



**REPUBLIKA E SHQIPËRISË**  
**MINISTRIA E PUNËS, ÇESHTJEVE SOCIALE**  
**DHE SHANSEVE TE BARABARTA**

# **STRATEGJIA SEKTORIALE E PUNESIMIT**

**2007 - 2013**

## Tirane, 2007

### Hyrje

Nisur nga fakti se punesimi eshte nje nga problemet shqetesuese imediate per Shqiperine, mare ne konsiderate faktin edhe pse rritja e PPB (GDP) ka qene ne nivele 6-8% ne vitet e fundit, krijimi i vendeve te reja te punes ne sektorin publik dhe privat ka qene ne nivele te ulta, ashtu sikurse edhe ne vendet e tjera te Evropes Juglindore, Qeveria Shqiptare mbeshetur ne rekomandimete institucioneve te ndryshme nderkombetare po harton Strategjine Sektoriale te Punesimit me synim permiresimin e indikatorëve te punesimit duke perpunuar politika me efikase.

Punesimi ne pergjithesi eshte nje sfide komplekse dhe hapja e vendeve te reja te punes eshte nje fenomen multisektorial, qe perfshih politika makroekonomike, politika te vaforschme per biznesin, politika arsimore, politika sociale, etj., Ministria e Punes, Ceshtjeve Sociale dhe Shanseve te Barabarta, e ndergjegjshme per rolin qe ajo duhet te luaje ne fushen e politikave te punesimit do te punoje ne bashkepunim me partneret dhe aktoret e tjere per te koordinuar dhe arritur rezultate te prekshme per sfiden komplekse te punesimit.

Strategjia sektoriale e punesimit ka per qellim te vendose bazat per permiresimin e sistemit te sherbimeve te punesimit dhe formimit profesional, dhe zbatimit te programeve aktive dhe pasive te punesimit. Kjo strategji gjithashtu del ne mbeshetje te programit te Qeverise 2005 – 2009 ne te cilin jane percaktuar objektivat kryesore per arritjen e punesimit te plote dhe reduktimit te papunesise. Keto objektiva jane:

- Krijimi i mundesive per punesim te cdo shqiptari. Papunesia, vecanerisht afatgjate dhe e pashprese, si urbane dhe rurale, e vecanerisht me nivelet alarmante te saj mes brezit te ri, perben kerccenim serioz social dhe nje barriere per zhvillimin e vendit.
- Rritja e ritmeve te rritjes ekonomike njekohesisht synon edhe qe kjo rritje te krijoj vende te reja pune te mjaftueshme per te ulur papunesine ne nivelin e vendeve evropiane, per te perballuar me mundesira punesimi shtesen demografike te popullsise dhe per me teper edhe per te filluar te ndikoj ne kthimin e nje pjese te emigranteve.
- Perdorimi me efikasitet i programeve dhe instrumentave te provuara site suksesshme per te mundesuar axhustimet e difekteve te tregut te punes si psh instrumentat e informacionit, te ndermjetesimit, te trainimeve profesionale, te incentivave fiskale etj.
- Programet e nxitjes se punesimit do te zbatohen ne bashkepunim me organizatat e shoqerise civile dhe sektorin privat. Ato do ti pershtaten realiteteve, nevojave dhe tendencave urbane, rurale e rajonale.
- Vizioni i qeverise per formimin bazohet ne modelin e edukimit te vazhdueshem duke filluar qe ne moshen parashkollore dhe qe vazhdon gjithe jeten.
- Qeveria angazhohet per nje reforme teresore ne formim te mbeshetur nga burime te konsiderueshme publike, nga zgjerimi i mbeshetjes se partnereve nderkombetare si dhe perfshirja e sektorit privat ne kete fushe.
- Shpenzimet publike per edukimin dhe formimin, perfshirë ate universitar, te perbejne zerin e pare ne buxhetin e shtetit duke arritur ne nje nivel prej 5% te PBB-se (në 2009).

Ne strategji eshte perfshire nje veshtrim i pergjithshem i situates se tregut te punes me te dhena qe kryesisht jane marre nga INSTAT dhe nga studimi afatshkurter i kryer nga Sherbimi Kombetar i Punesimit ne vitin 2005.

Me konkretisht ne strategji parashikohet permiresimi i sistemit te sherbimeve te punesimit dhe formimit profesional qe synohet te realizohet nepermjet: (i) krijimit te nje sistemi modern dhe unik te sherbimeve te punesimit ne te gjithe vendin; (ii) ndertimit dhe zhvillimit te marredhenieve te partneritetit me aktore te tjere ne tregun e punes; (iii) zhvillimit te teknologjise se informacionit (IT) ne sherbimet e punesimit si nje faktor kyc per permiresimin e cilesise se sherbimeve; (iv) permiresimit te kontakteve me ndermarrjet; (v) zhvillimit te burimeve njerezore; (vi) permiresimit te bashkepunimit me sherbimet private te punesimit; (vii) krijimit te nje sistemi unik dhe cilësor të AFP, i aftë për të kontribuar në zhvillimin vazhdueshëm të aftësive profesionale dhe qytetarisë aktive të të rinjve dhe të rriturve; (viii) ofrimit të kualifikimeve profesionale në përputhje me kërkesat e zhvillimit ekonomik dhe shoqëror të vendit, në kuadrin e integritit rajonal dhe Evropian.

Gjithashtu ne kete strategji trajtohen dhe programe te cilat zbatohen nga zyrat e punesimit si programi i nxitjes se punesimit, ai i pageses se papunesise, programet e reja ne tregun e punes, programi i formimit profesional, etj.

Ne strategji eshte trajtuar dhe nje pjese ne lidhje me krijimin e nje klime pozitive per zhvillimin e biznesit dhe investimeve, rritjen e konkurueshmerise se SME-ve ne tregun rajonal dhe ate global, nepermjet zhvillimit te teknologjise dhe informacionit, reduktimit te barrierave administrative dhe krijimit te lehtesirave per biznesin.

Gjate hartimit te kesaj Strategjie jane mbajtur parasysh dhe jane mare ne konsiderate rekomandimet, verejtjet dhe sugjerimet nga institucionet nderkombetare si Banka Boterore, Raporti i Organizates Nderkombetare te Punes (ILO) per rishikimin e politikave te punesimit, si dhe jane mbajtur parasysh linjat udhezuese te punesimit te shteteve anetare te Bashkimit Evropian.

## Kapitulli 1. Kushtet aktuale

Reformat makroekonomike dhe ristrukturimi i fillimit te viteve 90 pakesoi kerkesen per pune ne Shqiperi, ashtu si dhe ne vendet e tjera ne tranzicion ekonomik, vendi pesoi nje renie te normes se pjesmarrjes ne forcat e punes. Privatizimi ne mase i ndermarrjeve shtetore te mbyllura, gjithashtu dhe rritja e konkurrences per nje numer te reduktuar vendesh pune, detyroi shume njerez te terhiqeshin nga forcat e punes.

