

**NDRYSHIMET DEMOGRAFIKE DHE DINAMIKA E TREGUT TË
PUNËS: NEVOJA PËR MENAXHIMIN E MOSHËS NË NDËRMARRJET
SHQIPTARE**

Mirela CINI

Universiteti "Fan S. Noli",
Fakulteti i Ekonomisë,
mirelacini@yahoo.com

Drenushe MERKO ILJAZI

Universiteti Ndërkombëtar i Strugës,
Fakulteti i Shkencave Ekonomike
d.merko11@eust.edu.mk

Matia ÇUÇLLARI

KU Leuven,
Faculty of Economics and Business
mcucllari@gmail.com

Frederik ÇUÇLLARI

Universiteti "Fan S. Noli",
Fakulteti i Ekonomisë,
fcucllari@gmail.com

Abstrakti

Shqipëria po përballlet me një tranzicion sfidues demografik, i cili karakterizohet nga plakja demografike dhe migracioni neto negativ, të cilat kanë ndryshuar strukturën e kapitalit njerëzor. Ky artikull analizon ndikimin e ndryshimeve demografike dhe treguesve ekonomikë në dinamikën e tregut të punës në Shqipëri përgjatë periudhës 2001–2025, me fokus të veçantë tek nevoja për adoptimin e praktikave të menaxhimit të moshës në ndërmarrjet shqiptare. Përmes një modeli ekonometrik të regresionit linear të serive kohore, analizohet roli i plakjes demografike, migracionit dhe ndryshimeve të pagës mesatare në strukturën e punësimit. Gjetjet e studimit hedhin dritë mbi natyrën strukturore të krizës së krahut të punës dhe sfidojnë qasjet tradicionale të burimeve njerëzore. Këto gjetje dëshmojnë se zbatimi i dimensioneve të menaxhimit të moshës përbën një instrument strategjik dhe të pashmangshëm për qëndrueshmërinë operationale të ndërmarrjeve në vend.

Fjalët kyçe: punësimi, plakja demografike, migracioni neto, paga mesatare.

DEMOGRAPHIC CHANGES AND LABOR MARKET DYNAMICS: THE NEED FOR AGE MANAGEMENT IN ALBANIAN ENTERPRISES

Abstract

Albania is facing a challenging demographic transition characterized by population aging and negative net migration, which have altered the structure of human capital. This article analyzes the impact of demographic shifts and economic indicators on the dynamics of Albania's labor market over the 2001–2025 period, with a special focus on the need to adopt age management practices in Albanian enterprises. Through an econometric time-series linear regression model, it examines the role of demographic aging, migration, and average wage changes in the employment structure. The findings of the study shed light on the structural nature of the labor shortage crisis and challenge traditional human resource approaches. These findings demonstrate that the implementation of age management dimensions constitutes a strategic and unavoidable instrument for the operational sustainability of enterprises in the country.

Keywords: *employment, population aging, net migration, average wage.*

Hyrje

Shqipëria po përballlet me një tranzicion sfidues demografik, i cili karakterizohet nga plakja demografike dhe migracioni neto negativ. Gjatë periudhës 2011–2023, numri i lindjeve pësoi një rënie të ndjeshme, nga rreth 34 mijë në vitin 2011 në rreth 24 mijë në vitin 2023 (INSTAT, 2024). Kjo rënie e vazhdueshme e shkallës së lindshmërisë ka ngushtuar bazën e piramidës demografike, duke rritur moshën mesatare të popullsisë në 42.5 vjeç sipas Censit 2023, nga 35.3 vjeç që ishte në vitin 2011 (INSTAT, 2024). Kombinimi i një ritmi të përshpejtuar të plakjes demografike dhe migracionit të vazhdueshëm, gjatë 25 viteve të fundit, ka sjellë një tkurrje dhe ndryshim të strukturës së kapitalit njerëzor në Shqipëri.

