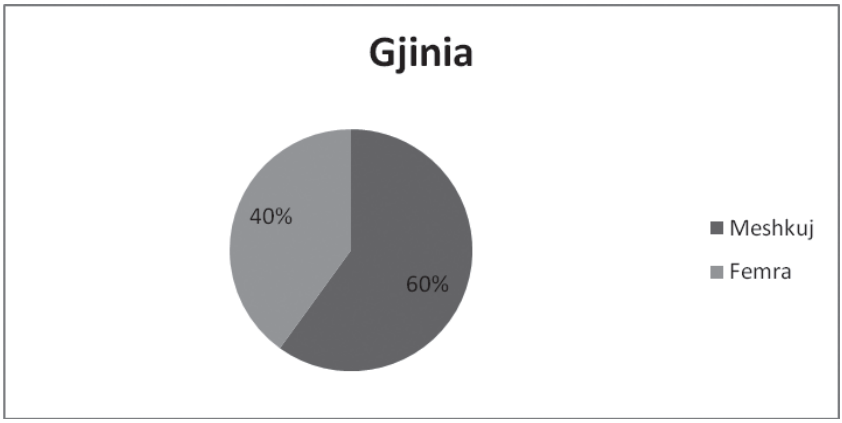


Figura 1. Të dhënat në bazë të gjinisë së të intervistuarve.

Prej personave të intervistuar 60% e tyre kanë qenë meshkuj dhe 40% kanë qenë femra. Përzgjedhja e tyre është munduar të bëhet sa më e barabartë për shkak të cilësisë së të dhënave të nxjerra.

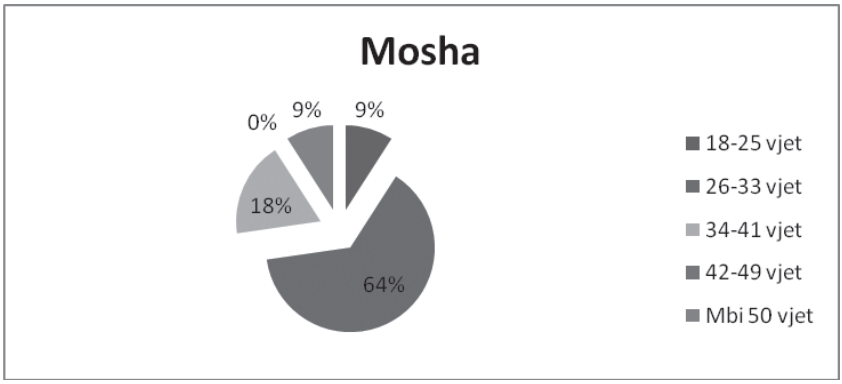


Figura 2.Të dhënat në bazë të moshës së të intervistuarve.

Sipas të dhënave, më shumë të intervistuar kanë qenë personat mes moshës 26-33 vjet përkatësisht 64% e tyre, duke lënë pas grup-moshat e tjera.

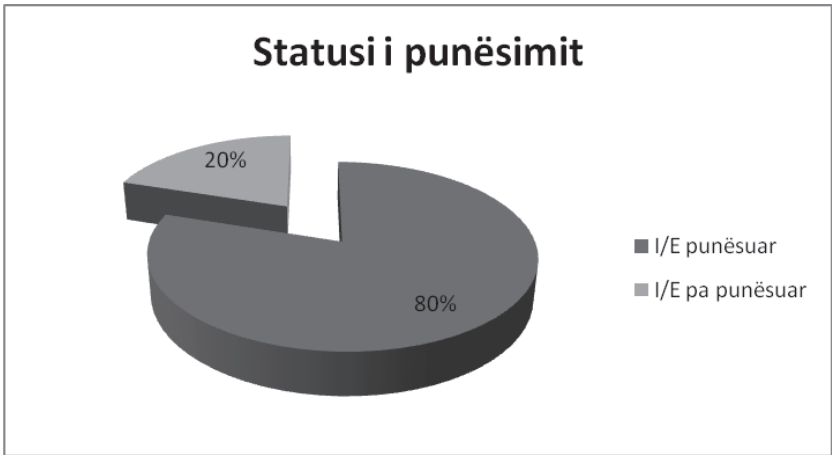


Figura 3. Të dhënat për statusin e punësimit të të intervistuarve.

Për shkak se statusi i punësimit ka një ndikim dhe konsiderohet si një ndër faktorë me relevantë për shkurorëzim, janë marrë informata edhe prej respodentëve, ku 80% prej tyre janë të punësuar, ndërsa 20% prej tyre jo.

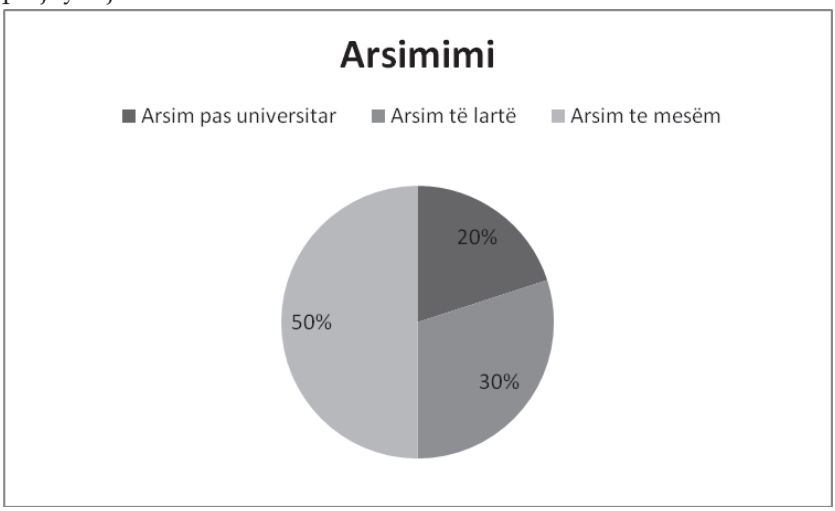


Figura 4. Të dhënat për shkallën e arsimimit të të intervistuarve.

Arsimimi si një tjetër faktor i rëndësishëm, prej respodentëve tanë kanë qenë 50% me arsim të mesëm, duke lënë pas 30% me arsim të lartë, dhe 20% me arsim pas universitar.

Të intervistuarit kanë qenë të pyetur edhe rreth kohëzgjatjes së martesës së tyre, prej tyre janë marrë këto përgjigje të paraqitura si më poshtë:

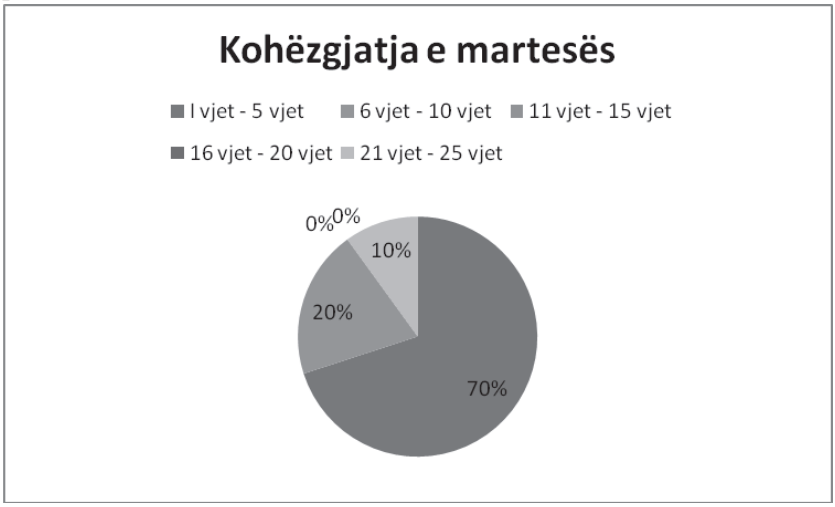


Figura 5. Të dhënat për kohëzgjatjen e martesës së intervistuarve.

Pra, 70% e të intervistuarve kanë qenë në martesë me ish bashkëshortin/en në kohëzgjatje prej 1 vjet deri ne 5 vjet, duke lënë pas kohëzgjatjet e tjera të martesave.

Ndërsa të dhënat se sa prej respodentëve kanë fëmijë të përbashkët me ish-bashkëshortin/en janë se 70% të intervistuarve kanë fëmijë ndërsa 30% jo. Kërkesën për shkurorëzim sipas përgjigjeve të marra e kanë parashtruar 80% të respodentëve ku 20% prej tyre kanë hasur në kundërshtimin e kërkesës nga ana e ish burrit apo gruas. Vetëm një respodent nuk e ka parashtruar kërkesën për shkurorëzim dhe e ka bërë kundërshtimin e kërkesës së ish-bashkëshortit/es.