Renia e ndjeshme ne nivelin e pjesemarrjes ne pune te forcave te punes mund te kete shkaqe te ndryshme si per shembull nje numer i konsiderueshem personash punojne ne sektorin informal, te tjeret mund te jene dekurajuar nga situata e tregut te punes dhe jane larguar nga fuqia punetore<sup>1</sup>.

Këta tregues lidhen gjithashtu me situatën e sotme të tregut të punës ku punësimi i femrave bie për shkaqe si: (i) mbyllja e mjaft aktiviteteve të mëparshme industriale të zhvilluara para viteve 90-të, me numer te larte te femrave te punesuara ne to; (ii) zhvillimi i aktiviteteve ekonomike të orientuara më shumë nga punësimi i meshkujve si tregtia apo ndërtimi; (iii) levizja rurale-urbane, e cila nuk u jep shumë mundësi femrave të ardhura nga zonat rurale të hyjnë në tregun urban të punës, kjo për shkak të nivelit të ulët të arsimimit, nivelit aktual të teknologjive, etj.

Shkalla e pjesmarrjes se meshkujve ne forcat e punes ka qene historikisht me e larte sesa shkalla e pjesmarrjes se femrave dhe vitet e tranzicionit ndikuan ne te punesuarit femra me shume se ne meshkujt. Ne vitin 1998 per shembull, si pasoje e krizave te skemave piramidale shkalla e pjesmarrjes se meshkujve ne forcat e punes ishte 89.5 perqind kundrejt vetem 59.8 perqind te femrave ne moshe pune pjesmarrese ne forcat e punes.

## Bilanci i forcave te punes 1994-2006

*Ne mije*

VITET	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Popullsia gjithsej</b>	<b>3202</b>	<b>3075</b>	<b>3075</b>	<b>3075</b>	<b>3055</b>	<b>3054</b>	<b>3061</b>	<b>3074</b>	<b>3093</b>	<b>3111</b>	<b>3127</b>	<b>3142</b>	<b>3142</b>
- Meshkuj	1586	1570	1577	1566	1543	1533	1530	1533	1542	1551	1558	1577	1577
- Femra	1616	1480	1498	1509	1512	1521	1531	1541	1551	1560	1569	1565	1565
<b>Popullsia ne moshe pune-</b>	<b>1786</b>	<b>1759</b>	<b>1774</b>	<b>1773</b>	<b>1762</b>	<b>1761</b>	<b>1765</b>	<b>1773</b>	<b>1800</b>	<b>1826</b>	<b>1850</b>	<b>1877</b>	<b>1877</b>
-Meshkuj	900	897	905	904	898	898	900	906	919	931	944	959	959
- Femra	886	862	869	869	864	863	865	867	881	895	906	918	918
<b>Forcat e punes gjithsej</b>	<b>1423</b>	<b>1309</b>	<b>1274</b>	<b>1301</b>	<b>1320</b>	<b>1305</b>	<b>1283</b>	<b>1101</b>	<b>1092</b>	<b>1089</b>	<b>1088</b>	<b>1085</b>	<b>1083</b>

<sup>1</sup> Hobdari, B: "Tregu i Punes dhe pabarazite rajonale te papunesise ne Shqiperi".Seri te Europes Lindore Nr.53. Instituti per Studime te Avancuara, Viene, 1998.

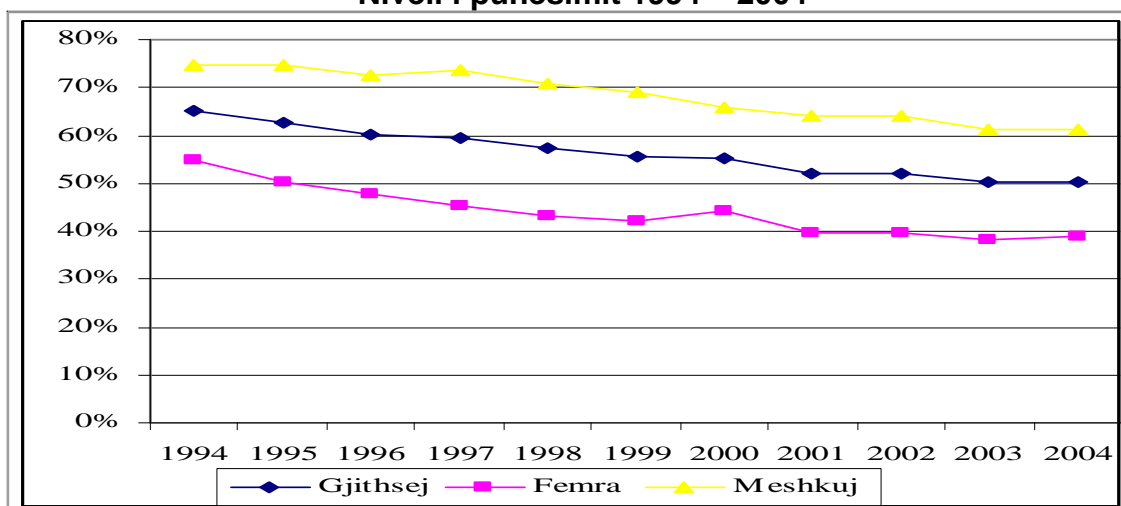
-Meshkuj	814	775	764	794	803	791	754	674	668	665	660	655	653
-Femra	609	534	510	507	517	514	529	427	424	424	428	430	430
<b>Perqindja e pjesemarrjes ne pune te forcave te punes</b>	<b>79.6</b>	<b>74.4</b>	<b>71.8</b>	<b>73.4</b>	<b>74.9</b>	<b>74.1</b>	<b>72.7</b>	<b>62.0</b>	<b>60.6</b>	<b>59.6</b>	<b>58.8</b>	<b>57.8</b>	<b>57.8</b>
-Meshkuj	90.0	86.3	84.4	87.8	89.4	88.0	83.7	74.4	72.7	71.4	69.9	68.3	68.3
-Femra	68.7	61.9	58.7	58.3	59.8	59.5	61.1	49.2	48.1	47.3	47.2	46.8	46.8
<b>Niveli i punesimit</b>	<b>65.0</b>	<b>64.7</b>	<b>63.0</b>	<b>62.4</b>	<b>61.6</b>	<b>60.4</b>	<b>60.5</b>	<b>52.0</b>	<b>51.1</b>	<b>50.7</b>	<b>50.3</b>	<b>49.7</b>	<b>49.6</b>
-Meshkuj	74.8	76.2	74.7	75.6	75.3	73.6	71.2	63.8	62.8	62.2	61.2	60.0	60.0
-Femra	55.0	52.6	50.6	48.7	47.3	46.8	49.3	39.6	39.0	38.8	38.9	38.8	38.8
<b>Papunesia e rregjistruar ne %</b>	<b>18</b>	<b>13%</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>14.4</b>	<b>14.1</b>	<b>13.8</b>
- Meshkuj	17	12	12	14	16	16	15	14	14	13	12	12.1	12
- Femra	20	15	14	17	21	21	19	20	19	18	18	17.2	17.1