Në nivel makroekonomik, reagimi tradicional ndaj këtyre faktorëve demografikë ka qenë rritja e pagës mesatare bruto si mjet për të tërhequr dhe mbajtur krahun e punës. Megjithatë, kjo rritje po shoqërohet me presion të lartë kostosh për ndërmarrjet shqiptare, të cilat shpesh e kanë të vështirë të përballojnë rritjen e shpenzimeve për shkak të stanjacionit të produktivitetit të punës dhe pranisë së informalitetit (IMF, 2025). Për më tepër, rritja nominale e pagave

shpesh nuk mjafton për të korigjuar disbalancat e thella strukturore në punësim, duke diktuar nevojën e kalimit nga modelet tradicionale të burimeve njerëzore drejt praktikave të menaxhimit të moshës. (Cooke & Rogovsky, 2025)

Qëllimi i këtij artikulli është të analizojë ndikimin e ndryshimeve demografike dhe treguesve ekonomikë në tregun e punës në Shqipëri për periudhën 2001–2025, si dhe të vlerësojë nevojën për adoptimin e praktikave të menaxhimit të moshës në ndërmarrjet shqiptare. Përmes analizës të serive kohore, artikulli studion lidhjen ndërmjet treguesve të plakjes demografike, migracionit, pagave dhe punësimit. Mbështetur në këto analiza, artikulli synon të argumentojë nëse menaxhimi i moshës, i kuptuar si mundësi që punonjësit të zhvillojnë potencialin e tyre pa diskriminim moshe (Naegele & Walker, 2006), përbën një instrument strategjik për qëndrueshmërinë e ndërmarrjeve në vend.

Rishikimi i Literaturës

Tranzicioni Demografik dhe Sfidat e Kapitalit Njerëzor

Teoria e tranzicionit demografik (Reher, 2004) argumenton se rënia e lindshmërisë dhe rritja e jetëgjatësisë ndikojnë në strukturën e moshës së popullsisë dhe në përbërjen e forcës së punës. Një implikim universal i këtij procesi është plakja e përgjithshme e popullsisë, ku rënia fillestare e lindjeve, e ndjekur nga rritja e jetëgjatësisë në fazat e mëvonshme, sjell një mbizotërim të grupmoshave të vjetra dhe me kalimin e kohës një rënie graduale të ofertës së punës.

Në ekonominë në zhvillim, ky tranzicion natyror ndërthuret në mënyrë kritike me lëvizjet e popullsisë, duke krijuar sfida të veçanta në tregun e punës (Zaiceva & Zimmermann, 2014). Përveç plakjes demografike, tregu i punës në këto vende ndikohet ndjeshëm nga migracioni ndërkombëtar dhe fenomeni "*brain drain*", i cili përbën një burim serioz shqetësimi pasi rrezikon të pakësojë kapitalin njerëzor pikërisht aty ku ai është më i nevojshëm (Docquier & Rapoport, 2012). Nëpërmjet këtij procesi, fuqia punëtore më e kualifikuar largohet jashtë vendit, duke lënë pas një treg ku mungojnë punëtorët dhe ku aftësitë e atyre që mbeten shpesh nuk përputhen me nevojat e tregut.

Ndërsa modelet klasike të rritjes ekonomike (Solow, 1956) e konsiderojnë kapitalin njerëzor si motorin kryesor të produktivitetit, tkurrja dhe plakja e tij e shkaktuar nga ky kombinim faktorësh

demografikë dhe migrues i vë ndërmarrjet përballë sfidave të pashmangshme operacionale, duke rritur nevojën për qasje të reja strategjike në menaxhimin e burimeve njerëzore.