Pyetja që u është parashtruar të gjithë personave të shkurorëzuar që janë intervistuar ka të bëjë me shkakun pse ka ndodhur shkurorëzimi. Nga vëzhgimi që kemi bërë gjatë intervistave, të gjithë personat që janë përgjigjur kanë hezituar të sqarojnë gjerësisht arsyen pse ka ardhur deri te ndarja me ish-bashkëshortin/en. Ne kemi marrë përgjigjen rreth arsyes apo faktorit kryesor që ka ndikuar në prishjen e martesës. Prej të dhënave të marra 20% e respodentëve kanë paraqitur tradhtinë nga ish-partneri/ja si arsyen e ndarjes apo prishjes së

martesës së tyre, 20% kanë sqaruar se jetesa në shtete të ndryshme e partnerëve, për shkak të punës apo përpjekjes për sigurimi të lejes së qëndrimit në shtetet e BE ka qenë një faktor që ka sjellë shumë mosmarrëveshje, konflikte, dhe situata të tjera ku janë përfshirë edhe familjarët e tjerë që kanë shkaktuar prishjen e martesës.

Përgjigje të tjera që mund të hyjnë në faktorët ekonomikë që sjellin probleme në martesa kemi marrë edhe nga 20 % e respodentëve të tjerë, ata kanë paraqitur faktin që jetesa në bashkësi familjare të gjera ka qenë shkaktari kryesor i ndarjes. Pamundësia për shkak të kushteve ekonomike të dobëta për të jetuar ndaras nga bashkësia e gjerë familjare e burrit ka sjellë mosmarrëveshje dhe konflikte jo vetëm mes çiftit, por edhe në raport me familjarët e tjerë, që si rezultat ka pasur edhe prishjen e martesës së dy prej të intervistuarve. 40% e respodentëve të tjerë shkaktar kryesor të shkurorëzimit kanë pasur mosmarrëveshjet e vazhdueshme, dallimin në pikëpamjet dhe organizimin e jetesës në martesë dhe zënka apo konflikte të shpeshta. Në 20% të rasteve të intervistave të realizuara që kanë paraqitur faktorin kryesor mosmarrëveshjet mes tyre për shkurorëzim, kanë theksuar faktin se këto konflikte kanë filluar për shkak se gruaja ka filluar të punojë, dhe për këtë fakt kanë filluar të gjitha problemet.

Intervista e të shkurorëzuarve ka nxjerrë në pah edhe njohuri se cila ka qenë pjesa me vështirësitë më të mëdha gjatë shkurorëzimit. Vlen të theksohet se në të gjitha rastet ku të shkurorëzuarit kanë fëmijë të përbashkët, situatat më të rënda i kanë rreth fëmijëve. Ata kanë vështirësi në sqarimin e situatës fëmijëve se përse ka ndodhur ndarja, në përballjen me ta, në takimet me fëmijët, në vendosjen se kush do të mbajë fëmijët, në angazhimin dhe përkujdesjen e tyre në ndarjen prej tyre në raste të caktuara dhe situata të tjera.

Momente të tjera që cilësohen si të pakëndshme janë edhe përballja me familjarët, e sidomos e grave te shkurorëzuara. Të gjitha femrat e intervistuara tregojnë që ka qenë shumë e rëndë për to të ballafaqohen me familjarët e tyre.

Në vendin tonë është e njohur dukuria që ndarjet të bëhen edhe me takimin e familjarëve të çiftit që janë të gjinisë mashkullore, përveç me anë të procesit gjyqësor. Këto raste kanë shkaktuar edhe përfshirje

dhe ndërhyrje të personave të tjerë për shkurorëzimin, që padyshim është shumë e rëndë për të shkurorëzuarit.

Disa prej të intervistuarve kanë potencuar se edhe takimi më ish-bashkëshortin/en ka qenë i vështirë, pasi partnerët e tyre kanë kundërshtuar kërkesën për shkurorëzim dhe kanë kërkuar bashkimin e tyre. Të tjerë në përgjigje të kësaj pyetje kanë pohuar se zhvendosja në banesë të re dhe gjetja e një pune ka qenë shumë e vështirë duke pasur parasysh mundësitë e punësimit dhe realizimit të të ardhurave në vendin tonë.

Nga të dhënat e nxjerra, prej të intervistuarve të cilët kanë fëmijë me ish-bashkëshortin/en në të gjitha rastet gruaja ka të drejtën për të mbajtur, kujdesur dhe ushqyer fëmijët me kujdestari të plotë, përveç një rasti të vetëm ku babai e ka këtë të drejtë.

Në kohën kur ka ndodhur shkurorëzimi prej 87.50% e rasteve të të intervistuarve që kanë fëmijë të përbashkët, fëmijët e tyre kanë qenë të moshës prej 0 deri në 5 vjet, ndërsa 12.50 % kanë qenë me fëmijë të moshës 21 deri në 24 vjet.

Të intervistuarit që kanë fëmijë të përbashkët me ish-bashkëshortin/en janë pyetur edhe se çfarë ndikimi ka pasur shkurorëzimi në jetën e fëmijëve të tyre. Të gjithë këta prindër janë përgjigjur se ka pasur ndikim emocional tek të gjithë fëmijët, përveç në raste të cilët i kanë pasur fëmijët prej moshës 0 deri 1 vjet dhe nuk e kuptojnë ende situatën. Të gjithë prindërit e tjerë theksojnë se shkurorëzimi te fëmijët e tyre ka shkaktuar jo-stabilitet emocional, konfuzitet, kërkesë për t'u bashkuar prapë prindërit, dhe afërsi më të madhe me prindin i cili ka të drejtën për mbajtjen e tyre në raport me prindin tjetër.

Sa ka ndikuar shkurorëzimi në gjendjen ekonomike të të shkurorëzuarve? Të intervistuarit që kanë qenë të papunësuar, pra 20 % e tyre janë deklaruar që e kanë të dobët qëndrueshmërinë ekonomike, pasi nuk kanë punë të qëndrueshme dhe kërkojnë në vazhdimësi pavarësi ekonomike nga familjarët, apo edhe ish-bashkëshorti/ja në rastet kur kanë fëmijë të përbashkët. Ndikim jo të theksuar kanë deklaruar të intervistuarit që nuk kanë fëmijë, ata janë përgjigjur se shkurorëzimi nuk ka ndikuar aspak në qëndrueshmërinë e tyre ekonomike. 80% e të intervistuarve janë të punësuar, mirëpo

prapë paraqesin vështirësi në mbulimin e shpenzimeve, pasi tani më nuk punojnë dy anëtarë të familjes, por vetëm njëri, dhe shpenzimet janë më të larta se sa kur kanë qenë në bashkësi martesore.

Tjetër pyetje e parashtruar ka qenë edhe se sa ka ndikuar shkurorëzimi në jetën sociale të tyre, në integrimin në shoqëri. E paraqitur edhe më lart grafikisht, 60% e të intervistuarve kanë qenë meshkuj, dhe të gjithë prej tyre në këtë pyetje janë përgjigjur që shkurorëzimi nuk është se ka ndikim të theksuar në aspektin social dhe integrimit të tyre në shoqëri. Për dallim prej tyre, femrat e shkurorëzuara, përveç hezitimit dhe mungesës së dëshirës për të biseduar rreth integrimit të tyre në shoqëri, kanë thënë se janë të lidhura me të afërmit dhe familjarët e tyre, apo vetëm me shoqëri të ngushtë. Disa prej femrave të shkurorëzuara pranojnë se ndjehen keq ndonjëherë për shkak të komenteve të ndryshme rreth ndarjes së tyre nga shoqëria.

Pas shkurorëzimit, për ish-bashkëshortët/et që nuk kanë fëmijë të përbashkët është shumë e lehtë shkëputja e kontaktit dhe marrëdhënies shoqërore mes tyre, për dallim prej atyre që kanë fëmijë të cilët janë të detyruar për shkak të fëmijëve të komunikojnë, të takohen, dhe të marrin vendime të përbashkëta rreth fëmijëve. Kjo kategori realizon komunikim dhe takime për çështjet që kanë të bëjnë me fëmijët e tyre, ku përveç kësaj ndonjëherë lindin edhe mosmarrëveshje, si p.sh. kërkesa nga ana e prindit që nuk e ka kujdestarinë e plotë për të qëndrim më të gjatë me fëmijët, kërkesë nga ana e njërit prej të shkurorëzuarve për t'u bashkuar përsëri, ndërhyrje dhe konflikte mes familjarëve të çiftit, e të tjera.

Në pyetjen se si kanë hyrë në lidhje martesore, të intervistuarit janë përgjigjur në këtë formë të paraqitur grafikisht më poshtë.

