

**Анализа на активните мерки на пазарот на трудот во рамките на Националната служба за вработување (НСВ) на Албанија: примерот на НСВ Тирана**

Др. Елона Дембо<sup>1</sup>  
(edhembo@yahoo.co.uk)  
Катедра за социјална работа  
и социјална политика  
Универзитет на Тирана

**Апстракт**

И покрај својот економски растеж од изминатите декади, Албанија сеуште бележи високи стапки на невработеност, посебно кај жените и младите, што го потврдуваат и годишните извештаи на Албанскиот институт за статистика. Промовирањето на поголемо учество на жени и млади на пазарот на трудот е од суштинска важност за Албанија. Секторската Стратегија за вработување за периодот 2007-2013 год. се фокусира на јакнење на капацитетите на Националната служба за вработување (НСВ) за спроведување на активни и пасивни програми на пазарот на трудот. Еден од глав-

---

<sup>1</sup> Авторот сака да се заблагодари на UNWomen Албанија за дадената можност да работи како национален советник и да го базира одвој труд врз податоците собрани во рамките на иницијативата „Родовата анализа на службите на вработување на младите во реонот на Тирана“ во 2012.

**Analysis of Active Labour Market Measures within National Employment Services (NES) in Albania: The case of NES Tirana**

Dr. Elona DHEMBO<sup>1</sup>  
(edhembo@yahoo.co.uk)  
Department of Social Work  
and Social Policy  
University of Tirana

**Abstract**

Despite its economic growth in the past decades, Albania continues to show high unemployment rates, particularly in women and youth, as demonstrated in the yearly reports of the Albanian Institute of Statistics. Promoting women and youth participation in labour market is of utmost importance for Albania. The Sectoral Strategy on Employment 2007-2013 focuses on strengthening the capacity of the National Employment Service (NES) to administer active and passive labour market programmes. A main priority of the labour

---

<sup>1</sup> The author would like to thank UNWomen Albania for giving the opportunity to work as a national consultant and base this paper on the data gathered under the initiative “Gender Analysis of Youth Employment Services in Tirana District” in 2012.

ните приоритети на политиките на реформа на пазарот на трудот е преориентирање на НСВ кон давање на услуги – планирање, изготвување, следење и евалуација на активните политики на пазарот на трудот (АППТ) со фокус на категории на лица кои се под ризик од исклучување од пазарот на трудот.

Целта на овој труд е да прикаже како АППТ во Албанија допираат и одговараат на потребите на целните корисници, посебно младите и жените, преку разгледување на примерот на регионалната канцеларија на НСВ во Тирана (главниот град, кој покрива скоро 1/3 од Албанското население). Применета е комбинација на секундарни квантитативни и примарни квалитативни податоци со цел да се осознаат постојните услови во службата и нејзината динамика, предизвици и можности. Овој труд констатира докази за пристапи кои се родово неприлагодливи, со ограничена моќ на политиките на регионално ниво, лошо креирање на политики базирани на докази, недоволен број на програми за обука /преквалификација, како и ограничени можности на проследување на успешноста на политиките што доведува до тоа услугите на НСВ да не се сметаат за најважната стратегија за барање работа од страна на целните групите на самата НСВ.

*Клучни зборови:* Национална служба за вработување (НСВ), Албанија, жени, млади жени, активни политики на пазарот на трудот (АППТ).

market policy reform is to reorient NES towards provision of services – planning, designing, monitoring and evaluating active labour market policies (ALMPs) targeting groups at risk of labour market exclusion.

This paper aims to show how targeted beneficiaries of ALMPs in Albania, particularly women and youth are reached and their needs addressed by these policies, by looking at the case of NES regional office in Tirana (the capital, covering almost 1/3 of Albanian population). A combination of secondary quantitative data and primary qualitative data are used to map the current state of the service and its dynamics, challenges and opportunities. The paper finds evidence of gender-blind approaches, limited policy power at regional level, poor evidence-based policymaking, insufficient training/qualification programs, and limited follow-up leading at NES services not being considered as a main job seeking strategy for groups it targets.

*Key words:* national employment service (NES), Albania, women, young women, active labour market policies (ALMP)

## Вовед

Во изминатите декади Албанија се придвижи од земја со ниски приходи кон земја со пониски средни приходи (СБ, 2012). Независно од економскиот напредок, земјата сè уште покажува високи стапки на невработеност. Сите годишни извештаи со наслов „Мажите и жените во Албанија“ објавувани од Институтот за статистика на Албанија (ИНСТАТ) покажуваат особено ниски индикатори на пазарот на трудот за жените. Жените се жртви на сè пониското учество на пазарот на трудот. Учесството на женската работна сила во Албанија падна од 56% на 52% а невработеноста кај жените се зголеми од 12% на 16% во периодот од 2007 до 2009 (ИНСТАТ [www.instat.gov.al](http://www.instat.gov.al)). Истото важи и за младите луѓе, во кои групата на млади жени е најранливата група. Во 2011, вработени биле 29% од младите жени на возраст 15-24 год. споредено со 38.9% од мажите во истата возрасна група (ИНСТАТ, 2012).

За Владата на Р. Албанија промовирањето на економското јакнење на жените е од огромна важност. Економското јакнење на жените е суштинско во Националната стратегија за родова еднаквост и за намалување на родово-базираното насилството и на домашното насилство (2011-2015). Стратегијата јасно

## Introduction

In the past decades, Albania has moved from low income to lower middle income country (WB, 2012). Regardless of its economic progress, the country continues to show high unemployment rates. All yearly reports “Men and women in Albania” published by the Institute of Statistics in Albania (INSTAT) show particularly low labour market indicators for women. Women suffer from low and decreasing participation in the labour market. Female labour force participation in Albania has decreased from 56% to 52% and female unemployment has increased from 12% to 16% between 2007 and 2009 (INSTAT [www.instat.gov.al](http://www.instat.gov.al)). The same holds true for young people, with young women constituting the most vulnerable group. In 2011, 29% of young women 15-24 were employed as compared to 38.9% of men of the same age group (INSTAT, 2012).

For the Government of Albania, promoting women’s economic empowerment is of utmost importance. Women’s economic empowerment is crucial in the National Strategy for Gender Equality and Reduction of Gender Based Violence and Domestic Violence (2011-2015). It

го поставува и повикува на економско јакнење на жените како важен фактор за постигнување на „де факто“ родова еднаквост. Во вакво опкружување, Секторската стратегија за вработување 2007-2013 се фокусира на јакнење на капацитетот на Националната служба за вработување (НСВ) за спроведување на активни и пасивни програми на пазарот на трудот, реализација на стручно образование и обука за невработените и намалување на работата во неформалната економија. Еден од главните приоритети на реформата на политиките на пазарот на трудот е преориентирање на НСВ кон давање услуги. Тука се подразбира подобро планирање, изготвување, следење и евалуација на активните политики на пазарот на трудот (АППТ), со фокус кон групи кои се под ризик од исклучување од пазарот на трудот, вклучително жените и младите.

Она што службите за вработување го нудат во моментот се посредување и промотивни услуги за невработените кои бараат работа. И додека посредувањето подразбира олеснување при контактите и преговори помеѓу барателите на работа и работодавачите, промотивните програми се поразнообразни и вклучуваат 5 главни столба: а. Промовирање на невработените баратели на работа, б. Промовирање преку преквалификација на работното место, в. Промовирање на вработувањето преку институционал-

clearly states and demands the economic empowerment of women as an important factor in achieving “de facto” gender equality. Against this background, the Sectoral Strategy on Employment 2007-2013 focuses on strengthening the capacity of the National Employment Service (NES) to administer active and passive labour market programmes, to deliver vocational education and training to the unemployed and the reduction of employment in the informal economy. One of the main priorities of the labour market policy reform is to re-orient the NES towards provision of services. This includes strengthening the planning, designing, monitoring and evaluation of active labour market policies (ALMPs) targeting groups at risk of labour market exclusion, women and youth included.

What the employment services currently offer include mediation and promotion services for unemployed people in search of a job. While mediation consists in facilitating contacts and negotiations between jobseekers and employers the promotion programs are more diverse and include 5 main pillars: a. Promotion of unemployed jobseekers, b. Promotion through qualifications at workplace, c. Promotion of employment through institutional qualification, d. Promotion of em-

но квалификување, г. Промовирање на вработувањето<sup>2</sup> на маргинализираните жени, и д. Промовирање на вработување на млади дипломци од универзитет. Услугите на НСВ се даваат преку регионалните и локалните канцеларии за вработување, работните клубови, центрите за стручно образование, бизнис клубовите и останатите структури кои се воспоставени и функционираат со цел да се постигне главниот обем на активности на НСВ. Од нив се очекува да работат во полза на споменатите програми преку нудење на советодавни услуги и услуги за стручна дообука; соработка со локалната самоуправа за организирање на јавни работи со вклучување на невработените лица кои бараат работа; нудење на стручно образование за барателите на работа и за младите лица; кредитирање на работодавачи кои нудат обука за вработените; финансиска поддршка за невработените кои посетуваат курсеви за стручно образование; како и преку прибирање и известување за важните податоци.

Состојбата со вработеноста на високо неактивната стапка на жените (посебно младите жени) е прашање кое сериозно загрижува. Капацитетот на институциите на паза-

ployment<sup>2</sup> of marginalised women; and e. Promotion of employment of young university graduates. NES services are delivered through the regional and local employment offices, labour clubs, vocational training centres, business clubs and other structures which are put in place and maintained in order to achieve the main scope of NES activity. They are expected to work for the above programs by offering job counselling and vocational services; cooperating with the local governance for the organization of public workings by involving unemployed people in search of jobs; offering vocational trainings for job-seekers and young people; crediting of employers offering training to their employees; financially supporting the unemployed that attend vocational education courses; and by collecting data and reporting relevant data.

The employment situation of high inactivity rate of women (particularly young women) is a matter of serious concern. The capacity of labour market institutions to address the labour market challenges for women in specific requires a major effort in both policy develop-

---

<sup>2</sup> Во моментот НСВ Албанија ги нуди своите услуги во сите делови на земјата, преку канцеларии за вработување од кои 24 се локални а 12 канцеларии функционираат на ниво на регион.

---

<sup>2</sup> Currently, NES Albania extends its services in all districts of the country, through 36 employment offices, of which 24 being local offices and 12 operating at the district level.

рот на трудот да одговорат на неговите предизвици, посебно за жените, бара огромни напори и во делот на јакнењето на политиките и што се однесува до обезбедување на услугите. За да се разбере поврзанооста помеѓу пазарот на трудот, женската работна сила и соодветните служби за вработување кои доаѓаат од НСВ во поддршка на процесот, потребно е да се разработи кохерентна родова анализа во рамките на постојните служби за вработување на НСВ.

Целта на овој труд е да се анализираат АППТ во Албанија со посебен акцент на најранливите групи кога станува збор за невработеноста: оние кои ги комбинираат ранливоста базирана на род и возраст, поточно младите жени. Судејќи според примерот на НСВ Тирана (најголемата во земјата), прегледот на постојните информации, вклучително официјани податоци и статистика се комбинира со квалитативни примарни податоци прибрани преку давателите на услуги и корисниците со цел да се мапираат истите и да се истражат предизвиците и можностите.