Koncepti i Menaxhimit të Moshës në Burimet Njerëzore

Për t'i bërë ballë plakjes së forcës së punës, literatura e menaxhimit të burimeve njerëzore ka evoluar nga modelet tradicionale drejt qasjes së menaxhimit të moshës. Termi "menaxhim i moshës" i referohet dimensioneve të ndryshme me të cilat menaxhohen burimet njerëzore brenda organizatave me një fokus të qartë në plakjen dhe, gjithashtu, menaxhimit të përgjithshëm të plakjes së fuqisë punëtore, nëpërmjet politikave publike ose negociatave kolektive (Walker, 1997).

Sipas udhëzuesit të parë europian për praktikën e mira në menaxhimin e moshës (Walker, 1999) dhe atij të mëvonshëm (Naegele & Walker, 2006), praktikën e mirë në menaxhimin e moshës përkufizohen si tërësia e masave që luftojnë barrierat e moshës dhe/ose nxisin diversitetin e moshës. Këto masa mund të përfshijnë nisma specifike që synojnë dimensionet e veçanta të menaxhimit të moshës, si dhe politika më të përgjithshme të punësimit apo të burimeve njerëzore. Qëllimi i tyre është krijimi i një mjedisi ku punonjësit mund të arrijnë potencialin e tyre të plotë pa u disavantazhuar nga mosha (Naegele & Walker, 2006).

Gary Becker (1964) hodhi kornizën bazë për menaxhimin modern të moshës dhe praktikën e fuqisë punëtore që lidhen me moshën. Teoria e kapitalit njerëzor e Becker ofron logjikën ekonomike për mënyrën se si organizatat dhe individët menaxhojnë aftësitë, trajnimin dhe produktivitetin gjatë gjithë jetës. Ai shpjegoi se arsimi, trajnimi dhe përvoja rrisin vlerën ekonomike të një personi, ndërsa menaxhimi i moshës e zbaton këtë koncept në një fuqi punëtore në plakje.

Ekzistojnë pesë dimensionet kryesore të menaxhimit të moshës në organizata (Casey, Metcalf & Lakey 1993, Walker, 2005):

1. Rekrutimi dhe largimi nga puna: Praktika e mirë në rekrutim dhe largim nga puna do të thotë ofrimi i mundësive të barabarta pa diskriminim moshe dhe sigurimi i opsioneve fleksibile të largimit nga puna.
2. Trajnimi, zhvillimi dhe promovimi: Këtu, praktika e mirë nënkupton mësimin gjatë gjithë jetës profesionale dhe shmangien e anashkalimit të punonjësve të maturuar në ngritjen në karrierë.

3. Praktikrat fleksibile të punës: Këtu praktika e mirë mund të përkufizohet si përshtatja e orareve dhe kushteve të punës për t'iu përshtatur nevojave të punonjësve të maturuar.
4. Ergonomia dhe projektimi i punës: Praktikrat e mira në lidhje me projektimin e punës mund të marrin formën e masave parandaluese për të zbutur rënien e aftësive fizike të punonjësve të maturuar dhe për të ruajtur produktivitetin e tyre.
5. Ndryshimi i qëndrimeve brenda organizatave: Aspektet e praktikës së mirë do të përfshinin luftimin e moshizmit (diskriminimit sipas moshës) dhe ndërgjegjësimin e menaxherëve e stafit të burimeve njerëzore për të krijuar një kulturë organizative gjithëpërfshirëse.

Aplikimi i këtyre dimensioneve shkon përtej mbrojtjes së punonjësve të maturuar ndaj paragjyqimeve. Ai përfaqëson një drejtim strategjik për suksesin afatgjatë të organizatës, duke garantuar vlerësimin e përvojës dhe potencialit të gjithë fuqisë punëtore.

Pyetjet e Kërkimit dhe Hipotezat

Pyetjet e Kërkimit

Për të trajtuar në mënyrë të strukturuar ndikimin e ndryshimeve demografike dhe treguesve ekonomikë në tregun e punës në Shqipëri, ky studim i përgjigjet pyetjes kryesore: Cili është ndikimi i ndryshimeve demografike (plakja e popullsisë dhe migracioni) dhe i treguesve ekonomikë (paga mesatare) në dinamikën e tregut të punës në Shqipëri, dhe në çfarë shkalle e bën kjo situatë të pashmangshme adoptimin e praktikave të menaxhimit të moshës në ndërmarrjet shqiptare?