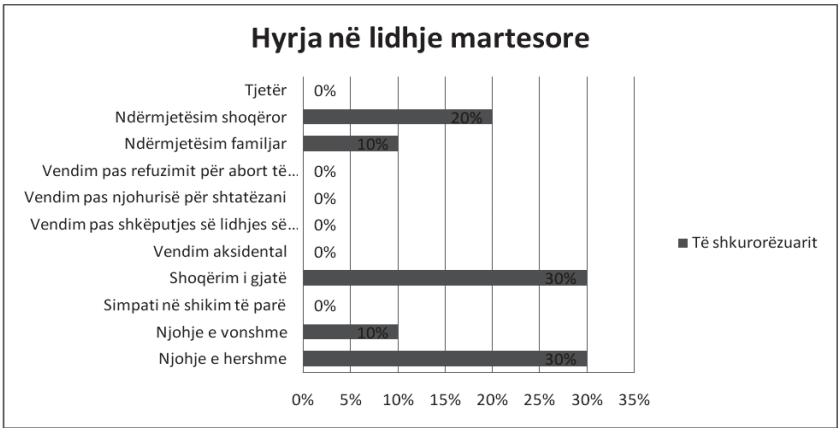


Figura 6. Të dhënat për hyrjen në lidhje martesore e të intervistuarve.

Respodentët janë përgjigjur edhe në pyetjen se a do të ktheheshin përsëri bashkë me ish-bashkëshortin/en, përgjigjet e marra janë të paraqitura si më poshtë:

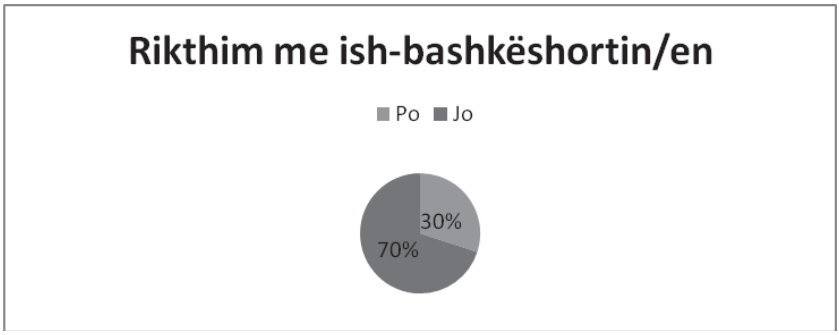


Figura 7. Të dhënat e paraqitura për pyetjen nëse të intervistuarit do të bënin rikthim me ish-bashkëshortin/en apo jo.

Të intervistuarit janë pyetur edhe nëse kanë hyrë në lidhje tjetër martesore ata apo ish-bashkëshortët-et e tyre, ku janë përgjigjur si më poshtë:

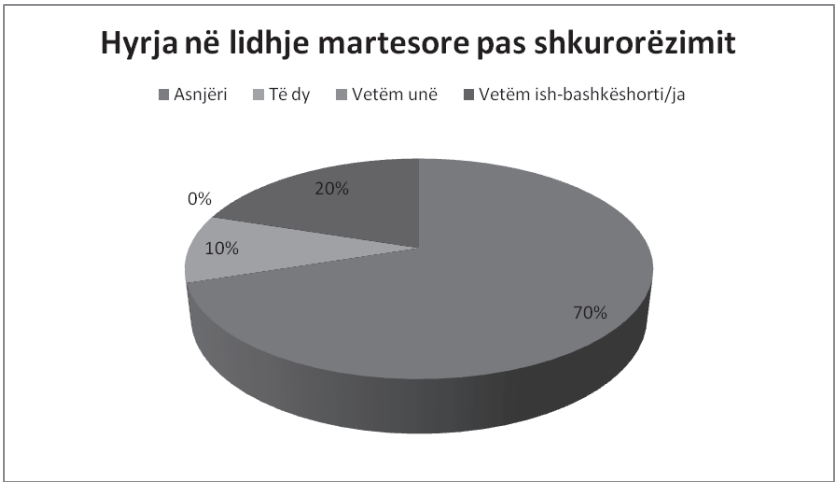


Figura 8. Të dhënat për hyrjen në lidhje martesore pas shkurorëzimit e të intervistuarve.

Intervista në Qendrën Sociale

Përveç grumbullimit të të dhënave përmes intervistës së realizuar me të shkurorëzuar në Komunën e Ferizajt, ne kemi realizuar edhe intervistë në Qendrën për Punë Sociale në Komunën e Ferizajt. Sipas këtij institucioni, janë të shumta rastet e konflikteve të martesës te të cilët kanë ndërhyrë të afërmit dhe familjarët. Të dhënat theksuan se ndërhyrja e prindërve është shumë e shpeshtë në shumë raste. Në të gjitha këto raste pas ndarjeve çrregullohen në masë të madhe familjet e te shkurorëzuarve, duke i hedhur fajin njëri tjetrit, apo edhe duke krijuar konflikte të tjera.

Sipas këtij institucioni, pasojat e shkurorëzimit te të shkurorëzuarit në radhë të parë janë pasojat në gjendjen shëndetësore dhe emocionale, në gjendjen socio-ekonomike, çrregullimet te familja e ngushtë, stigmatizimi që iu bëhet të shkurorëzuarve nga ana e rrethit dhe shoqërisë, etj. Më tej shtohet se gruaja është ajo e cila ndikohet më shumë se burri me rastin e prishjes së martesës, duke theksuar se ndikimi në gjendjen psikike dhe emocionale paraqitet shumë te të shkurorëzuarit e sidomos te gruaja. Kjo përcillet me një ankth dhe frikë se si do t'ia dal pasi që i mungon përkrahja si nga rrethi familjar

po ashtu edhe nga ai shoqëror. Përcillet po ashtu me trauma dhe strese të ndryshme dhe me një mosbesim ndaj gjinisë së kundërt.

Ndikim më i theksuar te gruaja shfaqet edhe në aspektin ekonomik, pasi në të shumtën e rasteve gruaja e ka të pazgjidhur çështjen e pavarësisë ekonomike.

Pasi pasojat më të mëdha më së shpeshti i vuajnë fëmijët, ne kemi marrë edhe qëndrimin e Qendrës Sociale rreth kësaj situate duke pasur parasysh rolin që ka ky institucion në rregullimin e këtyre marrëdhënieve.

Sipas gjetjeve shkurorëzimi në jetën emocionale dhe psikike të fëmijëve manifestohet me hiperaktivitet të madh, me një pasiguri në vetvete, me reagime të shumta emocionale. Fëmijët hidhërohen lehtë, kanë lodhje fizike, e përjetojnë ndjenjën se janë fajtorë ata, kanë një gjendje paniku dhe konfuzioni. Fëmijët e kësaj kategorie devijojnë, te ta manifestohen sjelljet asociale dhe delikuente, e sidomos nëse të njëjtit e kanë përjetuar një dhunë të vazhdueshme në familje.

Sa i përket ndikimit të ndarjes së prindërve në edukimin e fëmijëve, në përgjithësi këta fëmijë kanë arritje më të ulëta në shkollë. Ata nuk janë të lumtur në familje dhe shfaqen më të pa interesuar në shoqëri e në rrethin ku jetojnë se sa fëmijët me familje të plotë. Ndikimi negativ i ndarjes te fëmijët paraqitet më shumë gjatë vitit të parë dhe vitit të dytë pas ndarjes dhe më pas të me kalimin e kohës,këto ndikime shënojnë zbehje.

Në shoqërinë tonë rastet kur bashkëshortët jetojnë të ndarë, pa e bërë shkurorëzimin "de jure" janë të shpeshta. Tek Qendra Sociale në Komunën e Ferizajt referohen rastet e çrregullimeve bashkëshortore nga vetë personat, nga policia në rastet e dhunës në familje si dhe nga gjykatat të cilat kërkojnë raport për besimin e fëmijëve njërit nga prindërit. Ky institucion është i vetëdijshëm se ka edhe raste të tilla që prindërit jetojnë ndaras pa e bërë shkurorëzimin. Në këto raste pasojat janë shumë të mëdha te fëmijët dhe shfaqen ndër të tjera në këto forma: mungesa e kontaktit me prindin tjetër, humbja e kontaktit me familjarët, gjendja e rëndë emocionale, ndikimi në edukimin, etj.

Ka edhe raste kur të dy prindërit për shkak të rrethanave të ndryshme e kanë të pamundur kujdesin dhe mbajtjen e fëmijëve, atëherë, nëse fëmijët kanë familjarë nga ana e babait ose nënës,

kujdestarinë e marrin personat e tretë me pranimin për të qenë kujdestarë dhe me propozim të Organit të Kujdestarisë Gjykata ua beson kujdestarinë atyre.

Ndërsa në rastet kur fëmijët nuk kanë të afërm atëherë kujdestarinë e fëmijëve e merr drejtpërdrejt Organi i Kujdestarisë në kuadër të Qendrës për Punë Sociale.