### **Теоретски согледувања и преглед на литература**

Во повеќе земји (посебно во оние поразвиените како САД и земјите-членки на ЕУ), приоритет е намалу-

ment and service provision. To understand the links between labour market, women's labour force and relevant supporting employment services coming from NES, a coherent gender analysis within the existing employment services of NES needs to be developed.

This paper attempts to explore on ALMPs in Albania focusing on the most vulnerable group in terms of unemployment: the ones combining gender-based and age-based vulnerability, namely young women. Looking at the case of NES Tirana (largest in the country), the review of existing information including official data and statistics is combined with qualitative primary data gathered from service delivers and beneficiaries to map the service and explore on its challenges and opportunities.

### **Theoretical consideration and literature review**

Across countries (particularly developed ones like the USA and the EU member states), the reduction of

вање на невработеноста, пред сè на долгорочната невработеност. Овој приоритет е зајакнат поради изострената проблематика која оди паралелно со економската криза.<sup>3</sup> Сепак, независно од интензитетот, невработеноста традиционално постои како проблем за граѓаните, политичарите и академската заедница.

При проучување на невработеноста, теоријата (како што е неокласичната економика на трудот) разграничувајќи помеѓу различните видови невработеност; структурната, фрикциската и цикличната невработеност ги постави темелите за емпириски проучувања (Campbell и Brue, 1995; Davidson, 1990). Сепак, проучувајќи ги земјите во развој, истражувачите тврдат дека одредени тероеетски концепти кои доаѓаат од развиените земји пречесто нудат незадоволителни теоретски објаснувања и смерници за политиките во однос на состојбата со невработеноста во сиромашните земји во развој (види Хаџи, 2007). Ова остава многу простор за дополнителни размислувања во оваа насока.

Кога зборуваме за истражување на невработеноста, главниот домен

unemployment, and above all of long-term unemployment is a priority. This priority is reinforced due to sharpening of the problematic accompanying the current economic crisis. But no matter what the intensity, unemployment has traditionally been there as a concern of citizens, policymakers and scholars.<sup>3</sup>

In studying unemployment, theoretical works (like the neo-classical labour economics) distinguishing between different types of unemployment; structural, frictional, and cyclical unemployment have set foundations for empirical research (Campbell and Brue, 1995; Davidson, 1990). However, researchers looking at developing countries claim that certain theoretical concepts coming from developed countries all too often offer non-satisfactory theoretical explanation and policy guidance on unemployment situation in poor developing countries (see Haji, 2007). This leaves plenty of room for further contributions in this regard.

When speaking of research on unemployment, a major area of interest is that of labour market policies. Labour market policies and

---

<sup>3</sup> Во 2011, бројот на лицата невработени подолго од една година во земјите на ЕУ изнесувал скоро 10 милиони – вклучувајќи ги трите милиони кои биле невработени 12 до 17 месеци, 1.6 милиони невработени 18 до 23 месеци, 3.2 милиони невработени 24 до 47 месеци и 1.9 милиони невработени подолго од 48 месеци. (Долгорочна невработеност во 2012, Европска Комисија, Преглед на ЕОВ-Европска опсерваторија за вработување, стр.5)

---

<sup>3</sup> In 2011, those unemployed for more than a year in the EU totalled almost 10 million — including 3 million who had been unemployed for 12 to 17 months, 1.6 million for 18 to 23 months, 3.2 million for 24 to 47 months and 1.9 million for more than 48 months. (Long-term Unemployment 2012, European Commission, EEO Review p.5)

на интерес е оној на политиките на пазарот на трудот. Врз политиките на пазарот на трудот и реформите во социјалната држава често влијаат социо-економските и политичките губитоци и придобивки (Vis, 2009). Во изминативе децении сведоци сме на обиди за намалување на бенефициите за вработување во многу земји на ОЕЦД (Alemain, 2012). Од трите одделни вида на бенефиции: легислатива за заштита на вработеноста (ЛЗВ), активни политики на пазарот на трудот (АППТ), и надоместоци за невработеност, делотворноста на АППТ е најчесто под лупа.

Пред да преминеме на преиспитување на оваа категорија на политики во Албанија, овој дел содржи краток преглед на она што меѓународната литература го говори во однос на АППТ и нивната делотворност.

### **Активни политики на пазарот на трудот**

Главната цел на активните политики на пазарот на трудот (АППТ) е зголемување на шансите за повторно вработување на невработените лица. Целта на АППТ е враќање на невработените назад на работа преку подобрување на функционирањето на пазарот на трудот низ четири основни функции: поголема продуктивност и добросостојба преку работно ангажирање на невработените или нивно инвести-

welfare state reforms are often affected by the socio-economic and political losses and gains (Vis, 2009). The last decades have witnessed attempts to reduce employment benefits in many OECD countries (Alemain, 2012). Among the three distinguished types of benefits: employment protection legislation (EPL), active labour market policies (ALMPs), and unemployment compensation, ALMPs most often questioned about their effectiveness.

Before moving to explorations of this category of policies in Albania, this section I gives a brief review of what literature has internationally revealed with respect to ALMPs and their effectiveness.

### **Active Labour Market Policies**

The main purpose of active labour market policy (ALMPs) is to increase the re-employment chances of unemployed persons. ALMPs aim at bringing unemployed back to work by improving the functioning of the labour market through four basic functions: raise output and welfare by putting unemployed to work or have them invest in human capital, maintain the size of the ef-



рање во човечки капитал, одржување на големината на ефективната работна сила преку одржување на конкуренција за расположливите работни места, помош за прераспоредавање на трудот во различните под-пазари и олеснување на проблемот со моралниот ризик на осигурувањето во случај на невработеност (Calmfors, 1995). АППТ може да помогнат да се намалат несофпаѓањата на пазарот на трудот преку програми какви што се службите за вработување, обуки на пазарот на трудот и субвенционирано вработување (Boone and van Ours, 2004).

Во раните 1990-ти, на АППТ се гледаше како на универзален лек за пазарот на трудот. Уште во 1994 Студијата на работните места на ОЕЦД им порача на владите да „го зајакнат акцентот на активните политики на пазарот на трудот и да се зајакне нивната ефикасност“ (ОЕЦД, 1994). Скорешните студии сепак не се многу оптимистични во однос на придобивките од многу од овие програми. Всушност ползата од АППТ е предмет на скепса помеѓу политичарите но и помеѓу работодавачите и самите баратели на работа (пр. Heckman и др., 1999; Grubb and Martin, 2001; Kluge and Schmidt, 2002) со што станува неопходно постојано и редовно да се следат и евалуираат програмите на пазарот на трудот (O’Leary и др., 2001).

Систематски национални и показатели од економетриските студии кои произлегуваат од делата на Heckman и др. (1999), Kluge и Schmidt (2002), и Kluge (2006) заед-

fective labour force by keeping up competition for available jobs, help to reallocate labour between different sub-markets, and alleviate the moral-hazard problem of unemployment insurance (Calmfors, 1995). ALMPs may help eliminate mismatch in the labour market through programs such as public employment services, labour market training, and subsidized employment (Boone and van Ours, 2004).

In the early 1990s, ALMPs were seen as a universal remedy for the labour market. Back in 1994 OECD Jobs study recommended governments to „strengthen the emphasis on active labour market policies and reinforce their effectiveness“ (OECD, 1994). Recent studies however, are not very optimistic about the benefits of many of these programs. In fact, the usefulness of ALMPs is often a subject of scepticism among politicians as well as employers and jobseekers themselves (e.g., Heckman et al., 1999; Grubb and Martin, 2001; Kluge and Schmidt, 2002) making continuous and regular monitoring and evaluation of labour market programs a necessity (O’Leary et al., 2001).

Systematic cross-country evidence from econometrical studies stemming from the works of Heckman et al. (1999), Kluge and Schmidt (2002), and Kluge (2006) along with those from Betcherman et al. (2004), Dar and Tzannatos (1999) and Mar-

но со оние од Betcherman и др. (2004), Dar и Tzanaltos (1999) и Martin и Grubb (2001) дале цврста потпора на истите. Heckman и др. (1999) нудат детален преглед на неколку микро-економски евалуациски студии и заклучуваат дека програмите на пазарот на трудот во најмала рака имаат скромно влијание на перспективите на учесниците на пазарот на трудот. Тие ги проучувале влијанијата на интервенции како што се обуките за работни места, помош при барањето работа како и субвенционирање на платите за поголема вработливост. Заклучоците индицираат нејасни обрасци на успех во рамките на категориите на интервенции и многу скромни и доста разочарувачки исходи, посебно кај младите. Во своето дело од 2011, Calmfors, Forslund и Hemstrom исто така заклучуваат дека доказите за делотворноста на шведските АППТ се доста разочарувачки.

Kluve и Schmidt (2002) собрале примерок од 53 евалуации од европски програми имплементирани помеѓу 1983 и 1999 и ги споредиле нивните резултати со оние на програмите од САД претходно студирани од страна на Heckman и др. (1999). Нивната општа анализа констатира мешани програмски ефекти во рамките на низата категории на интервенции и целната популација: додека обуката и помошта при барањето работа може да помогнат да се зголемат шансите на учесниците на пазарот на трудот, директните програми за отворање работни места во јавниот сектор може да доведат до негатив-

tin and Grubb (2001) have provided some solid grounds. Heckman et al. (1999) give a detailed overview of several micro-econometric evaluation studies and conclude that labour market programs have at best a modest impact on participants' labour market prospects. They observed the impacts of interventions such as job training, job search assistance, and wage subsidies on employability. The findings suggest a non-clear pattern of success across categories of intervention and very moderate and rather disappointing outcomes, especially for youth. In their work of 2011, Calmfors, Forslund and Hemstrom also conclude that the evidence on the effectiveness of Swedish ALMPs is rather disappointing.

Kluve and Schmidt (2002) collected a sample of 53 evaluations of European programs implemented between 1983 and 1999, and compared their results to the U.S. programs previously studied by Heckman et al. (1999). Their overview analysis suggests mixed program effects across categories of intervention and target population: while training and job search assistance may be effective to improve the participants' labour market prospects, direct job creation programs in the public sector may lead to negative gains and hinder employability of some target groups.

Following the previous studies, in 2006, Kluve set a meta-analytical

ни последици и да ја попречат вработливоста на одредени целни групи.

По претходните студии, во 2006 Kluve поставил мета-аналитичка рамка за проценка на веројатноста на успех во однос на ефектите на АППТ во Европа на позитивниот третман врз вработувањето, со посебен фокус на програмите имплементирани во доцните '90-ти и 2000-ти. Резултатите покажуваат дека таа категорија на интервенција е единствената јасна детерминанта за успехот на активните мерки на пазарот на трудот во Европа, и дека постојат малку, скоро воопшто докази дека изгледот на студијата или факторите кои се релевантни за земјата ја објаснуваат делотворноста на програмите.

При неодамнешен преглед базиран на микро-економетриските евалуации на скоро стотина програми во 26 различни земји, Card, Kluve и Weber (2010) заклучиле дека подолгорочните евалуации на АППТ обично се поповолни во однос на краткорочните, и дека субвенционираниите програми за работа во јавниот сектор се помалку успешни во споредба со останатите видови на АППТ. Сепак, најголемиот број од овие истражувања и проучувања се обопштени и ограничени, а доказите се уште пооскудни кога фокусот е на конкретни целни групи како што се младите (Puerto, 2007).