Në funksion të kësaj pyetjeje, analiza strukturohet rreth tre nënpyetjeve:

P_a Çfarë peshe dhe ndikimi ka migracioni neto negativ në thellimin e mungesës së fuqisë punëtore dhe në sfidat operationale të ndërmarrjeve shqiptare?

P_b Në çfarë mënyre rritja e pagës mesatare bruto shërben si stimul për punësimin?

P_c Si ndikon rritja e përqindjes së popullsisë së maturuar në strukturën e punësimit dhe pse kjo kërkon domosdoshmërisht zbatimin e menaxhimit të moshës në ndërmarrjet shqiptare?

Hipotezat

Në përputhje me pyetjet kërkimore të shtuara më lart, për këtë studim janë ngritur hipotezat në vijim:

Hipoteza kryesore:

H₀ (Nul): Ndryshimet demografike (plakja e popullsisë dhe migracioni) dhe treguesit ekonomikë (paga mesatare) nuk kanë një ndikim statistikisht të rëndësishëm në dinamikën e tregut të punës dhe në sfidat e punësimit për ndërmarrjet shqiptare.

H₁ (Alternative): Ndryshimet demografike (plakja e popullsisë dhe migracioni) dhe treguesit ekonomikë (paga mesatare) kanë një ndikim statistikisht të rëndësishëm në dinamikën e tregut të punës dhe në sfidat e punësimit për ndërmarrjet shqiptare.

Në funksion të kësaj analize, janë formuluar këto nënhipoteza:

H_{0a}: Migracioni neto negativ nuk ka ndikim domethënës në tregun e punës dhe nuk krijon vështirësi operationale për ndërmarrjet shqiptare.

H_{1a}: Migracioni neto negativ ka një ndikim domethënës në tregun e punës, duke thelluar mungesën e fuqisë punëtore dhe duke krijuar vështirësi operationale për ndërmarrjet shqiptare.

H_{0b}: Rritja e pagës mesatare bruto nuk ka ndikim domethënës në stimulimin e punësimit.

H_{1b}: Rritja e pagës mesatare bruto ka një ndikim statistikisht të rëndësishëm në shkallën e punësimit.

H_{0c}: Rritja e përqindjes së popullsisë mbi 50 vjeç nuk ka ndikim domethënës në tregun e punës dhe në strukturën e punësimit.

H_{1c}: Rritja e përqindjes së popullsisë mbi 50 vjeç ka një ndikim domethënës në tregun e punës, duke e detyruar strukturën e punësimit të orientohet drejt fuqisë punëtore të maturuar dhe duke bërë të domosdoshme zbatimin e menaxhimit të moshës në ndërmarrjet shqiptare.

Metodologjia e Kërkimit

Modeli Empirik

Për të vlerësuar empirikisht ndikimin e ndryshimeve demografike dhe treguesve ekonomikë në dinamikën e tregut të punës në Shqipëri, ky studim adopton një qasje kuantitative përmes analizës së serive kohore për periudhën 2001–2025. Duke u mbështetur në hipotezat më lart, analiza përdor një model ekonometrik të regresionit linear (1), i

cili mundëson analizën e marrëdhënieve statistikore midis variablave shpjegues dhe treguesve të punësimit.

$$EMP_t = \beta_0 + \beta_1 MIG_t + \beta_2 WAGE_t + \beta_3 AGED_t + \varepsilon_t \quad (1)$$

EMP_t (variabli i varur) - Shkalla e punësimit në Shqipëri për çdo vit nga 2001 në 2025. Ky variabël tregon mënyrën se si përshtatet tregu ndaj ndryshimeve demografike dhe ekonomike.