Burimi : INSTAT

## Punesimi

Tregu shqiptar i punes mbas viteve 90-te eshte shoqeruar nga nivele te ulta te punesimit karakteristike e vendeve ne tranzicion. Reduktimi i nivelit te punesimit te viteve 90 vjen e si rezultat i renies se punesimit ne sektorin shteteror. Numri i te punesuarve ne sektorin shteteror u ul nga 850,000 ne vitin 1991 ne 189,000 ne vitin 2001, dhe ne 176 mije ne vitin 2004. Kjo renie e punesimit ne kete sektor erdhi si pasoje e privatizimit ne mase te ndermarrjeve shteterore. Liberalizimi i cmimeve, fundi i shtetit socialist, mungesa e kapitalit dhe konkurrenca e huaj – masa te ndermarra per te bere ekonomine kombetare konkruuese afat gjate-dobesuan ndjeshem ndermarrjet e reja te privatizuara dhe i cuan ato ne falimentim. Sektori industrial - nxjerrja e mineraleve, metalurgjia, fabrikimi i paisjeve dhe pjeseve te nderrimit, industria kimike dhe ajo letres dhe e tekstileve - ishin me te goditurat. Pakesimi i te ardhurave vjetore coi ne uljen e numrit te vendeve te punes ne strukturat shteterore.

**Niveli i punesimit 1994 – 2004**



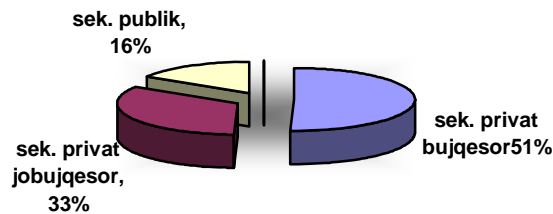
Burimi : INSTAT

Dhe brenda strukturës së punësimit sipas sektorëve vihen re ndryshime të rëndësishme, ndërsa në vitin 1995 punësimi në sektorin shtetëror zë 33 për qind, në vitin 2006 ky sektor përbën rreth 18 për qind të numrit gjithsej të të punësuarve, kjo si pasojë e reformave të privatizimit të zhvilluara në këtë sektor. Ndërsa punësimi në sektorin privat jo bujqësor ka tendenca në rritje, nga rreth 10 për qind që zinte ky sektor në vitin 1995, arrin në 24 për qind të të punësuarve gjithsej për vitin 2006.

Femrat e punsuara zene 37 per qind te totalit te punesimeve. Analiza e nivelit te punesimeve ne vite, tregon se gjate gjithe periudhes 1993 – 2006 niveli i punesimit te femrave vazhdon te jete dukshem me i ulet se ai i meshkujve.

Brenda strukturës së punësimit sipas sektorëve vihen re ndryshime të rëndësishme, ndërsa në vitin 1995 punësimi në sektorin shtetëror zinte 33 për qind, në vitin 2006 ky sektor përbën 16 për qind të numrit gjithsej të të punësuarve, kjo si pasojë e reformave të privatizimit të zhvilluara në këtë sektor. Ndërsa punësimi në sektorin privat jo bujqësor ka tendenca në rritje, nga rreth 10 për qind që zinte ky sektor në vitin 1995, arrin në 33 për qind të të punësuarve gjithsej për vitin 2006.

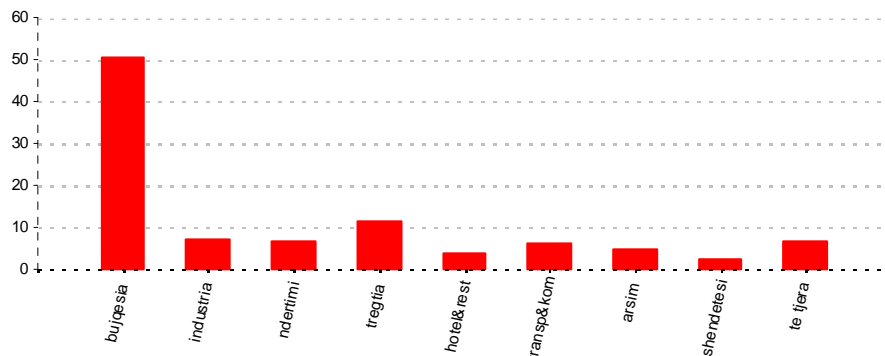
### Te punesuar sipas sektoreve



Burimi : INSTAT

Aktualisht numri i te punesuarve eshte rreth 932 mije persona. Pjesa me e madhe e te punesuarve punon ne bujqesi me 51% . Nje pjese e te punesuarve punon ne ndertim dhe transport me 12.7% ne tregti 11.6%, e ndjekur me pas nga industria me 7.1%. Perqindja e larte e punesimit ne bujqesi tregon se shoqeria shqiptare mbetet ende me nje popullsi rurale megjithe levizjet e medha drejt zonave urbane.

### Te punesuarit sipas aktiviteteteve ekonomike viti 2005



Burimi : INSTAT

Femrat e punesuara zene 37% te totalit te punesimeve. Analiza e nivelit te punesimeve ne vite, tregon se gjate gjithë periudhes 1993 – 2006 niveli i punesimit te femrave ka qene dukshem me i ulet se ai i meshkujve. Kjo diference vazhdon te ruhet dhe mbetet ne te njejtat nivele. Diferencat midis nivelit te punesimit femra meshkuj jane me te theksuara ne sektorin privat jo bujqesor, ku numri i femrave te punesuara ze vetem 25 %.

### **1. 2 Sektori informal**

Sektori informal ne Shqiperi eshte analizuar duke perdorur te dhena per punesimin individual dhe te dhena mbi siper marrjet familjare jo-fermere. Te dhenat mbi punesimin tregojne se rreth 10% e te punesuarve ne Shqiperi punojne si siper marrje familjare jofermere ose si punetore qe punojne per llogari te tyre. Masa e sektorit informal ne Shqiperi eshte me e madhe ne zonat urbane (24%) se ne zonat rurale (5%). Rreth 15 % e te punesuarve ne Tirane jane punetore qe punojne per llogari te tyre ose punetore te siper marrjeve familjare jo-fermere.

Pothuajse tre te katertat e individeve ne sektorin informal jane te punesuar per te pakten tre vjet dhe rreth 10% e tyre jane te perfshire ne sektorin informal per me shume se 10 vjet. Me shume se 90% e personave ne sektorin informal kane filluar biznesin e tyre si nje menyre per te kerkuar pune.