Pas shkurorëzimit në rastet kur pas ndarjes fëmijët u janë besuar nënës, këto nëna nuk hyjnë në martesë me tjetër partner, ndërsa kur nënat nuk e kanë besimin e fëmijëve për përkujdesje, për shkak të rrethanave të krijuara në familje ndonjëherë detyrohen që të lidhin martesë.

Intervistë me zyrtarë të Gjykatës:

Sipas Gjykatës Themelore e Ferizajt, shkaqet më të shpeshta të paraqitura në paditë për shkurorëzim janë prishja dhe çrregullimi serioz i marrëdhënieve bashkëshortore, për shkak të shprehjes së xhelozisë dhe mos përshtatjes së edukatave. Në raste të caktuara edhe faktori ekonomik ndikon jo drejtpërdrejt, për shkak të kushteve të rënda, apo situatës së ndërlikuar për shkak të sigurimit të të ardhurave. Faktor relevant për këtë dukuri është edhe niveli i arsimimit të personave që kërkojnë shkurorëzim. Sipas informatave të marra nga ky institucion në të shumtën e rasteve ata janë me arsimim të shkollës së mesme, dhe një numër shumë i vogël prej tyre, janë të punësuar. Gjatë këtij procesi, në shumicën e rasteve bashkëshortët janë të gatshëm për bashkëpunim, pasi që 90% e rasteve janë zgjidhja e martesës me marrëveshje dhe numri i burrave dhe grave që paraqesin kërkesën për shkurorëzim është i barabartë.

Gjatë procesit të shkurorëzimit nuk kanë qasje familjarët në procesin e shkurorëzimit përveç nëse ftohen në cilësi të dëshmitarit, ndërsa fëmijët zakonisht qëndrojnë me njërin prind gjatë kësaj periudhe. Për marrjen e vendimit se kush do të mbajë, kujdeset dhe ushqejë fëmijët merren parasysh gjendja ekonomike e bashkëshortëve dhe lidhja e emocionale e krijuar mes fëmijëve dhe prindërve, gjithashtu një rëndësi të madhe ka edhe mendimi i QPS-së përkatëse, që është e njohur me rastin.

Sipas publikimeve të Agjencisë të Statistikave të Kosovës në Komunën e Ferizajt në vitin 2013 janë bërë 13 shkurorëzime, të qytetarëve të Republikës së Kosovës me shtetas të huaj. Sipas Gjykatës në Ferizaj ka shumë raste të tilla dhe personat e huaj janë nga vendet si Polonia, Gjermania, Bullgaria etj. Kjo dukuri është e njohur në vendin tonë, si tendencë e shtetasve të Republikës së Kosovës, për të lidhur martesë me të huaj me qëllim të sigurimit të dokumentacionit si leja e qëndrimit në shtete përkatëse apo leja për të punuar.

Padyshim që shkurorëzimi është një moment i vështirë për të gjithë personat që e bëjnë, e sidomos në shoqërinë tonë, dhe në vendin tonë nuk ekziston ndonjë formë e ndihmës apo konsultimit juridik falas, që u ofrohet bashkëshortëve dhe sipas të dhënave nga Gjykata, ka raste të tilla, kur bashkëshortët kanë nevojë për konsultime apo këshilla, mirëpo kjo nuk është e mundur. Përveç të tjerash bashkëshortët janë të obliguar të mbulojnë shpenzimet për gjykatë, taksë në vlerë prej 40 euro si dhe shpenzimet për përfaqësim nga avokati nëse paraqitet nevoja.

Gjatë ndarjeve dhe prishjes së martesave me shkurorëzim është i shpeshtë edhe ushtrimi i dhunës fizike, apo psikike. Sipas të dhënave nga Gjykata në Ferizaj kjo ndodh në shumicën e rasteve sidomos në rastet kur bashkëshortët kërkojnë shkurorëzim me padi. Mirëpo gjatë vitit 2013 prej rasteve të prishjes së martesës me shkurorëzim në asnjë rast nuk është përfshirë edhe policia.

Diskutimet

Në Komunën e Ferizajt, femrat e shkurorëzuara janë më të ndikuara negativisht se sa meshkujt dhe ato janë më pak të integruara në shoqëri, kjo reflektohet në statusin e punësimit, niveli i arsimimit, lidhja e martesës tjetër etj.

Gjatë hulumtimit Gjykata Themelore e Ferizajt nuk ka pasur të dhëna të gatshme se sa nga vendimet për mbajtjen e fëmijëve janë në favor të nënave dhe sa vendime janë në favor të etërve, dhe përpunimi i këtyre të dhënave merr një kohë të gjatë.

Qendra për Punë Sociale nuk ka pasur të dhëna të sakta për numrin e fëmijëve me prindër të shkurorëzuar në nivelet e arsimit si

ai parashkollor, fillor, i mesëm, për shkak të mos identifikimit të këtyre rasteve as nga institucionet shkollore apo edhe institucionet e tjera relevante.

Një pjesë e fëmijëve të shkurorëzuar që janë edhe bartës të efekteve të shkurorëzimit nuk gjejnë trajtim me psikologë të shkollave apo konsultues në institucionet e tjera.

Në Gjykatën Themelore të Ferizajt janë rreth diku 5 raste të shkurorëzimit të cilët kanë kërkuar ndihmën juridike pa pagesë dhe që janë duke pritur për këshilla juridike, e cila nuk është duke iu ofruar.

Kufizimet e studimit

Ky studim është realizuar me 10 respodentë prej personave të shkurorëzuar. Ky numër do të ishte më i madh nëse ky hulumtim do të shtrihej në komuna të tjera të Republikës së Kosovës, duke mundësuar identifikimin e më shumë çifteve të shkurorëzuar, dhe një numër më të madh të të intervistuarve.

Gatishmëria për të ofruar informata dhe për t'u përgjigjur në pyetje nga raste të ish-bashkëshortëve nuk ka qenë shumë e lehtë për t'u gjetur. Janë identifikuar edhe disa raste të tjera të shkurorëzimit në Komunën e Ferizajt, që nuk kanë pranuar të bashkëpunojnë, duke hezituar të japin informata rreth përvojës së tyre për shkak të frikës për paragjykime ose ndonjë arsye personale.

Ky hulumtim do të mund të kishte përfshirë edhe intervistimin e personave të tjerë të afërt me të shkurorëzuarit në Komunën e Ferizajt, që shohin nga afër rastet e tilla. Këta persona do të mund të ishin familjarë, miq, kolegë pune etj., që kanë informata për situatat që ndikojnë në prishjen e martesës me shkurorëzim dhe pasojat e tij.

Përfundim

Sipas rezultateve të nxjerra nga ky hulumtim, shkaqet për shkurorëzim në Komunën e Ferizajt janë nga më të ndryshmet, kështu ata për shkak të gjendjes ekonomike si faktorëve të jetesës së njërit nga

partnerët në shtete të huaja për punë, jetesa në bashkësi familjare të gjera nga pamundësia janë 40%, për shkak të tradhtisë janë 20% dhe mosmarrëveshjet e vazhdueshme mes çifteve dhe pamundësia e realizimit të mënyrës së parapëlqyerit të jetesës janë 40 %. Kjo edhe vërteton hipotezën e vendosur për këtë hulumtim. Sipas gjetjeve tona, gjendja ekonomike ndikon indirekt në shkaktimin e konflikteve dhe situatave që mund të qojnë te shkurorëzimi si jetesa e ndarë e çifteve në shtete të ndryshme për shkak të mundësisë së vogël punësimit, apo sigurimit të dokumentacionit për qëndrim apo leje të punës në shtetet perëndimore, jetesa në bashkësi të gjera familjare, që qon deri te mosmarrëveshjet mes çiftit ku përfshihen edhe familjarët e tjerë, më së shpeshti anëtarët e familjes së burrit pasi bashkëshortët jetojnë me familjen e burrit.

Pozita e pafavorshme e grave në shoqërinë tonë është një tregues, i cili po të ndryshonte do të mund të ndikonte në arsyet e shkurorëzimit ashtu edhe në pasojat e saj. Femrat për dallim prej meshkujve nuk janë të sigurta në shoqëri pas shkurorëzimit, nuk janë të integruara në shoqëri, dhe paragjykimet kanë ndikim shumë të madh në këtë aspekt. Te gjitha femrat e intervistuara janë deklaruar që kanë vështirësi në përballjen me familjarët e tyre dhe të gjitha ato kanë shfaqur se janë më pak të integruara në shoqëri në krahasim me meshkujt.

Për më tepër femrat që kanë fëmijë të përbashkët me ish-bashkëshortë, e kanë të vështirë të lidhin martesë me dikë tjetër, pra asnjë nga femrat nuk ka qenë e lidhur në martesë tjetër, për dallim prej meshkujve tek të cilët shkurorëzimi në këtë aspekt nuk ka ndikim të theksuar.