MIG_t (variabli i pavarur 1) - Migracioni neto për çdo vit (2001–2025).

$WAGE_t$ (variabli i pavarur 2) - Paga mesatare bruto në shkallë vendi për çdo vit të serisë kohore.

$AGED_t$ (variabli i pavarur 3) - Përqindja e popullsisë mbi 50 vjeç ndaj totalit (tregues i plakjes demografike) gjatë periudhës së studimit.

ε_t (termi i gabimit) - Gabimi i rastësishëm i modelit, i cili përfshin faktorë të tjerë të pamatshëm që mund të kenë ndikuar në tregun e punës.

Burimet e të Dhënave dhe Përpunimi

Analiza empirike mbështetet në të dhëna sekondare vjetore që mbulojnë harkun kohor 2001–2025. Këto të dhëna janë marrë nga publikimet e institucioneve zyrtare vendase dhe ndërkombëtare, konkretisht:

- Instituti i Statistikave (INSTAT) - Për treguesit e punësimit, migracionit, pagave dhe demografisë.
- Banka e Shqipërisë - Për të dhëna shtesë mbi treguesit e punësimit dhe të ardhurave.
- Banka Botërore - Për treguesit e punësimit dhe migracionit neto.
- Macrotrends - Për të dhëna plotësuese mbi migracionin neto.

Përpunimi i të dhënave të serive kohore dhe vlerësimi i modelit ekonometrik të regresionit u realizuan duke përdorur software-in statistikor R.

Rezultatet e Modelit

Vlerësimi i Modelit

Rezultatet ekonometrike për periudhën 2001–2025 (tabela 1) dëshmojnë një përshtatje shumë të mirë të modelit me tregun e punës në Shqipëri, ku dinamika e punësimit (EMP) përcaktohet nga tre faktorët kryesorë: përqindja e popullsisë 50+ ($AGED$), migracioni

neto (*MIG*) dhe paga mesatare bruto (*WAGE*). Konkretisht, $R^2 = 0.7448$ tregon se rreth 74.48% e ndryshueshmërisë totale të punësimit shpjegohet nga këta faktorë, ndërsa 25.52% i atribuohet faktorëve të tjerë të përfshirë në termi i gabimit (ϵ). Kjo fuqi e lartë shpjeguese konfirmohet më tej edhe nga $R^2_{adj} = 0.7083$ (ose 70.83%), e cila duke marrë parasysh numrin e variablave në raport me gjatësinë e serisë kohore, dëshmon mungesën e mbipërshtatjes dhe vërteton se modeli është statistikisht i qëndrueshëm.

Vlerësimi i Koeficienteve dhe Testimi i Hipotezave

Duke u mbështetur në vlerat e probabilitetit (*p-values*) për secilin variabël (tabela 1), vlerësimi empirik paraqet treguesit e mëposhtëm statistikorë për hipotezat e studimit.

Tabela 1 Rezultatet e modelit të regresionit

> summary(model2)

Call:

lm(formula = emp ~ mig + wage + aged)

Residuals:

Min	1Q	Median	3Q	Max
-5.6153	-2.0468	0.8292	1.7133	5.3966

Coefficients:

	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)	
(Intercept)	2.888e+01	5.688e+00	5.077	4.99e-05	***
mig	-1.553e-04	6.060e-05	-2.564	0.0181	*
wage	5.803e-05	1.003e-04	0.579	0.5689	
aged	6.760e-01	2.495e-01	2.709	0.0131	*

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 3.035 on 21 degrees of freedom

Multiple R-squared: 0.7448, Adjusted R-squared: 0.7083

F-statistic: 20.43 on 3 and 21 DF, p-value: 1.962e-06

Burimi: Përpunim i autorëve (software R)

Për variablin e migracionit neto (*MIG*), meqenëse *p-value* (0.0181) është nën pragun standard prej 0.05, rezultati është statistikisht domethënës. Kjo çon në refuzimin e hipotezës H_{0a} , duke dëshmuar rolin e migracionit në tregun e punës gjatë periudhës 2001–2025.