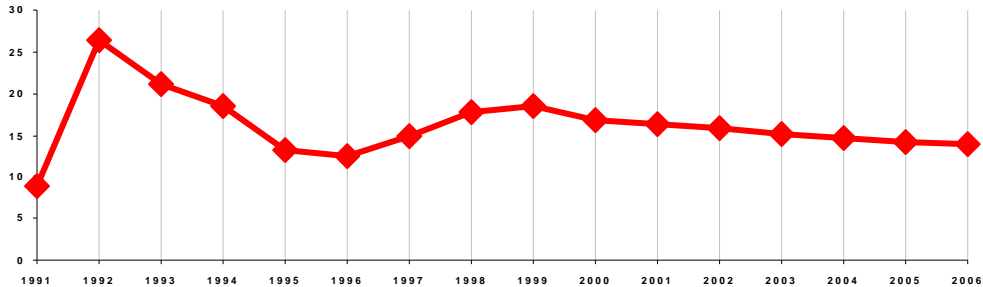
### **1. 3 Vetepunesimet**

Koncepti i vetepunesimit hyri per here te pare mbas vitit 1992 me mbylljen e ndermarrjeve industriale dhe ristrukturimin e ekonomise se vendit. Vetepunesimet kane pesuar nje tendence rritjeje nga viti ne vit. Ne shkalle vendi rreth 66 per qind e te atyre qe konsiderohen ne pune jane te vetepunesuar dhe vetem 34 per qind jane te punesuar me pagese. Vetepunesimet ne Shqiperi kane karakter te biznesit familjar kryesisht ne tregti e artizanat trashegues te familjes. 62% perqind e te punesuarve jane me kohe te plote dhe 39 perqind kane pune me kohe te pjeseshme, nderkohe qe te punesuar me kohe te plote me shume jane meshkuj (70 perqind) sesa femra 51 perqind. Jane shume individe me arsim te larte te cilet punojne me kohe te plote (75 perqind), krahasuar me te punesuarit me arsim te mesem (73 perqind), dhe me ata me arsim te ulet (55 perqind). Niveli i punesimit ne Tirane ishte vetem 39 % dhe ishte me e ulta ne te gjithë rajonet e Shqiperise.

### **1.4 Papunesia**

Ne fund te muajit Dhjetor 2006 numeroheshin rreth 150 mije te papune te rregjistruar ose 13.8% , nga te cilet 10 mije perfitojne trajtim me pagese papunesie, kur ne fund te vitit 2005 numeroheshin rreth 153 mije te papune te rregjistruar. Shkalla e papunesise ne nivel vendi ne muajin Dhjetor 2006 eshte 0.3 % me e ulet se ne fund te vitit 2005.

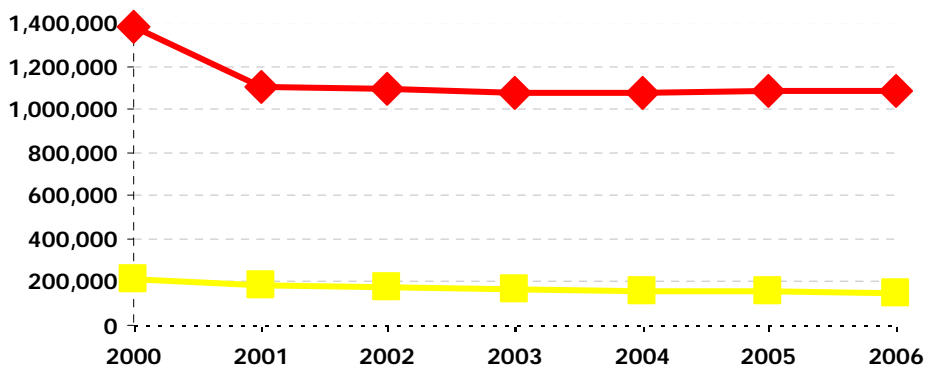
### Papunesia 1991 –2006



Burimi: MPCSSHB

Shkalla e papunesise ne nivel vendi ne fund te vitit 2006 ishte 13.8%. Kjo shifer ka nje renie me 0.3% ne krahasim me fundin e vitit 2005 ku niveli i papunesise ka qene 14.1%. Kjo renie ka ardhur si pasoje e uljes se numrit te perfituesve nga skema e ndihmes ekonomike, nga rritja e numrit te ndermjetesimeve.

### Forcat aktive dhe papunesia vitet 2000 –2006

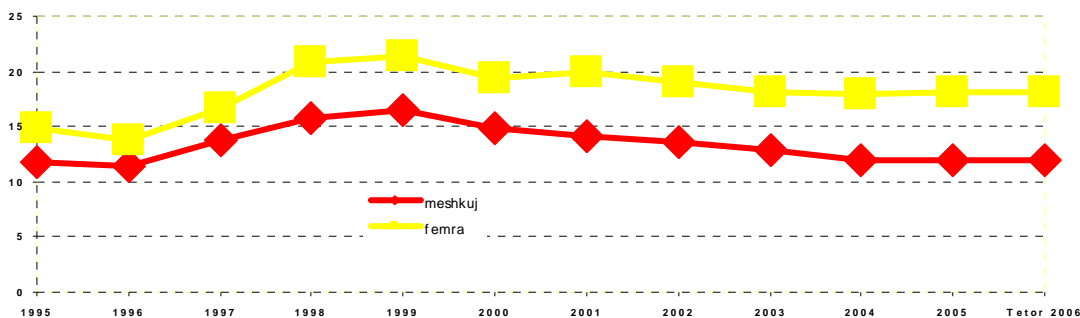


Burimi: MPCSSHB

Niveli i papunesise ka qene me i larte tek femrat gjate gjithe periudhes se tranzicionit. Mbyllja e shume ndermarrjeve industriale te specializuara ne punesimin e fuqise punetore femra, solli papunesi te larte ne kete kategori. Nga ana tjeter kjo kategori e fuqise punetore, ndryshe nga meshkujt, provoi se e kishte shume te veshtire pershtatjen me situaten e re te tregut te punes.



### Papunesia ne meshkuj dhe femra 1996 – 2006

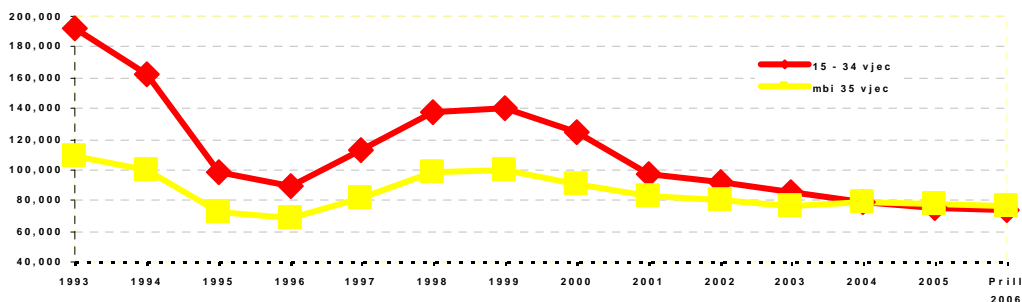


Burim: MPCSSHB

Diferenca ne shkallen e papunesise ndermjet femrave dhe meshkujve eshte me e theksuar ne zonen urbane se sa ne ate rurale.

Analiza e te papuneve te rregjistruar sipas grupmohave deshmon se gjate gjithe periudhes se tranzicionit mesatarisht 60% te punekerkesve te rregjistruar jane nen moshen 34 vjec. Te rinjte e grupmohes 15-25 vjec perbejne 25% te totalit te punekerkesve te papune. Ne fund te vitit 2004, grupmoshat deri ne 34 vjec dhe ato mbi 35 vjec jane te ndare ne menyre te barabarte dhe ne vitin 2005 numri i punekerkesve te papune mbi moshen 35 vjec perbejne 51% e numrit total te punekerkesve.