Arsimimi i ulët i personave të shkurorëzuar, nivel i ulët i integrimit në shoqëri, mungesa e pavarësisë ekonomike të grave, dhe mosmarrëveshjet e vazhdueshme për të realizuar jetën bashkëshortore si rezultate të këtij studimi, kanë mbrojtur hipotezat e vendosura.

Te rastet e të shkurorëzuarve që janë me fëmijë të përbashkët me ish-partnerët e tyre të gjitha nënat kanë në favor vendimin për mbajtjen, kujdesin dhe ushqimin e fëmijëve, përveç një rasti të vetëm ku babai e ka këtë të drejtë.

Fëmijët e përbashkët të martesave të prishura me shkurorëzim, ndikohen më së shumti. Ky ka qenë një parashikim tjetër i vendosur në një hipotezë, dhe nga rezultatet e gjetura përmes këtij studimi kjo edhe është vërtetuar. Impakti negativ në gjendjen emocionale, në gjendjen psikike, në rezultatin e edukimit të tyre, përshtatja me mënyrën e të jetuarit me prindër të ndarë është i pa evituar në të gjitha rastet. Kjo situatë është e theksuar sidomos për fëmijët deri në moshën 18 vjeçare. Të gjitha rastet e të shkurorëzuarve të intervistuar që kanë pasur fëmijë të përbashkët kanë theksuar se vështirësia më e madhe ka qenë përballja me fëmijët dhe trajtimi i tyre. Vlen të theksohet se në këto raste është theksuar edhe jo qëndrueshmëri ekonomike edhe te personat e punësuar sikurse ata të papunësuar, për shkak të realizimit të kërkesave të fëmijëve.

Referencat:

Mandro A., (2009) *E drejta familjare.* Tiranë.

Podvorica H., (2006) *E drejta familjare*. Prishtinë, Rominor.

Musliu J. (2010) *Kosovars Turn Blind Eye to Fake Foreign Marriages*, marrë nga http://www.balkaninsight.com/en/article/kosovars-turn-blind-eye-to-fake-foreign-marriages

Arta Selmani (2012) *Pro-bono legal aid in divorce process,* marrë nga http://www.seeu.edu.mk/files/research/ProBono_LegalAid.pdf

Friedberg L. & Stern s., (2003) *The Economics of Marriage and Divorce*, University of Virginia

Philipov D.,(2003). *Major trends affecting families in Central and Eastern Europe. In: Major Trends Affecting Families*, The Programme on the Family, United Nations, New York.

Wagner M. and Weiss B., (2004*), On the variation of divorce risks in Europe: a meta-analysis*. University of Cologne, Germany

Ligji për Familjen i Kosovës, Nr. 2004/32, Gazeta zyrtare e Republikës së Kosovës

Ligji per Trashëgiminë i Kosovës, Nr. 2004/26, Gazeta zyrtare e Republikës së Kosovës

Agjencia e statistikave të Kosovës, (2014) *Seria 5: Statistikat sociale, Statistikat e shkurorëzimeve 2013*

Agjencia e statistikave të Kosovës, (2013) *Seria 4: Statistikat sociale, Statistikat e shkurorëzimeve 2012*

KDU 811.111(496.51-2)
811.18 255.4-111

Vështirësitë në aplikimin dhe përkthimin në gjuhën angleze në Komunën e Ferizajt

Lindita Jusufi

Abstrakt
Duke e parë rëndësinë e aplikimit dhe përkthimit në gjuhën e angleze, sidomos në vendet gjatë dhe mbas tranzicioneve, veçanërisht vendet në të cilat ndodhin ndryshime sociale e ekonomike, na bënë të mendojmë që edhe Kosova, si vend me ndryshime të mëdha sociale e ekonomike duhet t'i kushtojë rëndësi të madhe çështjes së aplikimit dhe përkthimit në gjuhën angleze. Për kundër kësaj, vendi ynë në përgjithësi e sidomos Komuna e Ferizajt ende përballet me vështirësi të aplikimit të gjuhës angleze në institucionin bazë në kuadër të saj.
Hulumtimi në fjalë synon të identifikojë vështirësitë e aplikimit dhe përkthimit në gjuhën angleze në kuadër të institucionit të Komunës së Ferizajt, dhe ky hulumtim planifikohet të realizohet me të gjitha drejtoritë dhe sektorët e rëndësishëm në kuadër të institucionit komunal, ku nevojitet aplikimi dhe përkthimi në gjuhën angleze.

Fjalë kyç: *Gjuhë angleze, aplikimi i gjuhës angleze, përkthimi në gjuhën angleze, drejtoritë, kabineti i kryetarit, Komuna e Ferizajt.*

Hyrje

Çdo aktivitet përkthimi dhe aplikimi të gjuhës angleze ka specifikat e tij lidhur me atë se për cilat fusha përdoret. Qëllimi kryesor i aplikimit dhe përkthimit është që të shërbejë si një mjet komunikimi ndër-kulturor dygjuhësh midis njerëzve (Al-Nakhalah, 2013). Aplikimi dhe përkthimi në gjuhën angleze konsiderohet të jetë

faktor kyç për të kuptuar nacionalitetet dhe civilizimin e popujve që flasin këtë gjuhë.

Standardet e përbashkëta themelore për gjuhë-letërsi angleze artikulojnë në mënyrë rigoroze pritjet e nivelit të njohjes në fushat e të folurit, dëgjimit, leximit dhe shkrimit dhe të përgatisë të gjithë të interesuarit të jenë të gatshëm për studim dhe karrierë, gjithashtu të përfitojnë njohuri se si të komunikojnë me njerëz jashtë kufijve kombëtar, për interesa të ndryshme si në aspektet sociale, ekonomike e interesa të tjera.

Çfarëdo gjuhe që flasim - anglisht, kinezisht, hindi, suahilisht, etj, ndihmon për të na identifikuar si person dhe për ta identifikuar komunitetin të cilit i përkasim. Por fakti që ne mund të flasim, fakti që ne kemi një gjuhë, është e lidhur pazgjidhshmërisht me të qenit njerëzorë (Algeo, 2010).

Gjuha në përgjithësi është një aftësi e natyrshme në ne. Gjuhë të veçanta të tilla si gjuha angleze janë sisteme që rezultojnë nga ajo aftësi (Algeo, 2010).

Ne besojmë se qëllimi kryesor në të mësuarit e arteve të gjuhës angleze është të sigurohemi që studentët të jenë në gjendje të përdorin gjuhën angleze për të adresuar nevojat e tyre, nevojat e familjeve të tyre, komunitetit dhe shoqërisë së gjerë (IRA, 1996).

Problemi kërkimor

Në vendin tonë tanimë gjuha angleze është një çështje që duhet të aplikohet me domosdoshmëri në shumë institucione. Duke e ditur që mbas luftës në Kosovë kanë operuar shumë organizata ndërkombëtare qeveritare e jo qeveritare dhe bashkëpunimi me këto organizata domosdoshmërish është kushtëzuar me njohje të gjuhës angleze. Komuna e Ferizajt nga viti 1999 deri në vitin 2004 është bashkë-kryesuar me ndërkombëtarë dhe gjithashtu ka një numër të konsiderueshëm të banorëve ndërkombëtarë (Kampi i Bondsteel-it në Sojevë), prandaj çështja e aplikimit të gjuhës angleze në Komunën e Ferizajt është që pos domosdoshmërisë krahas arritjeve globale dhe teknologjisë lidhet edhe me zhvillimin e komunës në shumë aspekte.

Përkundër kësaj, Komuna e Ferizajt ende përballet me vështirësi të aplikimit dhe përkthimit në gjuhën angleze. Prandaj qëllimi kryesor i hulumtimit është:

- Mbledhja e të dhënave lidhur me aplikimin dhe përkthimin në gjuhën angleze;
- Identifikimin i vështirësive që has Komuna e Ferizajt në aplikim dhe përkthim të gjuhës angleze në të gjitha aktivitetet e secilës drejtori dhe sektor ku konsiderohet që nevojitet aplikimi i gjuhës angleze;
- Prezantimi i gjetjeve lidhur me vështirësitë që has Komuna e Ferizajt në aplikimin dhe përkthimin në gjuhën angleze.
- Prezantimi i rekomandimeve te të interesuarit e kësaj çështje, për arsye të tejkalimit të vështirësisë në aplikim dhe përkthim në gjuhën angleze.