Шансите за пронаоѓање на нова работа може да се зајакнат со активните политики на пазарот на трудот (Cornelißen, 2007). Сепак, постои значителна хетерогеност во влија-

framework to estimate the probability of success, in terms of positive treatment effects on employment, of ALMPs in Europe, with special attention drawn to programs implemented in the late '90s and in the 2000s. Its results indicate that category of intervention is the only clear determinant of success of active labour market measures in Europe, and there is little if any evidence that study design or country-context factors explain the programs' effectiveness.

A more recent overview, based on micro-econometric evaluations of nearly a hundred programmes across 26 different countries Card, Kluve and Weber (2010) conclude that longer-term evaluations of ALMPs tend to be more favourable than short-term evaluations, and that subsidised public sector job programmes are less successful than other types of ALMPs. However, most of these research and studies are generic and limited; the evidence is even more scant when the focus is on specific target groups such as youth (Puerto, 2007).

The chances of finding a new job can be enhanced by active labour market policies (Cornelißen, 2007). Nonetheless, there is considerable heterogeneity in the impact of these programs, thus for some groups of workers the programs are more effective than for others. Results are remarkably uniform when it comes to

нието на овие програми, оттаму за одредени групи работници овие програми се поефективни отколку за други. Резултатите се забележително униформни кога станува збор за исходот на АППТ за жените. За нив се констатира дека имаат позитивен ефект отколку за мажите, посебно во економиите со релативно низок степен на учество на женска работна сила. Овие заклучоци се најочигледни кај програмите за обуки за вештини (Bergemann, и van der Berg, 2006). Оттаму, позитивните и поголемите ефекти од обуката за вработување кај жените во споредба со мажите одат рака под рака со поголем родов расчекор во учеството на пазарот на трудот.

Во САД, сознанијата на Greenberg и др. (2003) за младите биле посебно обесхрабрувачки. Што се однесува до програмските елементи, обуката во училишта постојано давала позитивни ефекти во однос на обуката на работното место. Обуката се чинело дека е помалку ефективна за корисниците белци и од женски род во споредба со сите други учесници вкупно. Kluge и Schmidt (2002) и Heckman и др. (1999) исто така сметаат дека младите работници се најтешката група за помагање од сите невработени. Сепак во транзициска или земја во развој, Puerto (2007) смета дека една програма за вработување има барем 50% поголема веројатност за позитивни резултати помеѓу младите отколку таква програма спроведена во развиена земја.

ALMPs outcomes for women. They are found to have positive effects on women, larger than for men, in particular in economies with relatively low female labour force participation. These conclusions are strongest for skill-training programmes (Bergemann, and van der Berg, 2006). Thus, positive and larger effects of training on employment outcomes for women, compared to men, go along with a larger gender gap in labour force participation.

In the United States, Greenberg et al. (2003) findings for youth were particularly discouraging. Across program components, classroom training yielded consistently positive effects relative to on-the-job training. Training appeared to be less effective for whites and female beneficiaries than for all other participants. Kluge and Schmidt (2002) and Heckman et al. (1999) also find young workers as the most difficult group to assist among the unemployed. However, in a developing or transitional country, Puerto (2007) finds that an employment program has at least a 50 percent higher probability of yielding positive impact for youth than a developed-country program.

## ПРИСТАП И МЕТОДИ

Резимирајќи го досегашниот преглед на спроведените проучувања на АППТ, може да се констатира дека досега акцентот бил најмногу ставен на разграничувањето помеѓу микро и макро ефектите на АППТ преку два главни пристапи; првиот со користење на микро податоци за да се измери влијанието на учеството на програмите врз вработувањето и приходите на поединците; вториот вид преку користење на збирни податоци за мерење на нето ефектите на програмите за збирна вработеност и невработеност (види исто Martin и Grubb, 2001). Квалитативно се обавуваат многу малку истражувања и проценки, скоро воопшто. Од друга страна, постојат многу евалуациски проучувања кои најмногу се прават во Шведска, земја која АППТ ги користела обемно, или во останатите развиени земји. Конкретниот придонес на овој труд е правење проценка на АППТ од квалитативна гледна точка преку анализа на случајот на една земја во развој каква што е Албанија.

Намерата на овој труд е да ја исполни целта преку проучување на АППТ во Албанија, фокусирајќи се на најранливите групи кога станува збор за невработеноста: онаа каде се комбинирани ранливоста базирана според род и возраст, имено,

## APPROACH AND METHODS

Summing up the above review on the research done on ALMPs, it may be stated that thus far the focus has been primarily on distinguishing between micro and macro effects of ALMPs through two main approaches; first type using micro data to measure the impact of program participation on individuals' employment and earnings; the second type using aggregate data to measure the net effects of programs on aggregate employment and unemployment (see also Martin and Grubb, 2001). Little or no explorations and assessments are done qualitatively. On the other hand, there are many evaluation studies but they are done primarily in Sweden, a country that has used ALMPs extensively or other developed countries. The specific contribution of the work presented here is to provide an assessment of ALMPs from a qualitative approach by looking at the case of developing country like Albania.

This paper attempts to meet its goal by exploring ALMPs in Albania, focusing on the most vulnerable group in terms of unemployment: the one combining gender-based and age-based vulnerability, namely young women. Looking at the case of NES Tirana (largest in the coun-

младите жени. Гледајќи го примерот на НСВ Тирана (најголемата канцеларија во земјата), прегледот на постојните информации; официјалните податоци и статистики се комбинираат со квалитативни примарни

try), the review of existing information; official data and statistics is combined with qualitative primary data gathered from in-depth interviews with service delivers and beneficiaries to map the service and

**Табела 1. Баратели на работа според регион, години 2010 и 2011**  
**Table 1. Job seekers per district, years 2010 & 2011**

Бр. No.	Регион Region	Вкупно Total	Ж F	М M	Вкупно Total	Ж F	М M
1	БЕРАТ BERAT	6506	52.2	47.8	6589	52.3	47.7
2	ДИБЕР DIBER	7790	45.5	54.5	7265	48.1	51.9
3	ДРАЧ DURRES	8910	55.4	44.6	9002	55.2	44.8
4	ЕЛБАСАН ELBASAN	16255	48.1	51.9	16240	47.6	52.4
5	ФИЕР FIER	16132	52.7	47.3	16026	53.8	46.2
6	ЃИРОКАСТРО GJIROKASTER	5287	55.3	44.7	5236	56.5	43.5
7	КОРЧА KORCE	9335	53.4	46.6	9038	54.0	46.0
8	КУКС KUKES	9359	49.3	50.7	9565	49.0	51.0
9	ЛЕЖА LEZHE	13995	48.3	51.7	14207	49.6	50.4
10	СКАДАР SHKODER	21047	44.9	55.1	20803	45.5	54.5
11	ТИРАНА TIRANE	21432	56.7	43.3	21923	57.0	43.0
12	ВАЛОНА VLORE	6713	56.1	43.9	7108	55.5	44.5
	<b>ВКУПНО</b>	<b>142761</b>	<b>51.0</b>	<b>49.0</b>	<b>143002</b>	<b>51.6</b>	<b>48.4</b>

Извор: Национална служба за вработување <http://www.kerkojpune.gov.al/>

Source: Sherbimi Kombetar i Punesimit <http://www.kerkojpune.gov.al/>

податоци прибрани преку длабински интервјуа со конкретните даватели на услуги и корисниците со цел да се мапира услугата и да се истражат предизвиците и можностите.

Информациите и податоците кои се однесуваат на сегашната состојба на услугите и нивната динамика, предизвиците и можностите се прибрани од онлајн извори и длабински интервјуа со клучните соговорници од персоналот на НСВ Тирана (петмина). Информациите и податоците во прилог на описот на состојбата со жените и вработувањето од аспект на користењето на НСВ службата во Тирана и пречките за пристап и користење се прибрани преку интервјуа со жени кои контактирале и ги искористиле услугите на НСВ во Тирана (пет жени) и жени баратели на работа кои решиле да не одат преку НСВ (5 жени). Податоците се прибрани во периодот од ноември 2012 год. до јануари 2013 год. Преку проучување и споредба со резултати и препораки од претходни истражувања, студијата извлекува заклучоци и нуди препораки за подобрување на политиките.

## **ПРЕГЛЕД НА НСВ ВО ТИРАНА**

Канцеларијата на НСВ во Тирана е една од 12-те канцеларии за вработување кои функционираат на регионално ниво. Таа ги покрива

explore on its challenges and opportunities.

Information and data covering the current state of the service and its dynamics, challenges and opportunities are gathered from online sources and in-depth interviews with key informants from NES Tirana staff (five). Information and data providing input for the description of the situation of women and employment in terms of NES Tirana service uptake and challenges to access and use are gathered through interviews with women who have contacted and used NES services in Tirana (five women) and women jobseekers who have not chosen to go through NES (5 women). The data were gathered in the period November 2012 – January 2013. Exploring and comparing to previous research findings and recommendations, the paper draws conclusions and offers recommendations for policy improvements.

## **OVERVIEW OF NES IN TIRANA**

NES Tirana is one of the 12 employment offices operating at the district level. It covers the administrative areas of Tirana and Kavaja.

административните области на Тирана и Каваја. Како што е наведено во почетокот на оваа студија, некои од главните услуги кои НСВ Тирана се очекува да ги нуди како и во другите регионални канцеларии се:

As introduced in the beginning of this paper, some of the main services that NES Tirana is expected to offer like other regional offices include the following:

Графикон 1. Распределба странки според програмите, NES Тирана 2011  
Graph 1. Distribution of clients across programs, NES Tirana 2011



Извор: Национална служба за вработување <http://www.kerkojpune.gov.al/>  
Source: Sherbimi Kombetar i Punesimit <http://www.kerkojpune.gov.al/>

- Посредување за невработени баратели на работа;
- Советодавни и услуги поврзани со стручна квалификација;
- Соработка со локалната самоуправа за организирање на јавни активности преку вклучување на невработени баратели на работа;
- Стручно оспособување за баратели на работа и за младите;
- Кредитирање на работодавачите кои нудат обука на своите вработени;
- Финансиска поддршка за невработените кои посетуваат курсеви за стручно оспособување; и

- mediation services for unemployed jobseekers;
- job counselling and vocational services;
- cooperation with the local governance for the organization of public workings by involving unemployed jobseekers;
- vocational trainings for jobseekers and young people;
- crediting of employers offering training to their employees;
- financial support to the unemployed that attend vocational education courses; and



- Прибирање на податоци и информирање за работната сила, невработеноста и категориите на невработени лица.

Податоците кои се достапни на официјалната веб страница на Централната канцеларија на НСВ (Sherbimi Kombetar i Punesimit) покажуваат дека НСВ Тирана е најголемата регионална канцеларија според вкупниот број на странки годишно (<http://www.kerkojpune.gov.al/>).