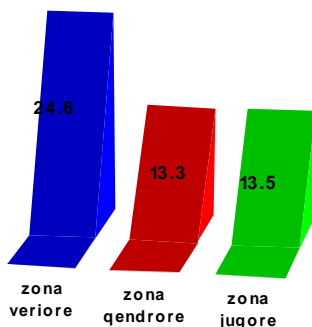
### Papunesia sipas grupmohave 1993 – 2006



Burimi: MPCSSHB

Niveli i papunesise eshte me i larte ne zonen verilindore te vendit. Kjo eshte e lidhur kryesisht me faktin se kjo zone nuk ka qene e afte te rikuperoje aktivitetet ekonomike te humbura pas viteve '90 sepse kjo eshte nje zone malore dhe me infrastrukture te varfer si dhe ka patur mungese se mundesive te levizjes ne vendet fqinje. Gjithashtu verhet nje prirje e biznesmeneve per ta kaluar aktivitetin ne qytetet e zhvilluara.

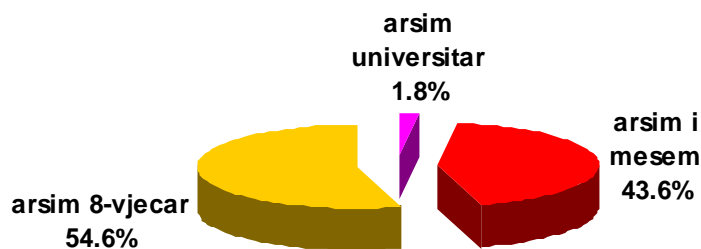
### Papunesia sipas ndarjes demografike per vitin 2006



Burimi: MPCSSHB

Ne struktura e te papuneve sipas nivelit arsimor vendin kryesor me rreth 54.6% e zene punekerkuesit e papune me arsim fillor e tetevjecar. Ky grup eshte dhe kontigjenti me pak i kualifikuar. Punekerkuesit me arsim te mesem profesional perben 43.6%, ndersa punekerkuesit me arsim te larte zene nje perqindje te paperfilleshme vetem 1.8% te punekerkuesve.

### Papunesia sipas nivelit arsimor 2006



Burimi: MPCSSHB

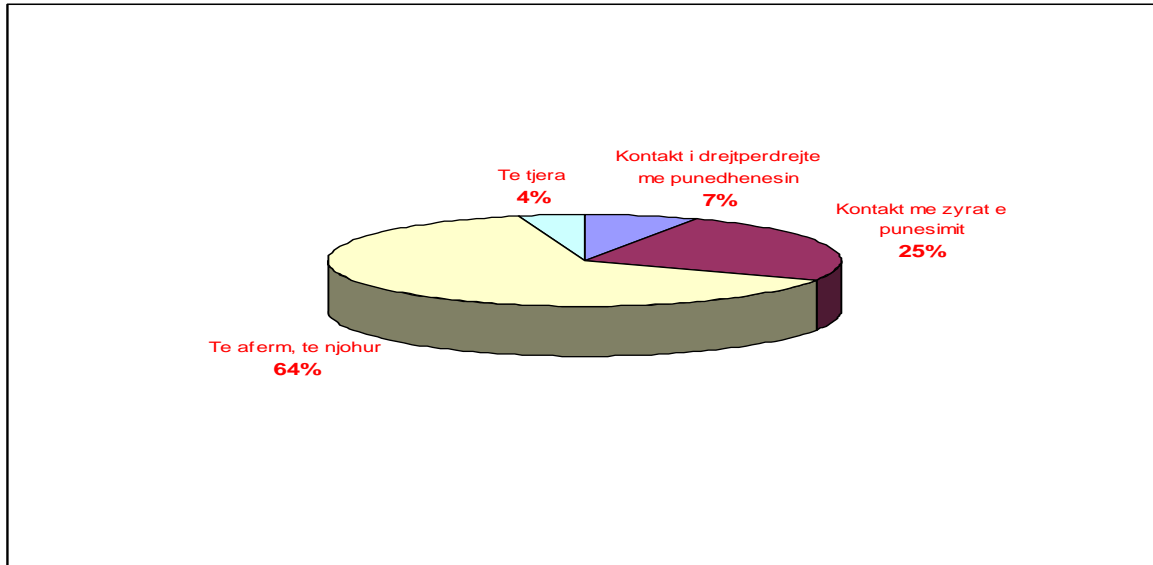
Struktura e punekerkuesve te papune sipas kohes qe qendrojne te rregjistruar prane zyrrave te punesimit, deshmon per mbizoterimin absolut te te papuneve afatgjate dhe te tille konsiderohen ata qe figurojne te rregjistruar prane zyrrave se punesimit prej me shume se nje vit. Kjo kategori e te papuneve perben nje problem te madh per vendin pasi natyra e ristrukturimit te ekonomise dhe thithja e kesaj kategorie nga tregu i punes eshte shume i veshtire. Te papunet afatgjate gjate periudhes 1993 – 2006 perbejne mesatarisht 66% te te papuneve ne total. Struktura e papunesise afatgjate eshte:

- 66% e te papuneve
- 46% femra
- 56 % me arsim tetevjecar
- 54% mbi 35 vjec

Te dhenat e LSMS tregojne se shumica e te papuneve nuk i drejtohen zyrrave te punesimit n perpjekjet e tyre per te gjetur nje pune te pershtatshme sidomos punekerkuesit e kualifikuar. Grafiku me poshte tregon se rreth nje e pesta e te papuneve gjate viteve 2002 – 2004 kane kerkuar pune nepermjet sherbimeve te zyrrave te punesimit. Mbi 60% e ketyre individeve perdorin mjete te tjera si nepermjet miqve apo te afermeve per te gjetur

pune. Ketu vlen te theksohet fakti se sherbimet e punesimit mbulojne vetem zonen urbane te vendit.

Metodat e perdorura nga te papunet per kerkimin e nje pune te pare LSMS periudha 2002 – 2004



Te dhenat statistikore ne lidhje me shkallen e papunesise shprehen me numrin e te papuneve te regjistruar sepse ne Shqiperi deri me sot nuk behen studime ne lidhje me fuqine punetore (INSTAT ka planifikuar kryerjen e nje studimi te tille ne vitin 2007). Sic eshte thene tashme kjo eshte nje mangesi e madhe per statistikat e Shqiperise. Shpesh argumentohet se regjistrimi i numrit te papuneve ne Shqiperi nuk eshte nje mates i pershtatshem per nivelin real te papunesise dhe nuk pasqyron presionin-tensionin real te tregut te punes. Disa nga keto arsye lidhen me nivelin e larte te informalitetit, te emigracionit, te papunesise se fshehur ne bujqesi dhe numrin e madh te te papuneve qe nuk jane te regjistruar.