Rishikimi i literaturës

Sipas një raporti vjetor të monitorimit të gjykatave, në vitin 2013, e kryer nga BIRN (Ballkan Investigative Reporting Network), Kosovë, theksohen vështirësi në përkthim në gjuhën angleze ku sipas raportit "Mospërputhja e Kodit Penal të Republikës së Kosovës në versionin shqip dhe në atë anglisht, është mangësi e cila është vërejtur gjatë punës së gjyqësorit dhe e cila kishte krijuar vështirësi dhe pamundësi për të trajtuar veprat nga dispozitat e tilla. Konkretisht neni 437 par. 1 i Kodit Penal të Kosovës e cila vepër ka të bëjë me mos raportimin, ose raportimin e rremë të pasurisë, në versionin shqip përcakton dënimin me gjobë dhe atë me burgim efektiv deri në 3 muaj, përkundër atij në versionin e gjuhës angleze, i cili si dënim përcakton dënimin me gjobë ose atë me burgim efektiv deri në 3 muaj (BIRN, 2013).

Sipas intervistës me gjykatësin Nexhmedin Sejdiu, gjykatës në Gjykatën Themelore në Prishtinë, Një problem i tillë vështirëson punën e gjykatësve, të cilët në raste të caktuara e kanë të pamundur të fillojnë gjykimin e kësaj vepre për shkak të mospërputhjeve të tilla (BIRN, 2013).

Një hulumtim i realizuar në regjionin e Gazës-Palestinë, gjithashtu thekson vështirësitë dhe problemet që hasin studentët e gjuhës angleze të "Al Quds Open University'' në procesin e përkthimeve ligjore. Studimi synon hulumtimin e vështirësive me të cilat ballafaqohen studentët e gjuhës angleze në procesin e përkthimeve ligjore dhe aplikimin e teksteve të përkthyera në fushat përkatëse (gjyqe, kontrata, artikuj dhe kuvend apo kongrese) (IJELTS, 2013). Sipas rezultateve të hulumtimit nga 60 studentë të përfshirë si mostër e hulumtimit, 24.67% e studentëve pjesëmarrës në hulumtim kanë bërë gabime në zgjedhjen e përkthimit të përshtatshëm ligjor nga gjuha arabe në gjuhën angleze dhe 24.50% e studentëve kanë bërë gabime në zgjedhjen e përkthimit të përshtatshëm ligjor nga gjuha angleze në gjuhën arabe (IJELTS, 2013).

Në një hulumtim të pa publikuar, i kryer nga AAB dhe i realizuar në Ministrin e Drejtësisë, me qëllim të identifikimit të dokumenteve të lëshuara në gjuhën angleze në këtë ministri, është ardhur në konkludim që për vitin 2010, numri i dokumenteve përshkruese vetëm në departamentin për bashkëpunim juridik ndërkombëtar ishte 10.000, ndërsa 100% e dokumenteve përshkruese lëshohen në gjuhën shqipe.

Metodologjia

Ky hulumtim mbështetet në metodën sasiore dhe cilësore, mbase qëllimi i hulumtimit është të mbledhim dhe të analizojmë sa më shumë të dhëna deskriptive. Këto të dhëna sigurohen nga dokumentet e grumbulluara dhe të analizuara, nga anketimi me drejtorët, zyrtarët dhe punonjësit e tjerë në të gjitha drejtoritë e komunës dhe intervista me përgjegjësit e kabinetit të kryetarit të komunës. Grumbullimi i të dhënave është realizuar së bashku me një grup të studentëve të fakultetit të gjuhës angleze. Të dhënat janë përpunuar me kalkulime dhe përqindje matematikore dhe analizuar e përshkruar përmes programit EXCEL dhe Google Site.

Të dhënat dhe analizat

Të dhënat janë grumbulluar përmes pyetësorit të anketës dhe intervistës. Anketa është realizuar me njëmbëdhjetë drejtori sa ka institucioni komunal, ndërsa intervista është realizuar me përgjegjësit e kabinetit të kryetarit të komunës.

Anketa dhe intervista përbëhen nga njëmbëdhjetë pyetje, por disa nga çështjet për të cilat jemi fokusuar më së shumti gjatë punës hulumtuese e që kemi konsideruar që janë shumë të rëndësishme për qëllimin e hulumtimit janë:

- Dokumentet e lëshuara nga drejtoritë e Komunës së Ferizajt
- Sa nga këto drejtori lëshojnë dokumente në gjuhën angleze?
- A ka kërkesa për përkthime të dokumenteve në gjuhën angleze?
- A ka përkthyes dhe interpretues në kuadër të komunës? Nëse po, kush e mbikëqyrë cilësinë e përkthimit? Nëse jo, kush i përkthen dokumentet në gjuhën angleze?
- Cilat janë vështirësitë që hasen në aplikim dhe përkthim në gjuhën angleze?
- Zotërimi i gjuhës angleze nga punonjësit e drejtorive në Komunën e Ferizajt, etj.

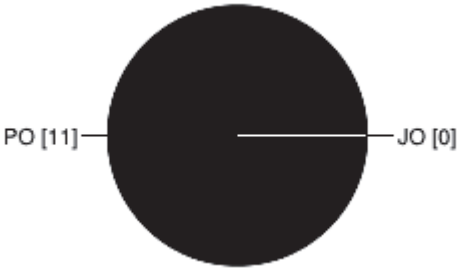
Bazuar nga natyra e pyetjeve dhe përgjigjeve të grumbulluara, për të arritur rezultatet sa më të saktë disa nga pyetjet janë përpunuar përmes programit EXCEL e disa përmes programit Google Site.

Gjetjet

1. **Rezultatet nga anketa e realizuar me drejtoritë e Komunës së Ferizajt**

Rezultatet e dala nga të dhënat e grumbulluara përmes anketës së realizuar me njëmbëdhjetë drejtoritë e Komunës së Ferizajt janë si vijon:

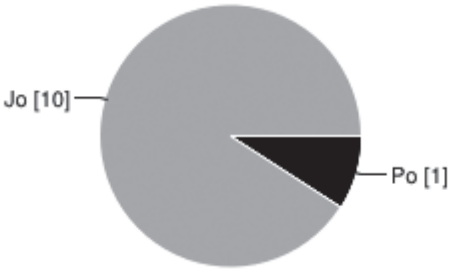
A lëshon dokumente Drejtoria juaj ?



PO	**11**	100%
JO	**0**	0%

Siç shihet në grafikun më lart, të gjitha drejtoritë e komunës lëshojnë dokumente, si për nevoja të brendshme ashtu edhe për personat jashtë këtij institucioni.

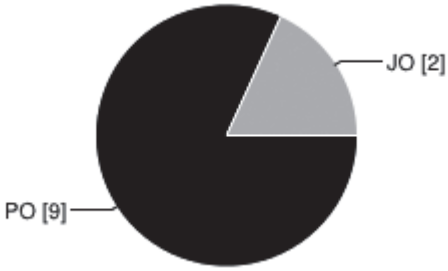
A lëshon Drejtoria juaj dokumente në Gjuhën Angleze ?



Po	**1**	9%
Jo	**10**	91%

Grafiku më lart tregon që nga gjithë drejtorit e anketuara, 1 drejtori, (drejtoria e Administratës së Përgjithshme) lëshon dokumente në gjuhën angleze.

A ka kërkesa për përkthim të dokumenteve në gjuhën angleze në Drejtorinë tuaj ?

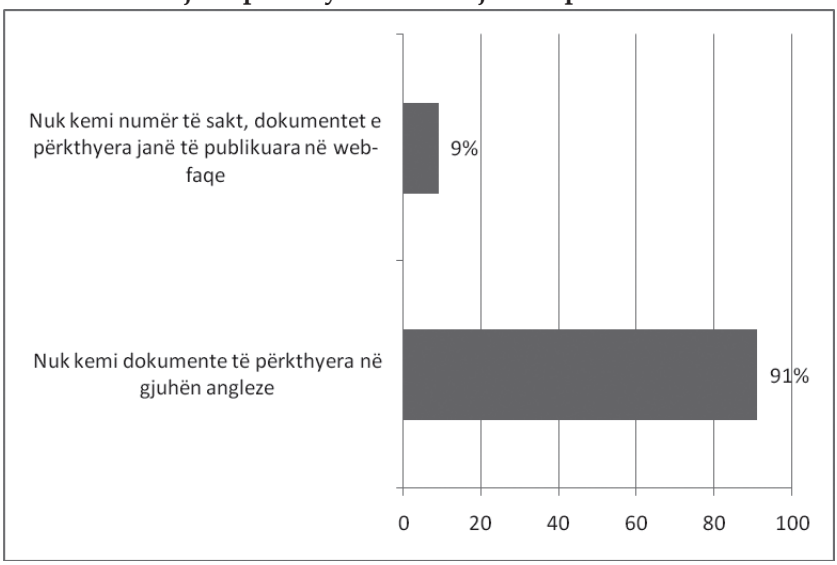


PO **9** 82%

JO **2** 18%

Nga të dhënat e grumbulluara lidhur me pyetjen a ka kërkesa për përkthim të dokumenteve në gjuhën angleze, 9 drejtori (82%) janë deklaruar që kanë kërkesa të tilla derisa 2 drejtori (18%) kanë deklaruar që nuk kanë pranuar ndonjë kërkesë të tillë.