Вкупно гледано, нивото на невработеност е повисоко кај жените со константен растечки тренд во текот на годините. Според Статистичките билтени на централата на НСВ, стапките на невработеност се посебно високи кај младите жени (1/4 од невработените жени се помлади од 29) и родовите јазови се поевидентни во урбаните наспроти руралните области (SHKP, 2011). Жени кои се глава на домаќинствата сочинуваат околу 8% од странките, додека најголемиот број од странките доаѓаат од сиромашни семејства кои се исто така корисници на програмите за економска помош.

Помошта на странките на НСВ е поделена според две главни програми:

- програми за посредување (составени од олеснети контакти и преговори помеѓу работодавачи и баратели на работа)
- програми за промовирање/ охрабрување (вклучително а. Про-

- data collection and reporting on labour force, unemployment and categories of unemployed groups.

Data gathered and available for access at the NES National Directorate (Sherbimi Kombetar i Punesimit) official webpage show that NES Tirana is the largest regional office in terms of total number of clients per year (<http://www.kerkojpune.gov.al/>).

Overall, the level of unemployment is higher for women with a continuous growing trend through the years. According to the Statistical Newsletters of the national NES unemployment rates are particularly high for young women (1/4 of unemployed women are under 29 years old) and gender discrepancies are more evident in urban rather than in rural areas (SHKP, 2011). Women head of household make up for about 8% of the clients and the mainstream clients come from poor families which are also beneficiaries of the Economic Aid scheme.

NES clients benefit and are classified according to two main programs:

- mediation programs (consisting in facilitating contacts and negotiations between jobseekers and employers)
- promotion / encouragement programs (including a. Promotion of unemployed jobseekers, b. Promotion through qualifications at the workplace, c. Promotion of employ-

мовирање на невработените баратели на работа, б. Промовирање преку преквалификување на работно место, в. Промовирање на вработувањето преку институционални квалификации, г. Промовирање на вработувањето на маргинализираните жени; и д. Сооднос на вработување на млади универзитетски дипломци.)

Најголемиот број на корисници се вклучени во програмите за посредување и само мал број се вклучени во програмите за промовирање/ охрабрување. Следниов графикон го прикажува овој сооднос врз основа на податоците од НСВ Тирана за 2011.

Ваквиот тренд на распределба според програми продолжува и за годината 2012 како што потврди персоналот на НСВ Тирана врз основа на прибраните податоци (кои сè уште не е објавени).

## **ВКЛУЧУВАЊЕ НА РОДОВИТЕ ПРАШАЊАТА ВО НСВ**

### **Активни мерки на пазарот на трудот**

Регионалните канцеларии НСВ се замислени и се очекува да бидат и да дејствуваат како спроведувачи на политиките. Вработените во НСВ Тирана јасно дадоа до заење дека од нив не се очекува и дека всушност тие не планираат ниту имплементираат какви било конкрет-

ment through institutional qualification, d. Promotion of employment of marginalised women; and e. Proportion of employment of young university graduates.)

Vast majority of beneficiaries fall under the mediation programs and only a small proportion under promotion/encouragement programs. The following graph illustrates this distribution referring to data on NES Tirana from 2011.

The trend of such distribution across programs was confirmed by NES Tirana staff to be constant also with the data gathered for year 2012 (even though not yet published).

## **GENDER MAINSTREAM WITHIN NES**

### **Active labour market measures**

Regional NES are designed and expected to be and act as policy implementers. Staff members of NES Tirana clearly stated that they are not expected and in fact they do not plan and implement any specific, regional tailored measures. They are bound to what is planned and de-

ни регионално скроени мерки. Тие се обврзани да го спроведуваат она што се планира и изготвува на национално ниво. Основните акти кои ја регулираат нивната работа и кои се обидуваат успешно да ги следат и да ги имплементираат се:

а. Националната стратегија за вработување (2007-13);

б. Одлуката на Советот на министри бр. 873 од 27.12.2006 год. за „Финансиските мерки, критериуми и процедури за имплементација на програмите за професионално стажирање за невработените баратели на работа кои дипломирале во земјата или во странство“;<sup>4</sup>

в. Одлуката на Советот на министрите бр. 47 од 16.1.2008 год. за „Програмата за промовирање на вработувањето преку преквалификации на работното место“;<sup>5</sup>

г. Одлука на Советот на министри бр. 48 од 16.1.2008 год. за „Износот и критериумите за користење на програмите за промовирање на вработеноста кај невработените баратели на работа со потешкотии“.<sup>6</sup>

signed at the national level. The main policy documents they refer to and try to successfully follow and implement are:

a. The National Strategy for Employment (2007-13);

b. Council of Ministers Decision No. 873 dt. 27.12.2006 on the „Financial measures, criteria and procedures on the implementation of professional internship programs for unemployed jobseekers who graduated in the country or abroad“<sup>4</sup>

c. Council of Ministers Decision No. 47 dt. 16.1.2008 on the „Program for promoting employment through in-work qualifications“<sup>5</sup>

d. Council of Ministers Decision No. 48 dt. 16.1.2008 on the „Amount and criteria to benefit from the program of promoting employment among unemployed jobseekers in difficulties“<sup>6</sup>

The Strategy on Employment 2007-2013 focuses on strengthening the capacity of the National Employment Service (NES) to administer active and passive labour

<sup>4</sup> На албански “PËR MASËN E FINANCIIMIT, KRITERET DHE PROCEDURAT E ZBATIMIT TË PROGRAMEVE TË PRAKTIKAVE PROFESIONALE PËR PUNËKËRKUESIT E PAPUNË, QË KANË MBARUAR ARSIMIN E LARTË, BRENDA APO JASHTË VENDIT”

<sup>5</sup> На албански “PËR PROGRAMIN E NXITJES SË PUNËSIMIT, NËPËRMJET FORMIMIT NË PUNË”

<sup>6</sup> На албански “PËR MASËN DHE KRITERET E PËRFITIMIT NGA PROGRAMI I NXITJES SË PUNËSIMIT TË PUNËKËRKUESVE TË PAPUNË NË VËSHITIRËSI”

<sup>4</sup> In Alb. “PËR MASËN E FINANCIIMIT, KRITERET DHE PROCEDURAT E ZBATIMIT TË PROGRAMEVE TË PRAKTIKAVE PROFESIONALE PËR PUNËKËRKUESIT E PAPUNË, QË KANË MBARUAR ARSIMIN E LARTË, BRENDA APO JASHTË VENDIT”

<sup>5</sup> In Alb. “PËR PROGRAMIN E NXITJES SË PUNËSIMIT, NËPËRMJET FORMIMIT NË PUNË”

<sup>6</sup> In Alb. “PËR MASËN DHE KRITERET E PËRFITIMIT NGA PROGRAMI I NXITJES SË PUNËSIMIT TË PUNËKËRKUESVE TË PAPUNË NË VËSHITIRËSI”

Стратегијата за вработување 2007-2013 се фокусира на јакнење на капацитетот на Националната служба за вработување (НСВ) за спроведување на активни и пасивни програми за пазарот на трудот, за стручно образование и обука на невработените и намалување на работата во неформалната економија. Еден од приоритетите на реформите на политиките на пазарот на трудот е преориентирање на НСВ кон давањето на услуги. Тука се вклучени подобро планирање, изготвување, следење и евалуација на активните политики на пазарот на трудот (АППТ) со фокус на групи кои се под ризик од исклучување од пазарот на трудот, вклучувајќи ги жените и младите.

### **Изготвување на активните мерки на пазарот на трудот**

Вработените во НСВ Тирана велат дека НСВ постојано спроведува истражувања на трендовите и развојот на пазарот на трудот на национално ниво. Истото не се однесува за регионалните канцеларии вклучително НСВ Тирана. Регионалните канцеларии не спроведуваат независни истражувања на пазарот на трудот за регионот за кој се надлежни.

Сепак, според персоналот на НСВ Тирана, националните истражувања на пазарот на трудот секо-

market programmes, to deliver vocational education and training to the unemployed and the reduction of employment in the informal economy. One of the main priorities of the labour market policy reform is to re-orient the NES towards provision of services. This includes strengthening the planning, design, monitoring and evaluation of active labour market policies (ALMPs) targeting groups at risk of labour market exclusion, women and youth included.

### **Designing active labour market measures**

NES Tirana staff members sustain that NES continuously carries out research on the labour market trends and developments at the national level. The same does not hold true for regional offices such as NES Tirana. Regional offices do not carry out independent research on the labour market of their respective region.

Nonetheless, according to NES Tirana staff, national studies of the labour market have always had as an integral part the survey of labour

гаш како суштински дел го имале анкетирањето на потребите на пазарот на трудот. Сепак, ваквите студии се спорадични и честопати нецелисходни. Еден вработен во НСВ Тирана посведочи за првото истражување спроведено на пазарот на трудот пред неколку години од страна на МОТ. Во тој случај податоците биле собирани преку прашалник преведен од некоја друга земја, што воопшто не било од полза за потребите и спецификите на Албанија (Тирана), од која персоналот на НСВ многу малку осознал што подоцна можел да го преточи во практични мерки за подобрување. Што се однесува до регионалните канцеларии, главниот извор на информации поврзани со регионот кој го покриваат се статистиката која ја прибираат при нивната секојдневна работа.

Независно од тоа што искражувањата се спроведуваат само на национално ниво, персоналот на НСВ Тирана цени дека се од извонредна важност за креирање на политиките на национално ниво. Тие веруваат дека таквите истражувања се исклучително важни од аспект на планирање на професионалните и програмите за постојана едукација. Според кажаното, резултатите на таквите студии се проучуваат од страна на креаторите на политиките во изготвување на следните стратегии, политики и програми.

Директното вклучување на НЕС Тирана е уште еден придонес во

market demands. However, such studies have been sporadic and sometimes proven non-effective. One of the NES Tirana staff members provides the example of the first study carried out on the labour market few years ago, led by ILO. In that case the data were gathered applying a questionnaire translated from some other country which proved not beneficial for the purposes and specificities of Albania (Tirana) context, revealing little for the NES staff to understand and then turn into practical measures for improvements. As for the regional offices, the main source of information related to the region they cover, are the statistics they gather on their everyday work.

Regardless of the fact that studies are carried out only at national level, NES Tirana staff greatly appreciate them as of particular importance for policymaking at the national level. They believe that such studies are extremely important with regards to planning for the professional, continuous education programs. The results of such studies are claimed to be taken into consideration by policymakers in drafting future/follow up strategies, policies and programs.

Another contribution in shaping new strategies, policies and programs is the direct involvement of NES . Even though not a routine, employees of NES Tirana have from time to time

формирањето на нови стратегии, политики и програми. Иако не е рутинска пракса, вработените на НСВ Тирана од време на време мораат да учествуваат во консултации и во работни групи кои се формираат од страна на ресорното министерство задолжено за вработување. Според нив тоа е единствениот канал преку кој можат директно да го дадат својот придонес во процесот на донесување политики во доменот на нивната работа и експертиза.

Севкупно регионалните канцеларии на НСВ скоро воопшто немаат моќ во делот на донесување на политики. Како што наведените примери покажуваат, тие најмногу дејствуваат како имплементатори а нивното учество во донесувањето на политиките е многу ограничено и ретко. Како резултат на ова, обично се недоволно информирани за родовата сензитивност/неприлагодливост при изготвување на политики/програми за вработување.