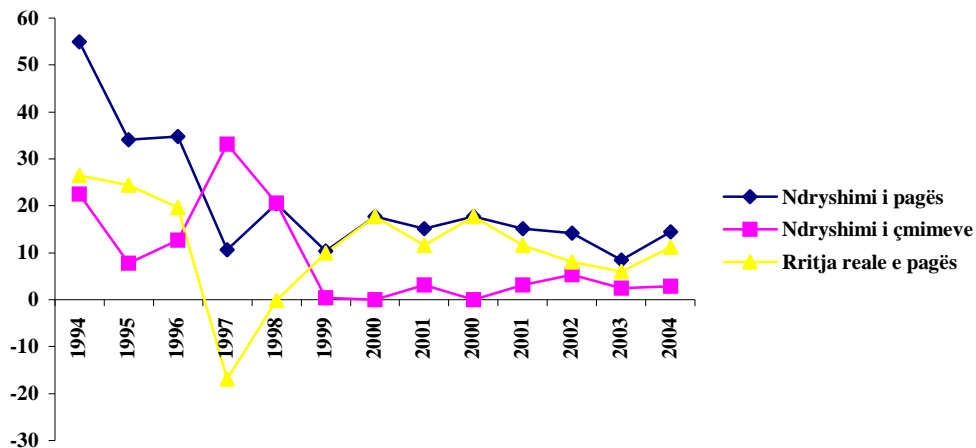
### 1.5 Pagat

Para viteve 90-te, niveli i pagave ne Shqiperi ishte me i ulti ne Evrope. Kriza ekonomike ne fillimet e viteve 90-te e perkeqesoi me tej kete shtate. U zbatuan reforma te tregut me synim qe te stimulohej rritja e ekonomise. Politika kufizuese mbi te ardhurat ishte pjese e rendesishme e ketij programi qe synonte te kufizonte inflacionin. Pagat reale rane pothuajse 50% gjate viteve 1991-1993. Ne 1994 dhe 1995 paga reale u rrit ne shkalle vjetore 25 perqind. Kriza e skemave piramidale dhe inflacioni i larte i vitit 1997 megjithate, i zbehu keto arritje dhe paga reale ra ne 17 perqind.

Kriza e vitit 1997 kontribuoi gjithashtu ne kufizimin e rritjes se pagave, por nuk ishte arsyeja e vetme. Ndermarrjet me fitimprurese u ndaluan te paguanin rroga te larta nepermjet kontrollit te rrepte te pagave<sup>2</sup>.

Stabilizimi makro ekonomik i pas krizes, shkalla njeshifrore e inflacionit ne vitet e fundit, lejoi pagen reale te fitoje rritje perseri. Dhe qe nga viti 1998 ajo eshte rritur me 10 per qind cdo vit.

### Rritja reale e pages ne sektorin shtetëror 1994 - 2004

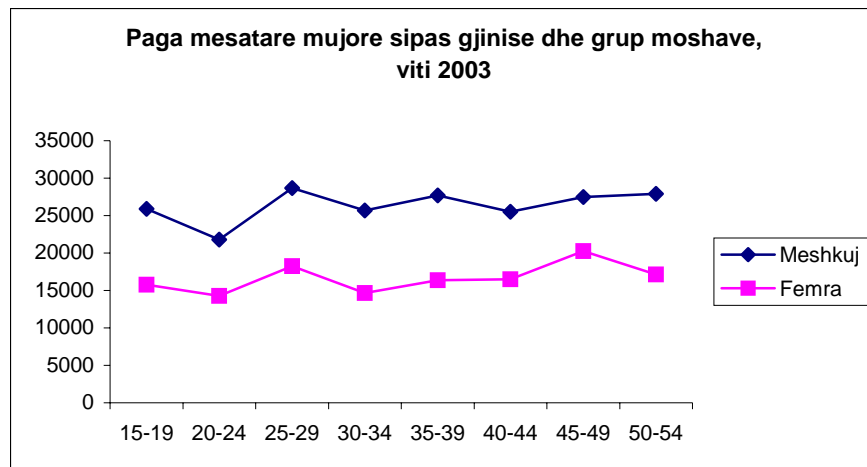


Ndermjet viteve 1997- 2004, transporti dhe komunikacioni kane patur rritjen me te larte nominale te pages midis degeve te industrise. Gjate viteve 1999-2001 paga mesatare mujore ne transport dhe komunikacion ka qene me e larta. Rritja e pagave ne sektorin e sherbimeve ka qene ne vend te dyte me i larti sipas degeve.

Sipas studimeve te kryera nga INSTAT (Anketa e Matjes se Nivelit te Jeteses 2002, 2003, 2004) meshkujt kane paga me ta larta se femrat ne te gjithë sektoret por kjo lidhet me pagen e vendit te punes ku ne vende pune me paga me te larta vendosen keta te fundit. Diferenca në pagën mesatare ndërmjet meshkujve dhe femrave është pothuajse e papërfillshme në sektorin shtetëror.

Burimi : INSTAT

<sup>2</sup> Raporti ILO –KE Rishikimi i Politikave te Punesimit



### 1.6 Arsimi dhe formimi profesional

Transformimet, që sollën lindjen e ekonomisë së tregut, kanë shtruar para shoqërisë nevojën për nivele të reja kualifikimi në drejtim të teknologjive e shërbimeve të reja.

Orientimi nga tregu i punës si dhe nga praktika, së bashku me kërkesën për fleksibilitet, janë tani pika të rëndësishme për zhvillimin e mëtejshëm të AFP, për t'i dhënë atij një fytyrë të re dhe për të edukuar dhe pajisur brezat e rinj me kualifikimet dhe shkathhtësitë e shprehite (skills) e nevojshme, që kërkohen sot nga tregu i punës.

Sistemi aktual i Arsimit dhe Formimit Profesional (AFP) në Shqipëri është i dobët, si nga pikëpamja sasiore, ashtu dhe nga cilësia. Në përgjithësi, ka mungesë të infrastrukturës së përshtatshme, financim të pamjaftueshëm, nivel të ulët të burimeve njerëzore, kurrikula të vjetëruara dhe metodë menaxhimi të tejkaluar.

Aktualisht në shkallë vendi funksionojnë 40 shkolla të arsimit teknik e profesional, të shpërndara në 22 rrethe. Nga këto, në zonat rurale funksionojnë 3 shkolla profesionale, me drejtim kryesor bujqësi-agrobiznes.

Përsa i përket Formimit Profesional (FP), operon nëpërmjet 9 qendrave publike të formimit profesional në qytetet më të mëdha të vendit si Vlorë, Shkodër, Tiranë, Durrës, Elbasan, Korçë, Tepelenë dhe Fier, si dhe 120 subjekte private të licensuara, nga të cilat 24 janë QJF, me një shtrirje në të gjithë territorin e Shqipërisë.