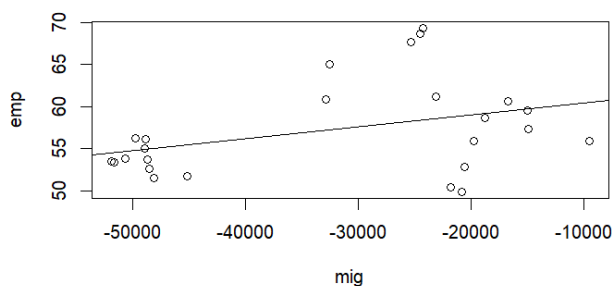
Për variablin e pagës mesatare bruto (*WAGE*), meqenëse *p-value* (0.5689) është shumë më e lartë se 0.05, nuk mund të refuzohet hipoteza nul H_{0b} . Kjo tregon se ndryshimet në pagën mesatare bruto nuk kanë shfaqur një ndikim statistikisht të drejtpërdrejtë dhe domethënës në shkallën e punësimit gjatë kësaj periudhe.

Për variablin e përqindjes së popullsisë 50+ (*AGED*), meqenëse *p-value* (0.0131) është nën pragun standard prej 0.05, rezultati është statistikisht i rëndësishëm. Si rrjedhim, refuzohet hipoteza H_{0c} , duke konfirmuar se rritja e këtij treguesi ka një ndikim domethënës në tregun e punës.

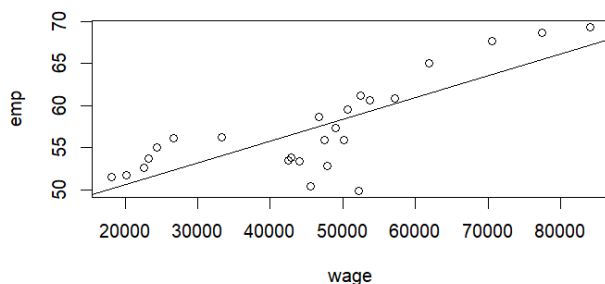
Krahas koeficientëve të modelit (1), sjellja empirike e secilit variabël ilustron qartë edhe përmes grafikëve të shpërndarjes me linjë trendi (figura 1), duke mundësuar një kuptim më të mirë të lidhjes midis tyre.

Figura 1. Lidhja midis variablave shpjegues dhe shkallës së punësimit në Shqipëri (2001–2025):

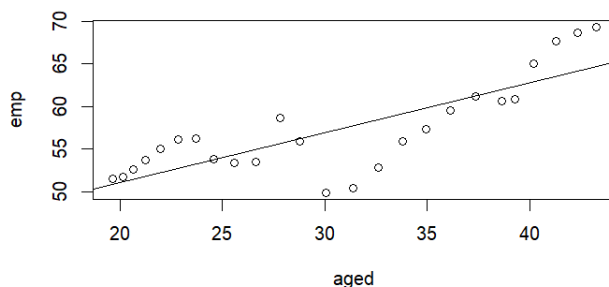
(a) migracioni neto, (b) paga mesatare bruto, (c) përqindja e popullsisë 50+.



(a)



(b)



(c)

Burimi: Përpunim i autorëve (software R)

Diskutimi i Gjetjeve dhe Implikimet për Ndërmarrjet Shqiptare

Rezultatet e arritura nga modeli ekonometrik ofrojnë një tablo të qartë mbi natyrën e sfidave me të cilat përballlet ekonomia dhe biznesi në Shqipëri përgjatë 25 viteve të fundit.