Според персоналот на НСВ Тирана, отсекогаш постоеле обиди за подобрување на програмата на национално, политичко ниво. Сите досегашни влади се декларирале дека приоритет за нив е подобрување и зајакнување на НСВ. Постојаните промени во текот на годините довеле до попроактивен пристап. Најскорешни промени биле воведувањето на процедури за следење на состојбата со странките кои биле корисници на програмите за обука кои ги обезбедува НСВ.

become part of the consultations and working groups set by the line ministry in dealing with employment issues. That is considered by them as the only channel in which they can directly contribute in the policymaking processes of their area of expertise and work.

Overall, regional NES offices have little if no policy power. As the examples above demonstrate they act primarily as implementers and the ways of participating in policymaking are very limited and sporadic. As a result, they are generally poorly informed on the gender sensitivity/blindness in designing employment policies/programs.

According to NES Tirana staff, there have always been attempts to improve the program at the national, policy level. Improving and strengthening NES is declared to have been a priority for all governments. Continuous changes have been adopted in years towards a more proactive approach. The most recent change has been the introduction of follow-up procedures on those clients benefiting from the training program provided by NES.

Other changes and improvements are, of course, needed. An immediate change proposed by NES Tirana staff would be the reforming of the training/qualification program. Experience and collaboration with

Секако дека се потребни и други промени и подобрувања. НСВ Тирана би можела веднаш да предложи реформирање на програмите за обука/квалификации. Искуството и соработката со различни работодавачи покажале дека независно од тоа каква обука НСВ им нуди на барателите на работа, тие секогаш преферираат повторно да ги обучаваат, и тоа за релативно долги временски периоди, во кои барателите на работа не се платени. Оттаму нивниот статус на лица со ниски или никакви приходи се пролонгира. Би било поефикасно и покорисно доколку се здружат силите со партнери кои нудат работа за подобро изготвување и имплементација на курсевите за обука со цел да се задоволат барањата за вработување.

### **АППТ и жените**

Како што веќе беше спомнато во овој труд, жените во Албанија имаат поголема предиспозиција за ниски стапки на учество на пазарот на трудот. И покрај овој добро познат и широко прифатен факт, персоналот на НСВ Тирана смета дека постојните стратегии, политики и програми за вработување не обрнуваат посебно внимание на жените. Според нивното сфаќање жените се сметаат за дел од т.н. „специфични групи“ заедно со другите групи како етничките или другите малцинства (пр.

various employers has shown that regardless from what trainings NES has offered to jobseekers they always prefer to re-train them for relatively long periods of time, during which jobseekers do not get paid. This way their status of low or no-income is prolonged. It would be more efficient and effective to join efforts with jobs offering partners on better designing and implementing training courses to meet employment requirements.

### **ALMPs and women**

As previously mentioned in this paper, women in Albania are more prone to low rates of labour market participation. Albeit for this being a well-known and widely accepted fact, NES Tirana staff judge that women get no particular attention from current employment strategies, policies and programs. In their understanding women are considered part of so-called “particular groups” together with other groups such as ethnic or other minorities (e.g. Roma

Ромите и Еѓипќаните), младите, и од неодамна и повратниците емигранти. Не постојат конкретни мерки кои целат кон спецификите на групите во рамките на овие категории. На пример, не постојат варијации кога се работи со млади жени, постари жени, самохрани мајки, итн.

Персоналот на НСВ Тирана тврди дека не постојат нигу анализи кои се родово прилагодени ниту пак, такви мерки со кои би се гарантирал пристапот на жените кон услугите. Распоредот, превозот или други прашања поврзани со нивото на достапност на услугите досега не биле земени предвид при родовата анализа или реформирањето со цел поголема родово сензитивност. На жените и мажите им се нудат истите услуги што значи дека се очекува слично ниво на пристап, што резултира со родово неприлагодени практични импликации.

### **Наоѓање работа по учество во програми за жени**

Во отсуство на службени податоци, давателите на услуги со кои беше разговарано веруваат дека постои само мала шанса барателите на работа да најдат работа и да станат вработени како резултат на нивната понуда. Тие велат дека жените (како и другите баратели на работа) се обидуваат на многу други начини претходно или паралелно со прија-

and Evgjit), young people, or recently returning emigrants. There are no specific measures targeting diversity within these categories. For instance, no differentiations are made in dealing with young women, older women, lone mothers, etc.

NES Tirana staff claim that there are neither gender sensitive analysis nor any gender sensitive measures taken to guarantee accessibility for women on the service. Schedule, transport or other issues related to level of accessibility on the service have not been considered so far for a gender analysis or gender sensitive reforming. Women and men are offered the same service thus expected to have similar levels of access – resulting in gender-blind practical implications.

### **Provision for employment after participation in programs for women**

In absence of official records, the service providers interviewed believe that there is only a slight opportunity for jobseekers to finding a job and become employed due to what they offer. They declare that women (as other jobseekers) try many other ways before or in tandem with applying at NES offices; most popular of them being



вувањето во канцелариите на НСВ; најпопуларните начини се барање работа преку весници/огласи или преку роднини / пријатели.

Не постои унифицирана стратегија за следење на состојбата со корисниците на услугите на НСВ Тирана; дури ни на успешните примери кои успеале да најдат работа. Само во случаите кога странките кои веќе ги користеле услугите на НСВ се враќаат во истата канцеларија на НСВ (на пример кога сметаат дека работното место им е загрозувано или доколку пак останат без работа) може да се спроведе нестандартизирано проследување со дадената странка.

Друг начин преку кој персоналот на НСВ Тирана контактира со клиентите по успешното вработување е преку работодавачите. Работодавачите од различни причини контактираат со канцелариите на НСВ, најчесто контактираат со вработените на НСВ Тирана доколку не се задоволни со кандидатот кој НСВ им го препорачал. Ова се смета од страна на персоналот на НСВ Тирана за друга форма на проследување за конкретни клиенти.

## Податоци

Постои традиција на прибирање податоци кои се однесуваат одделно за пол, возраст, образование, регион (Тирана & Каваја), и програма за оние кои биле корисници

though newspapers advertisements and relatives/friends.

There is no unified follow up strategy on the clients using NES Tirana services; not even for the successful cases who do find a job. It is only in the cases when clients who have already used NES services go back to the respective NES (for instance, when they feel their working place is questioned or find themselves unemployed again) that some non-standardised follow-up takes place.

Another way through which NES Tirana staffs are put in contact with their clients after successful employment is through employers. Employers might contact NES offices for different reasons; most likely they contact NES Tirana employees in case they are not satisfied with the candidate NES recommended them. This is considered by NES Tirana staff as another form of follow-up on specific clients.

## Data

There is a tradition of gathering data disaggregated by sex, age, education, area (Tirana & Kavaja), and program for those who have been supported or applied for NES

или оние кои се пријавиле за услугите на НСВ. Табелата 2 прикажува податоци поделени според двата главни програми; промовирање и посредување, за изминативе пет години во регионалната канцеларија на НСВ Тирана. Разликата во вкупниот збир се должи на други програми од времен карактер, како што се кампањи кои можеби се организирале конкретната година.

На национално ниво жените сè повеќе ги користеле услугите на НСВ во изминативе 5 години. Вакви податоци за секој регион се достапни само за 2010 и 2011 год. како што е прикажано во Табела 3.

Не постојат одделни податоци според другите индикатори, како на пример, според малцински групи. Персоналот на НСВ Тирана вели дека за нив е невозможно да прибираат такви информации, бидејќи би било дискриминаторски, според нив, да се праша „Дали сте Ром?“ Тие рекоа дека ќе забележуваат само за оние случаи кога можат да оценат според ‘изгледот’ или кога таквите лица им ги упатуваат малцинските НВО.

Вкупно гледано, персоналот на НСВ признава дека жените се најголемата група на странки во НСВ. Ова не е заслуга на програмата за привлекување или помагање на жените конкретно туку поради фактот дека главниот сектор кој ги вработува мажите – градежниот, во после-

services. Table 2 presents data segregated by the two main programs; promotion and mediation, for the last five years at the NES Tirana regional office. The difference in the overall total is due to other, temporary programs such as campaigns that might have been organised in the respective year.

At the national level women have increasingly used NES services in the last 5 years. Such data for each region are available only for 2010 and 2011 as presented in Table 3.

There are no available data disaggregated by other indicators such as minority groups. NES Tirana staff pretends to be impossible for them to gather such information as it would be discriminatory, in their opinion, for example, to ask „Are you Roma?“. They said that they would keep notes only on those cases when they can tell by the ‘looks’ or when the persons are referred to them by minority NGOs.

Overall, NES staff admits for women to be the largest group of NES beneficiaries. This is not due to any merits of the program to attract or address women in particular but due to the fact that the main sector of employment for men – construction, has been experiencing a downward development trend

**Табела 2.** НСВ Тирана – податоци за последните 5 години  
**Table 2.** NES Tirana data for the last 5 years

	Вкупно Total	Промовирање Promotion	Посредување Mediation
<b>2007</b>			
Регион / Region	1979	НП NA	1299
Тирана / Tirana	1745	НП NA	1160
Каваја / Kavaja	234	НП NA	139
<b>2008</b>			
Регион / Region	2951	408	2099
Тирана / Tirana	2680	408	1943
Каваја / Kavaja	271	0	156
<b>2009</b>			
Регион / Region	2721	307	2063
Тирана / Tirana	2390	307	1814
Каваја / Kavaja	331	0	249
<b>2010</b>			
Регион / Region	2796	97	2456
Тирана / Tirana	2417	97	2150
Каваја / Kavaja	379	0	306
<b>2011</b>			
Регион / Region	2858	66	2555
Тирана / Tirana	2525	66	2246
Каваја / Kavaja	333	0	309

Извор: Национална служба за вработување <http://www.kerkojpune.gov.al/>

Заб.: Промотивната програма започнала во 2008, затоа нема податоци за 2007 год.

Source: Sherbimi Kombetar i Punesimit <http://www.kerkojpune.gov.al/>

Note: Promotion program has started only in 2008, hence no data are available for year 2007.

**Табела 3.** Податоци одделно по род, НСВ Тирана 2010-11  
**Table 3.** Data disaggregated by gender, NES Tirana 2010-11

	2010			2011		
	Вкупно / Total	Ж / F	М / M	Вкупно / Total	Ж / F	М / M
ТИРАНА / TIRANA	21432	56.7	43.3	21923	57.0	43.0

Извор: Национална служба за вработување <http://www.kerkojpune.gov.al/>

Source: Sherbimi Kombetar i Punesimit <http://www.kerkojpune.gov.al/>

дните години бележи надолни трендови. Токму спротивното се случува со бизнисите кои вработуваат преетежно жени како што се услужниот, текстилниот или хигиенскиот сектор.

### **Човечките ресурси во НСВ**

Во НСВ Тирана персоналот брои 54 лица, од кои повеќето се жени, а само 16% се мажи. Сепак, раководителот е маж. Нема одделение или персонал посветен само на родовите прашања во систематизацијата на НСВ Тирана. Соговорниците тврдат дека имаат постојани обуки за родови прашања но потоа наведуваат дека само неколку колеги се 'премногу обучени' и дека нема еднаква распределба на обуки и помеѓу останатите колеги.