Në qendrat e formimit profesional organizohen kurse afatshkurtra (nga 6-7 javë deri në 4 muaj ne qendrat publike, dhe 1 javë deri në 2 vjet në qendrat private). Nga të dhënat vitit 2006, 72% e kualifikimeve u realizuan në kompjuter dhe gjuhë të huaja dhe pjesa tjetër në rreth 17 profesione të mirefillta. Vetëm në qendrat publike janë regjistruar 7574 kursantë, nga të cilët 7004 vetë janë të certifikuar. Rreth 57.93% e pjesëmarrësve janë femra. Kurset e fomimit profesional në qëndrat publike frekuentohen me shumë nga personat deri në moshën 24 vjeç (62.87%) dhe 56.17% e tyre kanë mbaruar arsimin e mesëm dhe profesional. Rreth 41.42% e pjesëmarrësve janë të papunë, nga të cilët

17.89% e tyre janë të regjistruar si të papunë (kjo shifër varion sipas llojit të kurseve dhe sipas rretheve).

Megjithatë, si Arsimi Profesional, ashtu dhe Formimi Profesional vazhdojnë të kenë një reputacion të ulët nga pikëpamja cilësore dhe në to angazhohen një përqindje mjaft e ulët e nxënësve, të rinjve, apo të rriturve. Edhe sektori privat i AFP është ende i dobët dhe karakterizohet nga tipare të ngjashme me atë publik.

Problemet që po përjeton sistemi i AFP bëjnë të domosdoshëm intensifikimin e reformës në këtë sektor. Qëllimi final është harmonizimi i politikave të AFP ndërmjet tyre, si dhe me politikat e fushave të tjera, të interesuara për zhvillimin e burimeve njerëzore, ekonomike, sociale, të tregut të punës etj. Kjo kërkon përdorim sa më racional të burimeve financiare e njerëzore, gjithmonë duke patur parasysh realitetin dhe kushtet e vendit tonë.

Integrimi Evropian parashtron kërkesa të tilla, që e bëjnë të domosdoshëm përfshirjen e AFP në rrjedhën e zhvillimeve bashkohore, në harmoni me ato ç'ka po ndodhin në rajon dhe Bashkimin Evropian. Ndikimet e proceseve të Bolonjës, Lisbonës dhe Kopenhagenit tashmë janë të pranishme dhe në Shqipëri dhe po ushtrojnë një “presion” pozitiv në nivelet politike për të kaluar nga “riparimet e pjesshme sipas nevojave të çastit” drejt “zgjidhjeve të plota e afatgjata” në kontekstin e integritit rajonal dhe Evropian.

Kështu, politika e reformimit të AFP në Shqipëri, përveç trajtimit të çështjeve tradicionale si kurrikulat, trajnimi i mësuesve/instrukturëve, pajisja e shkollave/qëndrave, tashmë ka filluar të orientohet gjithnjë e më tepër drejt një “reformë sistemike” duke përfshirë çështje të tilla si Kuadri Kombëtar i Kualifikimeve Profesionale (KKKP), zhvillimi institucional, akreditimi, certifikimi, analiza a tregut, analiza e nevojave, standardet, partneriteti social, etj.

### **1.7 Probleme të identifikuar në tregun e punës dhe masat që po ndërmerren**

Tregu shqiptar i punës karakterizohet nga disa probleme për të cilat qeveria po merr masa të cilat duhet të ndikojnë drejtpërdrejt në përmirësimin e situatës së këtij tregu që do të sjellë si pasojë rritjen e nivelit të punësimit. Nder to mund të përmendim:

- Përmirësimi i klimës së biznesit në kuadrin e reduktimit të taksave sidomos për biznesin e vogël si dhe ulja e masës së kontributeve për sigurime shoqërore e shëndetësore (kostos së punës).
- Hapja e vendeve të reja të punës në sektorin privat jobujqësor me me shumë produktivitet dhe me page më të larta përben një element i rëndësishëm për uljen e varferisë dhe përmirësimin e standardit të jetes. Hapja e vendeve të reja të punës është një sfidë në një kohë kur oferta e krahut të punës do të rritet me shpejtësi për shkak të rritjes demografike dhe modernizimit që do ta çojnë aktivitetin ekonomik në aktivitete që kërkojnë me pak krahe pune jashtë sektorit të bujqësisë.
- Tregu shqiptar i punës vuan akoma një nivel të lartë të tregut informal. Për më tepër ka pak lëvizshmëri ndërmjet sektorit informal dhe atij formal. Sigurimi i stimujve me të favorshme për formalizimin e vendeve të punës, kontraktimi me fleksibel do të ndihmonte në mënyrë të vecante të punësuarit më vulnerabel. Hartimi i planit të aksionit i miratuar nga Qeveria me përfshirjen e shumë aktoreve në tregun e punës

është një hap drejt implementimit të politikës qeveritare për përmirësimin e situatës së tregut të punës.

- Personat me nivel arsimor të ulët ndeshen me probleme të konsiderueshme në tregun e punës. Ka një përqendrim të personave me arsim minimal apo pa arsim në sektorin informal. Niveli i arsimimit është i lidhur ngushtë dhe me nivelin e të ardhurave. Zgjerimi i aksesit për arsimin dhe formim profesional është shumë i rëndësishëm. Në të ardhmen, me urbanizimin e ekonomisë dhe largimin e saj nga sektori bujqësor, zhvillimi i kapitalit njerezor do të marrë një rëndësi akoma më të madhe.
- Megjithatë migracioni është konsideruar si një burim mjaft i mirë të ardhurash për familjet shqiptare dhe instrument i dobishëm në menaxhimin e riskut ai nxit fenomenin e qarkullimit të trurit. Qarkullimi i trurit ofron përfitime potenciale për të ardhmen sepse emigrantet kanë përfituar formim profesional dhe përvojë në vendet e emigrimit. Shumë pozitive në drejtim të nxitjes së emigrantëve që kthehen dhe duan të hapin biznese të reja në Shqipëri nisma e re e qeverisë për përjashtimin nga taksat për një kohezgjatje të caktuar për këto biznese.
- Grate vazhdojnë të kenë nivele të ulta punësimi dhe nivele të larta papunësie. Pagat për grate janë 35% më të ulta se sa ato për meshkuj, duke patur parasysh këtu moshën, arsimimin dhe karakteristikat e tjera personale. Ndërsa niveli i papunësisë në komunitetet e romëve është rreth 70% dhe pjesa e atyre që janë të punësuar përgjithësisht marrin paga shumë të ulta dhe shpesh janë të punësuar në punë me rreziqe në sektorin informal kjo ka pasoja negative në përgjithësi dhe ndikon në mirëqenien sociale të këtyre grupeve.
- Mungon studimi i forcave të punës (labour force survey) i cili do të kryhet nga INSTAT, studim i cili parashikohet të fillojë të aplikohet në vitin 2007. Me anë të këtij studimi Instat do të jetë i aftë të furnizojë me të dhëna zyrtare në lidhje me nivelin e papunësisë, punësimin, kualifikimin profesional të fuqisë punëtore, karakteristikat e papunësisë etj. Indikatorët e marrë nga ky studim duhet të jenë të tilla që të monitorohen nga Komisioni Evropian dhe nga vendet anëtare. Të dhëna të tilla do të sillnin hartimin e politikave të duhura dhe rritjen e efikasitetit të këtyre politikave.