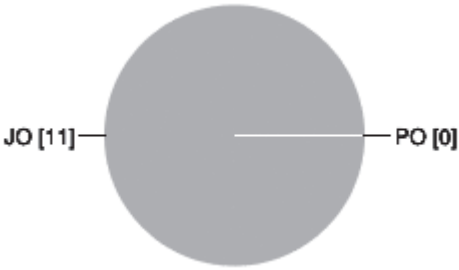
Sa dokumente janë përkthyer në tremujorin e parë të vitit 2014?



Nga rezultatet e paraqitura në grafikun më lart, shihet që 10 drejtori (91%) nuk kanë dokumente të përkthyera në gjuhën angleze, ndërsa 1 drejtori (9%) (drejtoria e Administratës Publike) e cila ishte deklaruar që lëshon dokumente në gjuhën angleze, në pyetjen lidhur me numrin e dokumente të përkthyera në tremujorin e parë të vitit 2014,

është përgjigjur që nuk kanë numër të saktë dhe sipas drejtorit të Administratës së Përgjithshme, dokumentet e përkthyera janë të publikuara në web-faqe të komunës.

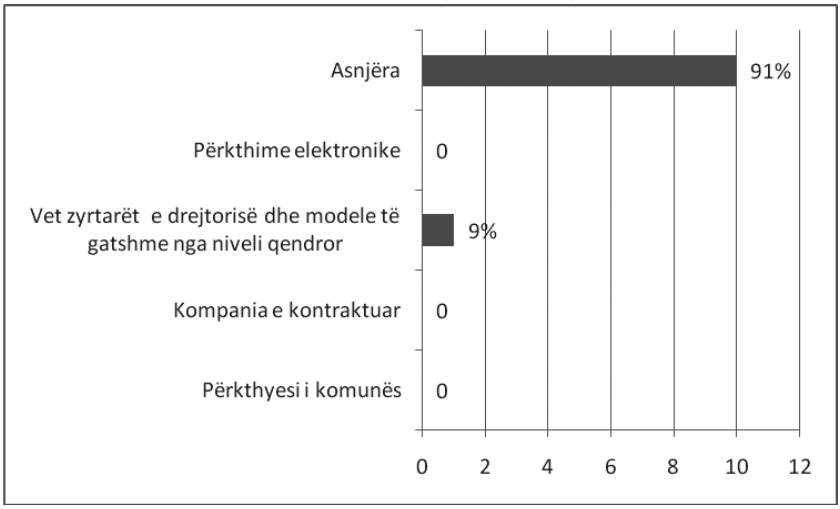
A ka përkthyes Drejtoria juaj ?



PO	**0**	0%
JO	**11**	100%

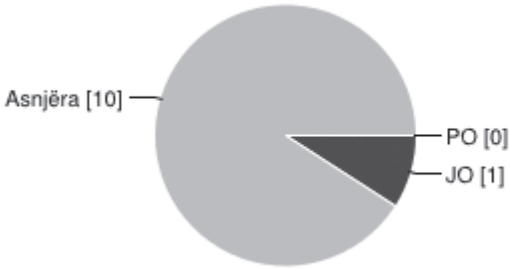
Siç shihet në grafikun më lart, asnjë drejtori nuk ka të angazhuar përkthyes të gjuhës angleze.

Kush i përkthen dokumentet në Drejtorinë tuaj ?



Rezultatet e paraqitura në grafikun më lart tregojnë që vetëm 1 drejtori (9%) (drejtoria e Administratës së Përgjithshme) përkthen dokumente nga vetë zyrtarët dhe modelet e gatshme nga niveli qendror. Ndërsa 10 drejtori të tjera (91%) derisa nuk përkthejnë fare dokumente në gjuhën angleze kanë zgjedhur opsionin asnjëra.

A mbikëqyret cilësia e përkthimit ?

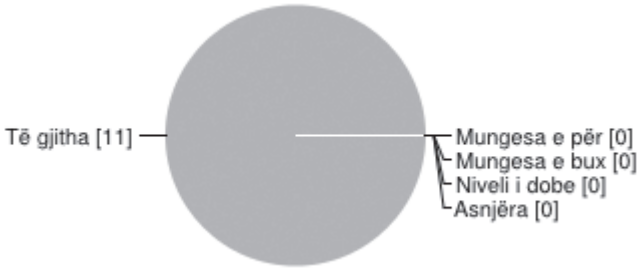


PO	**0**	0%
JO	**1**	9%
Asnjëra	**10**	91%

Duke e ditur tashmë që 10 drejtori (91%) nuk përkthejnë dokumente në gjuhën angleze, vetëm 1 drejtori (9%) është përgjigjur në pyetjen lidhur me mbikëqyrjen e cilësisë së përkthimit dhe sipas rezultateve të paraqitura më lart shihet që edhe ato përkthime të realizuara nuk janë mbikëqyrur nga drejtoria apo ndonjë organ tjetër në institucionin komunal.

Cilat janë vështirësitë që hasen në aplikimin dhe përkthimin në gjuhën angleze në Drejtorinë tuaj?

Mungesa e përkthyesve të angazhuar në Drejtori	**0**	0%
Mungesa e buxhetit për kontraktim të përkthyesve të jashtëm	**0**	0%
Niveli i dobët i njohjes së gjuhës angleze i zyrtarëve të Drejtorisë	**0**	0%
Asnjëra	**0**	0%
Të gjitha	**11**	100%



Grafiku më lart tregon që të gjitha drejtoritë (100%) hasin në vështirësi në aplikimin dhe përkthimin në gjuhën angleze.

Tabela (1) Numri i përgjithshëm e punëtorëve dhe niveli i njohjes së gjuhës angleze i punëtorëve të angazhuar në drejtoritë e komunës

Drejtoria	**Nr. i përgjithshëm i punëtorëve**	**Nr. i punëtorëve që njohin gjuhën angleze**	**Nivelet e njohjes së gjuhës angleze**				
			1	**2**	**3**	**4**	**5**
Administratës së përgjithshme	39	5	2	0	1	2	0
Financave	34	4	2	1	0	1	0
Urbanizmit dhe mjedisit	32	7	3	3	1	0	0
Zhvillimit ekonomik dhe turizmit	9	2	0	0	2	0	0
Infrastrukturës	7	7	4	2	1	0	0
Arsimit	9	1	0	1	0	0	0
Kulturës, Rinisë dhe Sportit	40	5	0	1	1	3	0
Shëndetësisë dhe Mirëqenies Sociale	9	0	0	0	0	0	0

Pronës, Kadastrat dhe Gjeodezisë	6	6	4	0	0	2	0
Bujqësisë dhe Pylltarisë	6	5	2	3	0	0	0
Shërbimeve publike dhe Emergjencës	8	2	0	0	1	1	0
Totali	**199**	**44**	**17**	**11**	**7**	**9**	**0**

Në tabelën (1) kemi paraqitur numrin e përgjithshëm të punëtorëve të angazhuar në njëmbëdhjetë drejtoritë dhe numrin e punëtorëve që njohin gjuhën angleze në këto drejtori. Gjithashtu në tabelë është paraqitur edhe niveli i njohjes së gjuhës angleze nga punëtorët të cilët janë deklaruar që njohin gjuhën angleze. Niveli i paraqitur me numra nga 1 – 5, është përcaktuar si vijon:

1 – dobët
2 – mjaftueshëm
3 – mirë
4 – shumë mire
5 - shkëlqyeshëm

Tabela (2) Njohja e gjuhës angleze nga punëtorët e angazhuar në drejtoritë e komunës

Drejtoritë	Nr. i përgjithshëm i punëtorëve	Nr. i punëtorëve që njohin gjuhën angleze	Mesatarja	Devijimi standard	Përqindja %
11	199	44	4.58794	1.02	22.11

Të dhënat e respodentëve të prezantuar në tabelën (2) tregojnë që përqindja e punëtorëve që njohin gjuhën angleze është 22.11%, ndërsa mesatarja 4.58, ku krahasuar me numrin e përgjithshëm të punëtorëve konsiderohet të jetë mjaft e ulët.

Tabela (3) Niveli i njohjes së gjuhës angleze i punëtorëve të angazhuar në drejtoritë e komunës

	Nr. i punëtorëve që njohin gjuhën angleze	1	2	3	4	5	Mesatarja	Devijimi standard
Numri	44	17	11	7	9	0	11	3.7
Përqindja %	100	38.63	25	15.90	20.45	0	25	8.4

Në tabelën (3) shihet që nga numri i punëtorëve të deklaruar që njohin gjuhën angleze e që është 44 apo 22.11% nga numri i përgjithshëm 199, përqindja e njohjes së gjuhës angleze i 44 punëtorëve sipas niveleve është: 38.63% e punëtorëve e njohin **dobët** gjuhën angleze, 25% e punëtorëve e njohin **mjaftueshëm** gjuhë angleze, 15.90% e punëtorëve e njohin **mirë** gjuhën angleze, 20.45% e punëtorëve e njohin **shumë mirë** gjuhën angleze dhe 0% e punëtorëve e njohin **shkëlqyeshëm** gjuhën angleze.