Konfirmimi i rëndësisë statistikore të rritjes së përqindjes së popullsisë 50+ ($p = 0.0131$) dhe migracionit neto ($p = 0.0181$) dëshmon natyrën strukturore të krizës së punësimit, duke vërtetuar se problemet e krahut të punës në Shqipëri nuk janë thjesht pasojë e cikleve ekonomike afatshkurtra. Si rrjedhim, ndërmarrjet shqiptare nuk mund të mbështeten më tek modelet tradicionale të sigurimit të një fuqie punëtore të re. Rëndësia statistikore e rritjes së përqindjes së popullsisë 50+ e bën zbatimin e menaxhimit të moshës një domosdoshmëri për ndërmarrjet, duke i detyruar ato të adoptojnë politika të reja të burimeve njerëzore. Kjo përfshin mbajtjen në punë dhe riaftësimin e fuqisë punëtore të maturuar, duke shfrytëzuar eksperiencën e tyre për të kompensuar mungesën e të rinjve.

Mungesa e rëndësisë statistikore të pagës mesatare në model ($p = 0.5689$) sugjeron se rritja e pagave, megjithëse e domosdoshme nga pikëpamja sociale, nuk ka mjaftuar e vetme për të balancuar tregun. Kjo mund t'i atribuohet pranisë së ekonomisë informale ose faktit që rritja e pagave ka ecur me ritme më të ngadalta krahasuar me shpejtësinë e largimit të popullsisë. Për rrjedhojë, bizneset dhe politikëbërësit duhet të kuptojnë se rritja e pagave duhet të shoqërohet domosdoshmërisht me reforma strukturore dhe demografike.

Përfundime

Ky studim analizoi ndikimin e ndryshimeve demografike dhe treguesve ekonomikë në dinamikën e tregut të punës në Shqipëri përgjatë periudhës 2001–2025. Përmes vlerësimit të modelit të regresionit linear të serive kohore, u arrit në përfundimin se rëndësia përcaktuese e faktorëve demografikë konfirmon që plakja demografike dhe migracioni neto negative janë përcaktues statistikisht domethënës të tkurrjes së ofertës së punës, gjë që vërteton se sfidat aktuale të biznesit shqiptar nuk janë thjesht luhatje ciklike afatshkurtra, por pasojë e një krize strukturore demografike.

Në këtë kontekst, faktori i pagës mesatare bruto doli statistikisht jodomethënës në model, një rezultat që sugjeron se rritja e pagave, ndonëse e domosdoshme nga pikëpamja sociale, nuk mjafton e vetme për të korrigjuar deficitin e punësimit kur ajo shoqërohet me produktivitet të ulët, ekonomi informale dhe një ritëm të lartë emigrimi.

Përballë largimit të të rinjve, modelet tradicionale të burimeve njerëzore janë të paqëndrueshme, prandaj adoptimi i praktikave të menaxhimit të moshës shfaqet si mekanizëm me interes ekonomik dhe strategjik për të mbajtur aktive forcën e maturuar të punës dhe për të siguruar vazhdimësinë operacionale të ndërmarrjeve.

Mbështetur në gjetjet e studimit, për ndërmarrjet shqiptare rekomandohet zbatimi i politikave të mësimit gjatë gjithë jetës, ku ato duhet të investojnë në trajnime teknike dhe digjitale për punonjësit 50+, duke thyer mentalitetin se investimi tek kjo grupmoshë nuk ka kthim ekonomik. Gjithashtu, duhet të krijohen forma fleksibile të punësimit dhe ergonomi e përshtatshme, ku të analizohen kushtet fizike të punës dhe të ofrohen orare fleksibël ose me kohë të pjesshme për punonjësit e maturuar, me qëllim parandalimin e ezaurimit fizik dhe zgjatjen e jetës së tyre në punë.