Просечниот сооднос на странки по вработен е 45-50 клиенти годишно на еден вработен. Се наведува дека буџетот постојано се намалува од година во година со што само се ограничува и отежнува секојдневната работа и реализацијата на целите. Според нив, оваа состојба е поврзана со генералната економска криза.

### **Соработка**

НСВ Тирана имала соработка со други државни установи, со субјекти од приватниот сектор и од граѓанското општество. Како најважни соработници тие ги наведоа: центра-

in the last years. Exactly the opposite has happened to businesses employing primarily women such as cleaning, catering, and sewing.

### **NES human resources**

NES Tirana has a staff of 54 employees, most of them women and only 16% men. However, the office is headed by a man. There is no gender unit or staff dedicated to gender issues in the organigram of NES Tirana. Interviewees claim to have continuously been trained on gender issues but then mention only few people that have been 'over-trained' and no even distributions in other staff members.

The approximate ration of staff per client is at the level of 1 employee per 45-50 clients in a year. It is stated that the budget is continuously decreasing from year to year putting more constrains and limitations on everyday work and in meeting objectives. According to them, this situation is associated with the overall economic crises.

### **Collaborations**

NES Tirana collaborated with other state institutions, with private sector actors and civil society actors. Among the most important collaborators they listed: National NES and

лата на НСВ и Министерството за труд и социјала и еднакви можности; Трговските комори, МОТ; Ромските НВОа, пр. Амародром; организациите на лица со попречувања, пр. Здружението на лица со попречувања; и женските организации пр. Рефлексионе, SHDGSH идр. Генерално соработката со сите овие субјекти ја оценуваат како плодотворна. Сепак, тие потенцираа дека партнерствата и соработката со останатите субјекти останува нередовна и треба да се зајакне.

Ministry of Social Affairs and Equal Opportunities; Trade chambers; ILO; Roma NGOs e.g. Amarodrom; Organisations for people with disabilities e.g. Association of people with disabilities; and Women organizations e.g. Refleksione, SHDGSH etc. Overall, the partnership with all these actors is rated as fruitful. However, they highlight that partnerships and collaboration with other actors remain sporadic and need to be strengthened.

### **МИСЛЕЊЕ НА КОРИСНИЦИТЕ ЗА ПРЕДИЗВИЦИТЕ И ПРЕЧКИТЕ ЗА ПРИСТАП И КОРИСТЕЊЕ НА УСЛУГИТЕ НА НСВ ЗА ЖЕНИТЕ**

#### **Перцепцијата за НСВ Тирана и нејзините услуги**

Услугите на НСВ Тирана ги користат клиенти од различни возрастни групи, род, степен на образование и социјална и културна позадина. Сепак, некои од нив се сметаат за приоритетни или специјални категории. Тука спаѓаат жените, младите, малцинствата – поконкретно Ромите и Еѓипќаните и емигрантите повратници – неодамна вклучени поради нивниот зголемен број како последица на финансиската криза во мигрантските одредништа, земји како Грција и Италија.

### **BENEFICIARIES PERCEPTIONS ON CONSTRAINTS AND CHALLENGES FOR WOMEN TO ACCESS AND BENEFIT FROM NES**

#### **Perceptions of NES Tirana and its services.**

The services of NES Tirana are used by clients of different age groups, genders, levels of education, and social and cultural backgrounds. However, some of them are considered as priority or special categories. These categories include women; young people; minorities – Roma and Evgjits in particular; and returning emigrants – added only recently due to their growing numbers following the financial crisis in the destination countries like Greece and Italy.

Квалитативните податоци откриваат генерална промена во гледањето на услугите на НСВ. Тие не се сметаат повеќе како услуги за сиромашните, безнадежните, неедуцираните и неквалификуваните лица. Интервјуираните жени сметаат дека митот според кој НСВ единствено може да понуди лошо платени работни места е напуштен. Ова го потврдува и самиот факт дека еден од интервјуираните баратели на работа беше висококвалификувана странка, со магистерски студии и кариера во водечка канцеларија за односи со јавноста во голема компанија.

Сепак, овој подобрен имиџ на НСВ го потврдија контактираните корисници на услугите. Спротивното мислење беше резултат од оние кои не ја контактирале ниту употребиле НСВ при барањето работа. Тие сметаат дека НСВ обично соопштува со работодавачи кои единствено нудат работа во градежништвото, одржувањето или хигиенските услуги. Според некои од нив ова била главната пречка поради која не ја контактирале или искористиле НСВ. Овие екстремни разлики во перцепцијата помеѓу корисниците и некорисниците е доказ за лошото информирање.

### **Деца и грижа за децата**

Помеѓу интервјуираните млади жени имаше и мажени жени со деца помали од 6 год. (предшколска возраст). Соочени честопати со екстремната потреба за поголем приход,

Qualitative data revealed an overall shift in the perception on NES services. They are not considered anymore as services for the poor, desperate, non-educated and unqualified people. The women interviewed believe that the myth that NES can only offer poorly paid jobs has fallen. This is confirmed also by the mere fact that one of the jobseekers interviewed was a highly qualified client, holding an MA and with a carrier in leading PR office in a big company.

Nonetheless, this improved image of NES was valid for the contacted service users. The opposite resulted with those who did not contact or use NES for jobseeking. They believed that NES usually collaborates with employers who have to offer only jobs in cleaning, maintenance and constructions. For some of them this was the main obstacle due to which they have not contacted or used NES. These extreme differences in perceptions between users and non-users is evidence of the poor information.

### **Children and childcare**

Among young women interviewed, there were also married women with children under 6 (pre-school age). Faced with the often extreme need for increasing their income, in-

испитаниците рекоа дека би разгледале и прифатиле било каква работа, независно од фактот дека потоа исто така ќе треба да организираат чување и грижа за децата. Сепак, кога конкретно ги прашавме дали децата и грижата за нив е проблем и/или пречка за барањето работа и прифаќањето работа со полно работно време, сите потврдија дека тоа е вистина. Ова пред сè е поврзано со фактот дека повеќето жени потврдуваат дека тие самите воглавно се грижат за децата. Соочени со финансиски проблеми, поради долгиот период на невработеност, тие не можат да си доволат да плаќаат за чување на децата. Најчестата алтернатива во таквите случаи е помош од бабите или другите блиски роднини.

Потребата за платена нега за децата или дополнителна/алтернативна нега на мајчинската е неопходна не само за деца од предшколска возраст туку и за деца од училишна возраст. Соговорничките изјавиле дека се двоумат дали да бараат работа кога децата им се на претшколска возраст. Според нив, тие рационално одбираат самите да се грижат за децата отколку да работат за плата која, во најголемиот број случаи, би се потрошила на плаќање нега за детето. Според жените, кога децата тргнуваат во училиште тие стануваат посамостојни и со оглед на фактот што имаат пристап до бесплатно школување, шансите на жените да ра-

interviewees say that they will look and accept any job regardless of the fact that they need to also arrange for their children's care. However, when specifically asked if children and guaranteeing care for them is a concern and/or constrain for searching for a job and being employed full-time, they all substantiate for it to be true. This is primarily related to the fact that most women confirm to be themselves the main care providers for their children. Under financial constraints due to lengthy periods of unemployment they cannot afford for paid childcare. The most common alternative used is care from grandmothers or other close relatives.

The need for paid childcare or additional/alternative care to the mother care is necessary not only for pre-school aged children but also for children of school age. Interviewees state that they hesitate to look for employment when their children are younger than school age. According to them, they rationally chose to care themselves as to work for a salary which would go, in most of the cases, for paid care. When children start school women believe children get more independent and given the fact that access to free, public school is possible, women's chances to work in the paid labour market increase. However, the same does not happen to their concern for childcare for afterschool

ботат на платениот пазар на трудот се поголеми. Сепак, останува проблемот со неа на децата во часовите по училиштето. Распоредите на јавните училишта не се вклопуваат целосно со распоредот на полната работна недела. Дополнително, жените можеби треба да работат во смени, бидејќи често, поради недостаток на простор, наставата во училиштата е организирана во смени. Во ваквите случаи жените најчесто бараат помош од своите мајки или други роднини.

Понатаму, јавната или приватната неа на децата не секогаш е прашање на избор. При правењето избор помеѓу двете, жените не се секогаш соочени само со финансиските ограничувања. Една жена емигрант повратник со нас ги сподели искуствата по враќањето. Таа морала да го испрати постарото дете во приватна градинка иако во тој момент биле без работа и таа и сопругот. Со оглед на тоа што детето било родено и живеело во Грција, тоа не зборувало албански за да оди во државна градинка; и затоа било испратено во приватна градинка (грчка) иако ова било вон нивните можности.

### **Барање работа**

По решавање на прашањата поврзани со неа на децата и/или поради крајна потреба за приходи, жените почнуваат да бараат работа. Најпопуларните начини за

hours. Public schools schedules do not match with full-time working week schedules. In addition, women might have to work in shifts as does the teaching happen to be organized in several schools due to lack of premises. These are mostly the cases in which women have to look for support from their mothers or other relatives.

Further, public or private child-care is not necessarily a matter of choice. In deciding which one to use, women are not constrained only by financial limitations. An emigrant shares her experience upon return. She had to send her older child to private kindergarten even though together with her husband were jobless at that point. Born and raised in Greece the child did not speak Albanian to go to public day-care; thus she was sent to a private one (Greek one) although this was beyond possibilities.

### **Jobseeking**

Upon resolving issues of child-care and/or under extreme need for income women start searching for jobs. Most popular ways of doing this are through newspapers and



ова се преку огласи или пријатели. Ова се најпопуларните начини не само за жените кои не се обратиле во НСВ туку и за жени кои се пријавиле. Барањето преку огласи во весник и ширењето на информацијата преку пријатели и роднини се сметаат за најизводливи.

Други начини вклучуваат организации на граѓанското општество кои се бават со вработување на различни целни групи или „одење од врата до врата“. Жените главно контактираат со женски организации/здруженија или малцински организации. „Одењето од врата до врата“ е помалку популарно но се смета како крајна опција. НСВ се остава како најмалку популарна опција, и според корисниците на НСВ и според другите. Иако знаат за НСВ, тие повеќе сакаат самите прво да побараат во весници и преку пријатели пред да започнат со формално барање работа. Ова беше зајакнето со фактот дека интервјуираните жени биле невработени веќе подолг период пред да се решат да контактираат со НСВ.

### **Предизвици и можности**

Странките контактираат и ја користат НСВ од различни причини и под различни услови. Жените без никакво образование или каква било информација за тоа како да се ориентираат на пазарот на тру-

word of mouth. These are the most popular manners not only for women who did not used NES but also for those who did. Looking though newspaper advertisements and spreading the word among relatives and friends are believed to be most feasible.

Other ways include contacting civil society organisations which deal with employment of various target-groups or „knocking door to door“. Women mainly contact women’s organisations/associations or minority organisations. „Knocking door to door“ is less popular but is considered as a last move. NES is left as least preferred. This held true for both users and non-users of NES. Even though they knew about NES, they preferred to first look themselves through newspapers and acquaintances rather than start a formal jobseeking. This was reinforced by the fact that the women interviewed had been unemployed for long periods of time before deciding to contact NES.