2. Rezultatet nga intervista e realizuar me kabinetin e kryetarit

Rezultatet e dala nga të dhënat e grumbulluara përmes intervistës së realizuar me kabinetin e kryetarit të komunës tregojnë që zyrtarët e kabinetit të kryetarit pos dokumenteve në gjuhën shqipe sipas kërkesave lëshojnë edhe dokumente në gjuhën angleze. Në pyetjen lidhur me numrin e dokumenteve të përkthyera në gjuhën angleze në tre mujorin e parë të vitit 2014, sipas përfaqësuesit të kabinetit të kryetarit, nuk mund të sigurojnë numër të saktë. Kabineti i kryetarit nuk ka përkthyes të angazhuar as kompani të kontraktuar për përkthime. Në raste nevoje përkthimi kryhet nga vetë zyrtarët e kabinetit dhe modelet e gatshme që vijnë nga niveli qendror e që janë të përkthyera në tri gjuhë, shqipe, angleze dhe serbokroate. Për përkthimet e kryera nga vetë zyrtarët e kabinetit, sipas të dhënave nga intervista nuk ka mbikëqyrje të cilësisë së përkthimeve të kryera.

Vështirësitë në aplikimin dhe përkthimin në gjuhën angleze të cilat hasen nga kabineti i kryetarit janë: Mungesa e përkthyesve të

angazhuar, mungesa e buxhetit për kontraktim të përkthyesve të jashtëm, niveli jo i mjaftueshëm i njohjes së gjuhës angleze i zyrtarëve të kabinetit, etj.

Tabela (4) Numri i punëtorëve që njohin gjuhën angleze në kabinetin e kryetarit

Nr. i përgjithshëm i punëtorëve	**Nr. i punëtorëve që njohin gjuhën angleze**	**Përqindja %**
20	2	10

Prej numrit të përgjithshëm të punonjësve të angazhuar në kabinetin e kryetarit, i cili numër sipas përfaqësuesit të kabinetit sillet prej 11 deri në 20 punonjës, vetëm 2 (10%) prej tyre e njohin gjuhën angleze.

Tabela (5) Niveli i njohjes së gjuhës angleze i punëtorëve të angazhuar në kabinetin e kryetarit

	Nr. i punëtorëve që njohin gjuhën angleze	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Numri	2	0	0	0	1	1

Tabela (4) paraqet nivelin e njohjes së gjuhës angleze të 2 (10%) punonjësve në kabinetin e kryetarit, ku sipas tabelës njëri zotëron nivelin 4 (shumë mirë) dhe tjetri nivelin 5 (shkëlqyeshëm).

Diskutimet

- Në pyetjen lidhur me numrin e dokumente të përkthyera në tremujorin e parë të vitit 2014, drejtoria e Administratës së Përgjithshme është përgjigjur që nuk kanë numër të saktë dhe sipas drejtorit të Administratës së Përgjithshme, dokumentet e përkthyera janë të publikuara në web-faqe të komunës. Por mbas kërkimit

në web-faqen e komunës është gjetur që nuk ka përkthime të dokumenteve në gjuhën angleze, pos titujve të rubrikave në web-faqe dhe disa lajmeve të publikuara.

- Duke e parë që drejtoritë pranojnë kërkesa për përkthim të dokumenteve në gjuhën angleze, komuna duhet të ketë përkthyes dhe interpret të gjuhës angleze.
- Mbase përgjegjësitë e drejtorive deklarojnë që nuk kanë të angazhuar përkthyes apo kompani të kontraktuar për përkthime, atëherë punonjësit nëpër drejtoritë e komunës është e nevojshme ta zotërojnë gjuhën angleze të paktën deri në një shkallë mesatare, derisa sipas hulumtimit del që nga 44 punonjës që njohin gjuhën angleze mesatarja (11) është në nivelin 2 (mjaftueshëm).
- Komuna ka dy përkthyes të gjuhës serbo-kroate të cilët e zhvillojnë veprimtarinë e tyre pa asnjë mbikëqyrje.
- Deri më 1 janar 2013, Ferizaj nuk ka pasur leje për licencimin e përkthyesve. Licencimi është bërë në qendrat si Prishtinë, Gjilan etj.
- Ka edhe raste që përkthyesit janë licencuar jashtë Kosovës e që zhvillojnë veprimtaritë e tyre brenda vendit.

Kufizimet e studimit

Studimi është përqendruar vetëm në institucionin e Komunës së Ferizajt për tre mujorin e parë të vitit 2014.
Gjatë grumbullimit dhe analizës së të dhënave nga anketimi dhe intervista kemi hasur në vështirësi për të arritur në informata të sakta, mbase disa të dhëna të grumbulluara nga anketat dhe intervista nuk kanë korresponduar me të dhënat e publikuara në web-faqen e komunës së Ferizajt.

Përfundime

- Komuna e Ferizajt ka njëmbëdhjetë drejtori dhe të gjitha lëshojnë dokumente.
- Pos drejtorisë së Administratës së Përgjithshme, ku disa prej dokumenteve lëshohen në tri gjuhë, shqipe, angleze

dhe serbokroate, në drejtoritë e tjera, dokumentet lëshohen vetëm në gjuhën shqipe.

- Komuna nuk ka përkthyes/interpret dhe as kompani të kontraktuar për përkthime.
- Edhe pse ka kërkesa për përkthime të dokumenteve në gjuhën angleze, në raste nevoje për përkthim të dokumenteve në gjuhën angleze pala është e detyruar t'iu drejtohet përkthyesve privatë.
- Sipas të dhënave të marra nga lista e interpretëve të licencuar (interpretët e Gjykatës së Qarkut në Prishtinë), në Komunën e Ferizajt (jashtë institucionit komunal) veprojnë shtatë përkthyes të certifikuar.
- Sipas të dhënave nga Drejtoria e Administratës së Përgjithshme (e vetmja drejtori që përkthen dokumente) pos dokumenteve që janë model i gatshëm nga niveli qendror, disa përkthime kryhen edhe nga zyrtarët e drejtorisë, të cilët sipas deklarimit të tyre niveli i njohjes së gjuhës angleze nuk është i shkëlqyeshëm.
- Përkthimet që kryhen si nga zyrtarët komunalë ashtu edhe nga përkthyesit privatë nuk mbikëqyren nga komuna.
- Asnjë nga zyrtarët e deklaruar që njohin gjuhën angleze, kryesisht zyrtarët që kryejnë përkthime nuk janë të certifikuar.
- Bazuar në të dhënat e grumbulluara kemi arrit në përfundim që komuna e Ferizajt si institucioni më i rëndësishëm përballet me vështirësi sa i përket aplikimit dhe përkthimit në gjuhën angleze.

Rekomandime

- Bazuar në kërkesat për përkthim të dokumenteve në gjuhën angleze, konsiderojmë që të gjitha drejtoritë përfshirë edhe kabinetin e kryetarit, duhet të lëshojnë dokumente edhe në gjuhën angleze.

- Komuna ka nevojë për përkthyes/interpret apo kompani me kontratë të rregullt për përkthime të dokumenteve në gjuhën angleze.
- Përkthyesit/ interpretët e angazhuar nga komuna për përkthim të dokumenteve në gjuhën angleze, duhet të jenë të licencuar.
- Nëse zyrtarët e drejtorive dhe të kabinetit të kryetarit kryejnë përkthime të dokumenteve në gjuhën angleze, këta zyrtarë duhet të kenë nivel të shkëlqyeshëm të njohjes së gjuhës angleze dhe të kenë mbikëqyrje për përkthimet e kryera.

Referencat

1. International Reading Association, Standards for the English Language Arts, Newark, Delaware, 1996
2. Algeo J., The Origins and development of the English language, Boston, 2010
3. Al-Nakhalah A.M., Investigating the Difficulties and Problems Fased by Language Students of Al Quds Open University in Legal Translation Proces, International Journal of English Language & Translational Studies, Gaza Region, 2013.
4. http://www.corestandards.org/assets/application-for-english-learners.pdf (marrur me 03.12.2014)
5. http://birn.eu.com/en/file/show/final%20report%202013.pdf (e marrur më 04.12.2014)
6. http://eltsjournal.org/pdf_files/Investigating%20the%20Difficulties%20and%20Problems%20Faced%20by%20the%20English%20Language%20Students%20of%20Al%20Quds%20Open%20University%20in%20Legal%20Translation%20Process-Full%20Paper.pdf (marrur më 03.12.2014)