Për politikëbërësit, rekomandohet krijimi i stimuljeve fiskale për sipërmarrjet miqësore ndaj moshës, ku qeveria duhet të hartojë politika lehtësuese si reduktimi i lehtë i kontributeve shoqërore për ndërmarrjet që punësojnë ose mbajnë në punë punonjës mbi moshën 50 vjeç. Po ashtu, nevojitet një strategji kombëtare për riaftësimin e fuqisë punëtore përmes programeve të trajnimit profesional të fokusuara tek riintegrimi i punonjësve të maturuar në sektorët me deficit të lartë të krahut të punës.

Kufizimet e Studimit

Pavarësisht rëndësisë dhe qartësisë statistikore të gjetjeve, ky studim paraqitet me disa kufizime që mund të shërbejnë si pikënisje për kërkime të mëtejshme në të ardhmen.

Së pari, analiza mbështetet në të dhëna makroekonomike në nivel kombëtar, të cilat nuk mundësojnë një zbërthim të detajuar sipas sektorëve të ekonomisë, ku ndikimi i plakjes së fuqisë punëtore dhe informalitetit mund të variojë.

Së dyti, modeli ekonometrik përfshin vetëm tre faktorë (plakjen, migracionin dhe pagën), ndërsa faktorë të tjerë, si nivelet e produktivitetit apo teknologjia, janë përfshirë në termin e gabimit.

Së treti, për shkak të natyrës së serive kohore deri në vitin 2025, studimi kap një periudhë tranzicioni të vazhdueshëm, ku efektet afatgjata të ndryshimeve në politikën e pagave dhe strukturën e migracionit mund të kërkojnë vëzhgime shtesë për t'u matur më me saktësi.

Së katërti, periudha 2001–2025 ofron të dhëna të mjaftueshme për tendencat makroekonomike, por numri i kufizuar i vëzhgimeve kufizon përdorimin e modeleve më të sofistikuar përtej regresionit linear.

Referenca

1. Banka e Shqipërisë. (2026). *Treguesit e shëndetit financiar (FSI)*. https://www.bankofalbania.org/Statistikat/Statistika_te_lidhura_me_FM_N/FSI/
2. Becker, G. (1964). *Human capital*. University of Chicago Press.
3. Casey, B., Metcalf, H., & Lakey, J. (1993). Human resource strategies and the third age: Policies and practices in the UK. In P. Taylor et al. (Eds.), *Age and employment*. IMP.
4. Cooke, F. L., & Rogovsky, N. (2025). *Extending the productive working life of older workers: The role of human resource management*. International Labour Organization. <https://doi.org/10.54394/UCTM5252>
5. Instituti i Statistikave [INSTAT]. (2024). *Censi i popullsisë dhe banesave në Shqipëri 2023*. <https://www.instat.gov.al/media/14303/cens-2023.pdf>
6. Instituti i Statistikave [INSTAT]. (2026). *Databaza statistikore*. https://databaza.instat.gov.al:8083/pxweb/sq/DST/START_TP/
7. International Monetary Fund [IMF]. (2025). *2024 Article IV consultation—Press release; staff report; and statement by the executive*

- director for Albania. <https://www.imf.org/-/media/files/publications/cr/2025/english/1albea2025001-print-pdf.pdf>
8. Macrotrends. (2026). *Albania net migration 1960-2025*. <https://www.macrotrends.net/global-metrics/countries/alb/albania/net-migration>
 9. Naegele, G., & Walker, A. (2006). *A guide to good practice in age management*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
 10. Walker, A. (1999). *Managing an ageing workforce: A guide to good practice*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
 11. Walker, A. (2005). The emergence of age management in Europe. *International Journal of Organisational Behaviour*, 10(1), 685–696.
 12. World Bank. (2026). *Employment to population ratio, 15+, total (%) (national estimate) - Albania*. World Bank Open Data. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.NE.ZS?locations=AL>
 13. World Bank. (2026). *World Bank Open Data*. The World Bank. <https://data.worldbank.org/country/albania>