### **Challenges and opportunities**

NES was contacted and used for different reasons and under different conditions. Women who had no education whatsoever or lacked any information on how to orient themselves in the labour market

дот го гледаат НСВ како единствената порта кон вработување. Од друга страна, жени со високи квалификации и кариери контактирале со НСВ мислејќи дека службата им ги зголемува можностите за понуда пред клиентите, со оглед на тоа што профилот на клиентите не е многу променет – обично се со ниски квалификации, со што шансите на квалификуваните клиенти за вработување стануваат повисоки.

Од друга страна, некои жени едноставно никогаш не слушнале за НСВ и за нејзините услуги. Тие не се свесни дека оваа установа постои, и автоматски не можат да ѝ пристапат или да ја искористат. Но, недостиг на информации за НСВ не била причина за жените кои знаеле за НСВ но ја игнорирале. Причините за ова биле поврзани со недоволните информации за природата на услугите како и за нивото на успех кој го има оваа услуга. Жените кои наместо тоа решиле да контактираат со женски или други организации сметале дека услугите на НСВ се безбавни, губење време, велат дека никогаш не слушнале за некои успешни приказни од клиенти – корисници на НСВ.

Изборот дали да се оди преку НСВ не бил поврзан само со нивото на информации. Обете категории на интервјуирани жени посочиле и други причини. Потешкотииите кои биле констатирани биле поврзани со физичкиот пристап до кан-

considered NES as their only door to employment. On the other edge, women with advanced qualifications and carrier contacted NES thinking that the service has increased the range of opportunities of offers to clients, whereas the clients have not changed much in their profile – being usually poorly qualified, thus giving more chances to the qualified client to succeed in being hired.

On the other hand, some women simply had never heard of NES or its services. They are not aware of their existence and by default cannot access or use them. But lack of information on their existence was not the reason for women who were aware but ignored NES. Reasons for this were related with the poor information on the nature of the service as well as on the level of success this service has. Women who had instead contacted women's or other organisations believed that NES services were hopeless, a waste of time, and that they heard of no success stories whatsoever from clients using NES.

Choosing to go through NES or not was not just a matter of choice based on level of information. Other obstacles were identified by both categories of women interviewed. Difficulties were underlined as related to the physical access to NES offices. Interviewees could not re-

целариите на НСВ. Испитаниците не знаеле каде има канцеларија во близина а одењето во централата не било секогаш изводливо (посебно за жените од периурбаните области или жените емигрантки - повратнички од странство кои ја затекнале Тирана драстично променета).

Дополнително на ова, канцелариите на НСВ Тирана неколкупати ја менувале локацијата. Дури и на познавачите на установата им било тешко да ја пронајдат новата адреса. Соговорниците не се сеќаваат на какви било кампањи за подигање на свеста или на обични информативни акции за пошироко рекламирање на овие или на некои слични промени. Друга потешкотија во пристапот кон услугите на НСВ е што тие не се отворени кон семејствата. На некои жени кои сами се грижат за децата им е тешко се обратат до канцелариите на НСВ за време на нивното работно време.

## **ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ**

Севкупно гледано, нивото на невработеност во регионот на Тирана е повисоко кај жените како и во остатокот на Албанија. И покрај овој добро познат факт, се претпоставува дека жените не се во фокусот на стратегиите, политиките и програмите за вработување. Жените се гледаат како дел од „специфичните

call of any branches of the office and having to go to the main office was not always feasible (particularly for women from periurban areas or women returning from emigration and finding a drastically changed Tirana).

In addition, NES Tirana offices have changed location several times. Even for those women familiar with the service, it had been difficult to find out about the new address. Interviewees did not remember of any awareness raising campaigns or simply informative actions to broadly advertise these changes or other similar ones. Another difficulty in accessing NES services was for them not being family-friendly. Some women being primary carers for their young children cannot make it for the official schedules of the NES working hours.

## **CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS**

Overall, the level of unemployment in Tirana region is higher for women as for the rest of Albania. Notwithstanding this is well-known fact, it is understood that women get no particular attention from employment strategies, policies and programs. Women are just consid-

групи“ и НСВ Тирана не спровела ниту една родово сензитивна анализа или мерка за гарантирање на поголема пристапност на жените кон услугите. На мажите и жените им се нудат истите услуги и се очекува да имаат исти нивоа на пристап, што резултира со родово неприлагодени практични импликации.

*Препорака:* Неопходно е во сите фази на креирање и имплементација на политиките да се мисли на родовите разлики и да се применува пристап кој ќе биде родово сензитивен. Некои предлози би биле прибирање на податоци одделно по родови, анализа на специфичните потреби на одделните родови, укажување на политичките опции кои се родово прилагодливи и конечно, буџетирање, имплементација и евалуација на политики кои ќе ги земат предвид родовите разлики како и различниот исход кој овие интервенции би ги предизвикале за мажите и жените.

Иако локалните состојби најдобро ги знаат и согледуваат локалните служби, регионалните канцеларии на НСВ се чини дека немаат воопшто или сосема малку моќ за креирање на политики. Од регионалните канцеларии на НСВ не се очекува, и всушност тие не планираат ниту имплементираат никакви конкретни или регионално скроени мерки. Нивниот единствен директен придонес во вообликувањето на нови стратегии, политики и програми е преку учество во консултации и работ-

ered part of „particular groups“ and NES Tirana accounts for neither gender sensitive analysis nor any gender sensitive measures taken to guarantee accessibility for women on the service. Women and men are offered the same service thus expected to have similar levels of access – resulting in gender-blind practical implications.

*Recommendation:* It is necessary for all phases of policy designing and implementation to account for gender differences and apply a gender sensitive approach. These should include but not be limited to gathering of gender disaggregated data, survey of gender specific needs, identification of gender sensitive policy options and finally budgeting, implementing and evaluating policy accounting for gender differences as well as for the different outcomes interventions could bring about in women and men.

Even though local reality is best known/perceived by local services, in the case of regional NES offices, they appear to have little if no policy-making power. NES regional offices are not expected and in fact they do not plan and implement any specific, regional tailored measures. Their only direct contribution in shaping new strategies, policies and programs by becoming part of the consultations and working groups

ни групи формирани од ресорното министерство за третирање на прашањата на вработувањето; но сепак ова не е рутинска практика.

*Препорака:* Мора да се размисли повторно за моќта за креирање политики на регионалните канцеларии на НСВ. Потребно е да се преземат мерки или да им се зајакне моќта преку децентрализирање на дел од моќта за донесување политики која во моментов е целосно сконцентрирана на национално ниво или преку зајакнување на нивното учество и придонес во самите процеси. Првата алтернатива конкретно би помогнала да се даде израз и да се третират конкретни проблеми и прашања на регионот (на пример, во некои области има бројни примери на емигранти повратници, а во други можеби е потребен поголем фокус на самохраните мајки или на жените како глави на домаќинствата.)

Постои традиција на прибирање податоци одделно според пол, возраст, образование, регион и програма. Сепак, во регионалните канцеларии, овие податоци се 'заборавени' во досиеата, што доведува до слабо креирање на политики базирани на докази. Овој процес е доста механички, прибирањето на податоци и известување за истите до централата на НСВ.

*Препорака:* Процесот на прибирање податоци мора да се зајакне со цел поефективно креирање на политики. Податоците мора да вклучу-

set by the line ministry in dealing with employment issues; however, not a routine procedure.

*Recommendation:* Policy power of NES regional offices needs to be reconsidered. Measures need to be taken to either increase their policy power by decentralising some of the policy power currently all concentrated at the national level or by increasing their participation and contribution in the policy-making processes. The first alternative would particularly help in reflecting and addressing region specific issues and problems (for instance, some areas might be more prone to returning of migrants and others might need to focus more on women head of households or lone mothers.)

There is a tradition of gathering data disaggregated by sex, age, education, area and program. However, at the regional offices, such data are left to 'sleep' in files leading to poor evidence-based policy-making. The process is quite mechanic, gathering data and reporting them to national NES.

*Recommendation:* The data gathering process needs to be improved in the light of informing policy-making. Data need to include and reflect more on the diversity of NES users. Although this is done to certain extent at the national level, same needs to be extended to local /regional level.

чуваат и повеќе да се осврнат на разнообразноста на корисниците на НСВ. Иако ова се врши до одреден степен на национално ниво, истото треба да се прошири и на локално/регионално ниво.

Искуството и соработката со различните работодавачи покажала дека, независно од видот на обуки кои НСВ ги нуди на барателите на работа, тие секогаш преферират да ги преквалификуваат, што трае доста долго, а за тоа време на барателите на работа не им се исплаќа ништо. Со ова се пролонгира нивниот статус на невработени со ниски или никакви приходи и залудно се трошат инвестициите на службите на НСВ за обука/преквалификација.

*Препорака:* Активностите за обуки и преквалификација може да се доделат на надворешни субјекти кои би ги вработувале корисниците на НСВ. Со ова би се заштедиле времето и средствата кои НСВ ги троши на станки кои потоа работодавачите поторно ги обучуваат. Дополнително, на овој начин обуката најдобро ќе ги задоволи потребите на работодавачот, и шансите се поголеми корисниците на НСВ да одговараат на потребите на работодавачот и да се склучуваат договори за вработување на подолг рок.

Постои ограничено следење на состојбата со корисниците на регионалните услуги. Многу неодамна е воведена промена која вклучува процедури за следење на состојбата на корисниците на курсе-

Experience and collaboration with various employers has shown that regardless from what trainings NES has offered to jobseekers they always prefer to re-train them for relatively long periods of time on which jobseekers do not get paid. This prolongs their unemployment status of low if no income and wastes the investments done by NES services though trainings/ qualification.

*Recommendation:* Training and qualification activities could be outsourced to employers hiring NES clients. This will save time and money NES spends on clients who are later retrained by their employers. In addition, the training will best meet the needs of the employer, increasing the changes of NES clients to satisfy employers and have long-term employment contracts.

There is limited follow-up on the clients who contact and use NES regional services. Only recently a change has been introduced including follow-up procedures on those clients benefiting from the training courses provided by NES. Other ways through which NES staff might get informed on what happened with their clients is either when they re-contact the office or when unsatisfied employers contact NES on the clients they have recommended them.

вите за обука кои ги нуди НСВ. Други начини преку кои персоналот на НСВ може да се информира за тоа што им се случило на странките се или доколку повторно стапат во контакт со канцеларијата, или доколку незадоволни работодавачи контактираат со НСВ во врска со странките кои им ги препорачале.

**Препорака:** Следењето треба да стане составен дел од постапката со која било странка која пристапува или ги користи услугите на НСВ. Тие се неопходни за мерење на долгорочниот успех, одржливоста на постигнувањата и за информација за степенот на задоволство на странките со услугите.

Регионалните канцеларии на НСВ имаат недефинирани капацитети во однос на родовите прашања, со оглед на тоа што немаат персонал или службеник задолжен за еднакви можности за родовите. Сепак, тие имале најразлични обуки за родовите прашања во текот на изминатите години. Ова не ќе беше проблем доколку овие капацитети не беа под закана на непостојаноста на персоналот или нееднаквата распределба на обуките помеѓу вработените.

**Препораки:** Регионалните канцеларии на НСВ идеално треба да имаат канцеларија за еднакви родови можности и да го обучуваат персоналот за теми повзани со родовата еднаквост. Доколку е тешко да се постигне ова комбинација поради буџетските ограничувања,

**Recommendation:** Follow-up needs to become an integral part in treating any of the cases who approach and use NES services. They are necessary to measure long-term success sustainability of achievements as well as know clients satisfaction on the service.

Regional NES offices have undefined capacities on gender issues, having no gender equal opportunities office or staff. However, they have been receiving different trainings on gender issues throughout the years. This would be nonproblematic if it was for such capacities not to be threatened by frequent turn-off rates of the staff or the uneven distribution of training opportunities among staff members.

**Recommendation:** NES regional offices would ideally have a gender equal opportunities office as well as train their staff on gender equality issues. If such a combination is difficult to achieve due to budget constraints, it would at least be necessary to have an institution memory/database on the existing gender capacities in the staff which can be used accordingly.

Partnership and collaborations with civil society actors and private sector businesses and associations have proven fruitful for NES Tirana. However, such partnerships and

барем е потребно да постои институционална меморија/база на податоци за постојните родови капацитети помеѓу персоналот која соодветно би можела да се искористи.

Партнерствата и соработката со субјектите и здруженијата на граѓанското општество и приватниот сектор се покажаа дека се корисни во случајот со НСВ Тирана. Сепак, ваквите партнерства и соработка остануваат ретки и недостасува следење на состојбата.

*Препорака:* Регионалните канцеларии на НСВ треба да ја надградуваат и зајакнуваат традицијата на соработка со различните субјекти. Оваа соработка треба да се зајакне и формализира за да не стане предмет на волја и капацитет на поединци туку да прерасне во институционална работа.

Севкупно гледано, постои поголема популарност и подобар имиџ на услугите на НСВ што охрабрува повеќе жени да ги користат. Сепак, пристапот и користењето на услугите на НСВ се намалува кај жените поради недостиг или ограничени информации, нерешен проблем со грижа за децата од сите возрасни групи, или поради локацијата на канцелариите на НСВ.

*Препорака:* НСВ Тирана мора повеќе да се потруди да стане видлива. Информациите за службите на НСВ треба да се испраќаат на начин преку кој ќе продрат до најголем број на клиенти, посебно жени, кои се мнозинството на корисни-

collaboration remain sporadic and missing follow-up.

*Recommendation:* NES regional offices should build on and strengthened on the tradition of collaborating with various actors. These collaborations should be advanced and formalised so for them not to be subject to individual wills and skills but rather an institutionalised affair.

Overall, there is a higher popularity and a better image of NES services which might encourage more women to use them. Nonetheless, women's access and use of NES services is constrained by lack or limited information, unresolved issues of childcare for children of all ages-groups, and location of NES offices.

*Recommendation:* NES Tirana must work harder on its visibility. Information on NES services need to be distributed in ways that reach most of their clients i.e. primarily women, the vast majority of their users. Child-care policies need to contribute in work-family reconciliation considering need for care not only for preschool age children but also children who go to schools whose schedules do not match with working parents' schedules. Special considerations should be paid to groups with specific needs such as returning emigrants whose chil-



ците. Политиките за неџа на децата треба да дадат придонес кон усогласување на работните со семејните обврски, со разбирање за потребата за грижа за децата од претшколска возраст но и за децата кои одат во училиште со распоред кој не се вклопува со работниот распоредот на родителите. Треба да се посвети посебно внимание на групите со посебни потреби како што се емигрантите – повратници на чии деца може да им се потребни дополнителни часови настава или модалитети на неџа. Локацијата на канцелариите на НСВ треба да биде најдостапна што е можно за жените, да биде во голема канцеларија, како што е во Тирана, а честото селење не е препорачливо.

Конечно, услугите на НСВ не се главната стратегија за барање работа. Жените бараат работа преку весници и пријатели и роднини пред да контактираат со канцелариите на НСВ. Оттаму, услугите на НСВ треба да се реформираат и да ги ажурират своите пристапи за да се приспособат кон новите развојни правци, посебно поврзани со комуникацијата. Печатените медиуми и интернетот треба да станат главните комуникациски канали со странките.

dren might need additional classes or care options. NES office location needs to be as accessible as possible for women and in a big office such as Tirana branches (or moving offices) need to be considered.

Finally, NES services are not a main jobseeking strategy. Women look for jobs in newspapers and through relatives and friends prior to contact NES services. Hence, NES services need to reform and update their approaches adapting to new developments, particularly related to communication. Printed media and internet should become priority channels of communication with clients.

## Литература/References

- Alemain, J (2012). Active or Passive? Reforming Employment Benefits in the OECD Review of European Studies; Vol. 4, No. 5; 2012 ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181 Објавено од Центарот за наука и образование на Канада
- Bergemann, A. and van der Berg G.J. (2006). Active Labor Market Policy Effects for Women in Europe: A Survey, IZA discussion paper No.2365, October 2006, достапно на: <http://www.lmps.gofor.de/2006/ActiveLaborMarketPolicyEffects%20forwomen.pdf>
- Betcherman, G, Olivas, K.and Dar, A. (2004). "Impact of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and transition Countries." Washington, D.C.: World Bank, Social Protection Discussion Paper Series 0402.
- Boone, J. van Ours, Jan C. (2004) Effective Active Labor Market Policies, IZA Discussion paper series, No. 1335
- Calmfors L, Forslund A, and Hemström M (2002), 'Does active labour market policy work? Lessons from the Swedish experiences' Institute for Labour Market Policy Evaluation Working Paper 2002:4
- Calmfors, L. Forslund A., and Hemström, M. (2001) Does active labor market policy work? Lessons from the Swedish experiences, Swedish Economic Policy Review 8, 2:61-124.
- Calmfors, L. (1995) What can we expect from active labor market policy?, Konjunkturpolitik 43, 11-30.
- Campbell, R. and Brue, S.L. (1995), Contemporary Labour Economics, Објавено од McGraw-Hill, Inc, Singapore.
- Card D., Kluve J. and Weber A. (2010), Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis, Economic Journal, Royal Economic Society, vol. 120(548), стр. F452-F477, November 2010, достапно на: <http://www.nber.org/papers/w16173>

- Comelißen, T. (2007) Flexibility and security in the labour market: Labour market institutions and perceived job security in Europe. Budapest, International Labour Office, 2007
- Dar, A. and Tzannatos, P.Z. (1999) "Active Labor Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations," Social Protection Discussion Paper no. 9901, January. The World Bank. Washington, D.C.
- Davidson, C. (1990), Recent Developments in the Theory of Involuntary Unemployment, W. E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, MI 49007".
- Greenberg, D.H. Michalopoulos, C. Robins, P.K. (2003). "A Meta-Analysis of Government-Sponsored Training Programs". Industrial & Labor Relations Review. Volume 57, Issue 1 2003 Article 2.
- Haji, S.H. (2007) The Youth Employment in East Africa: An Integrated Labour Market Perspective African Integration Review Volume 1, No. 2, July 2007
- Heckman, J.J., R.J. LaLonde and J.A. Smith (1999), "The economics and econometrics of active labour market programs", in O. Ashenfelter and D. Card (eds.), Handbook of Labor Economics 3, Elsevier, Amsterdam.
- Hujer R., Thomsen S.L., and Zeiss, C. (2004) The Effects of Vocational Training Programmes on the Duration of Unemployment in Eastern Germany IZA DP No. 1117
  
- INSTAT (2012) Rezultate kryesore nga Anketa e Forcave të Punës 2011, INSTAT, Tirana. [http://www.instat.gov.al/me\\_dia/1934\\_02/rezultate\\_t\\_anket\\_s\\_s\\_forcave\\_t\\_pun\\_s\\_2011.pdf](http://www.instat.gov.al/me_dia/1934_02/rezultate_t_anket_s_s_forcave_t_pun_s_2011.pdf)
- Kluve, J. (2006). "The Effectiveness of European Active Labor Market Policy", IZA Discussion Paper, No. 2018, Bonn.
- Kluve, J. and Schmidt, C.M. (2002). "Can training and employment subsidies combat European unemployment?", Economic Policy 35, 409-448.
- Martin, J. P. and Grubb, D. (2001), "What works and for whom: a review of OECD countries' experiences with active labor market policies???", IFAU Working Paper 2001:14.
- O'Leary, C., Nesporova A., Samodorov, A. (2001). Manual on evaluation of labour market policies in transition economies. Geneva: ILO.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2004). OECD employment outlook 2004: Reassessing the OECD jobs strategy. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development. OECD Publishing
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (1994) OECD Jobs Study: Facts, Analyses, Strategies, OECD Publishing
- Puerto, O.S. (2007) Labor Market Impact on Youth: A metaanalysis of the Youth Employment Inventory A background paper for the World Bank's 2007 Youth Employment Inventory, conducted by the Social Protection and Labor Unit of the Human Development Network.
- Sherbimi Kombetar i Punesimit (SHKP) (2011) Buletini statistikor 2011, Tirana. <http://www.kerkojpune.gov.al/>
- Vis, B. (2009). The importance of socio-economic and political losses and gains in welfare state reform Journal of European Social Policy 2009
- Vis, B. (2010). Politics of risk-taking: Welfare state reform in advanced democracies. Amsterdam: Amsterdam University Press.

- Wilson, T. (2012) Youth Unemployment: Review of Training for Young People with Low Qualifications BIS RESEARCH PAPER NUMBER 101 Centre for Economic and Social Inclusion

- World Bank (WB), (2012). World Bank list of economies (July 2012) [http://www.wsl.ch/dienstleistungen/veranstaltungen/veranstaltungskalender/beechn\\_forests/World\\_bank\\_list.pdf](http://www.wsl.ch/dienstleistungen/veranstaltungen/veranstaltungskalender/beechn_forests/World_bank_list.pdf)

#### Правни акти

- Национална стратегија за вработување (2007-13)
- Одлука на Советот на министри бр. 873 од 27.12.2006 год. за „Финансиските мерки, критериуми и процедури за имплементација на програмите за професионално стажирање за невработените баратели на работа кои дипломирале во земјата или во странство”
- Одлука на Советот на министрите бр. 47 од 16.1.2008 год. за „Програмата за промовирање на вработувањето преку преквалификации на работното место”
- Одлука на Советот на министри бр. 48 од 16.1.2008 год. за „Износот и критериумите за користење на програмите за промовирање на вработеноста кај невработените баратели на работа со потешкотии”.

#### Legal documents

- The National Strategy for Employment (2007-13)
- Council of Ministers Decision No. 873 dt. 27.12.2006 on the “Financial measures, criteria and procedures on the implementation of professional internship programs for unemployed jobseekers who graduated in the country or abroad”
- Council of Ministers Decision No. 47 dt. 16.1.2008 on the “Program for promoting employment through in-work qualifications”
- Council of Ministers Decision No. 48 dt. 16.1.2008 on the “Amount and criteria to benefit from the program of promoting employment among unemployed jobseekers in difficulties”