Në kuadrin e programit të qeverisë synohet krijimi i mundësive për punësim të cdo shqiptari. Rritja e ritmeve të rritjes ekonomike njekohësisht synon edhe që kjo rritje të krijojë vende të reja pune të mjaftueshme për të ulur papunësinë në nivelin e vendeve evropiane, për të përballuar me mundësira punësimi shtesën demografike të popullsisë dhe për më tepër edhe për të filluar të ndikojë në kthimin e një pjese të emigrantëve. Përdorimi me efikasitet i programeve dhe instrumentave të provuara sitë e suksesshme për të mundësuar axhustimet e difeketeve të tregut të punës si psh instrumentat e informacionit, të ndërmjetësimit, të trainimeve profesionale, të incentivave fiskale etj.

## **Kapitulli II**

### **Vizioni, prioritetet dhe qëllimi strategjik**

Strategjia sektoriale e punësimit ka për qëllim të hedhë bazat kryesore strategjike për Ministrinë e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shansëve të Barabarta për zhvillimin e sistemit

te shërbimeve të punësimit dhe formimit profesional. Baza e e kësaj do të jetë përmirësimi i cilësisë së shërbimeve ndaj klientëve punëkërkuar dhe atyre punëdhënës nepermjet përmirësimit të cilësisë së shërbimeve të punësimit, zbatimit sa më efikas të programeve aktive dhe pasive.

Qëllimi kryesor është ulja e nivelit të papunësisë në nivelin e papunësisë të vendeve të BE-së gradualisht deri në vitin 2013. Në bazë të strategjisë evropiane të punësimit do të synohet që nepermjet zbatimit të politikave të punësimit synohet përmirësimi i plotë, përmirësimi i cilësisë dhe produktivitetit në punë dhe forcimi i kohezionit social.

Per arritjen e objektivave të mësipërme prioritetet kryesore që do të ndermerren në kuadrin e kësaj strategjie janë:

- Ulja e nivelit të papunësisë me 0.3% çdo vit;
- Rritja e të punësuarve me 5% në vit;
- 20% e të papunëve të rregjistruar të marrin pjesë brenda vitit 2013 në një program aktiv në formën e trainimit, ritrainimit, praktikave në vendin e punës, ose masave të tjera që gjenerojnë punësim;
- Programe për hapjen e vendeve të reja të punës dhe mbajtjen e atyre ekzistuese;
- Nxitja e formimit profesional gjatë gjithë jetës;
- Rritjen e investimeve në kapitalin njerezor;
- Sigurimin e të gjithë mbështetjes shtetërore për të papunë dhe grupet në nevojë
- Përmirësimin e performancës së rrjetit të shërbimeve të punësimit brenda kapaciteteve ekzistuese;
- Krijimi i një klime pozitive për zhvillimin e biznesit dhe investimeve, rritja e konkurrencës së SME-ve në tregun rajonal dhe atë global, nepermjet zhvillimit të teknologjisë dhe informacionit, reduktimit të barrierave administrative dhe krijimit të lehtësirave për biznesin.
- Ngushtimi gradual i peshës së sektorit informal

## **Kapitulli III – Politikat**

### **3. Evidentimi i prioritetëve kryesorë për politikën e punësimit dhe formimit profesional**

#### **3.1 Politikat aktive të tregut të punës**

Politikat aktive të punësimit në Shqipëri për herë të parë u prezantuan në vitin 1995 në ligjin Nr. 7995 datë 20.09.1995 “Për nxitjen e punësimit” duke krijuar bazat e para të një pakete programesh si: (i) ndermjetësimi për punë dhe profesion, (ii) keshillimi për punë dhe profesion, (iii) formimi profesional, (iv) programet e nxitjes së punësimit etj.

Objektivi kryesor i politikave të punësimit është mbështetja e punëkërkuarve në gjetjen e një pune të përshtatshme. Politikat e punësimit janë një mjet i rëndësishëm për përmirësimin e situatës së tregut të punës, por gjithësesi kanë akoma një impakt të kufizuar në uljen e nivelit të papunësisë. Kjo vjen si rezultat i disa faktorëve në tregun e



punes qe jane te lidhura me faktin se politikat e tregut te punes jane te kushtueshme dhe kerkojne me shume njerez per ti zbatuar ato.

### **3.2 Kuadri ligjor**

Ligji baze ne fushen e punesimit eshte ligji Nr. 7995 date 20.09.2005 “Per nxitjen e punesimit”. Ky ligj mbeshetet si zbatimin e programeve per zhvillimin e punesimit, ashtu edhe ngritjen e Sherbimit Kombetar te Punesimit dhe Fondit Kombetar te Punesimit.

Ndryshimet e fundit te ligjit te miratuara ne muajin Korrik 2006 kane permiresuar disa ceshtje ne lidhje me: (i) permiresimin e perkufizimeve te tij dhe perfshirjen e perkufizimeve te reja te cilat kane te bejne me programe dhe kategori te ndryshme personash qe perfitojne nga ky ligj; (ii) futja e konceptit te keshillimit dhe orientimit per profesion dhe punesim si pjese e sherbimeve te punesimit; (iii) hartimi i programeve te reja si psh ai i praktikave profesionale per te rinjte; (iv) ndryshimin e procedurave te manaxhimit te fondeve te formimit profesional, ndryshim ky qe vjen si rezultat i hyrjes ne fuqi te ligjit Nr. 8872 date 19. 03. 2002, “Per arsimin dhe formimin profesional ne Republiken e Shqiperise” dhe miratimin e statutit tip te qendrave publike te formimit profesional.

### **3.3 Programet aktive ne tregun e punes**

#### **3.3.1 Sherbimet e punesimit**

Sherbimi publik i punesimit ne tregun e punes zbatohet nga Sherbimi Kombetar i Punesimit. Sherbimi Kombetar i Punesimit eshte nje sherbim publik autonom, me statusin e nje administrate shtetore, qendrore, qe pergjigjet para ministrit te Punes, Ceshtjeve Sociale dhe Shanseve te Barabarta. Organi me i larte vendimmarres i Sherbimit Kombetar te Punesimit eshte Keshilli Administrativ Tripalesh me pjesemarrejen e 3 perfaqesuesve te punedhenesve, 3 te punemarresve dhe 7 te shtetit.

Sherbimet e ofruara nga SHKP perfshijne aktivitetet si: (i) regjistrimin e puneckerkuesve; (ii) ndermjetesim per pune (perputhjen e kerkeses me oferten per pune); (iii) orientim dhe keshillim per puneckerkuesit; (iv) pergatitjen e dokumentacionit te perfitimeve te papunesise; (v) orientim dhe vendosje ne kurset e formimit profesional; (vi) mbledhjen e informacionit mbi tregun e punes; (vii) zbatimin e programeve per nxitjen e punesimit.

Sherbimi Kombetar i Punesimit si institucion qe ofron sherbime dhe zbaton politikat e punesimit ne tregun e punes e realizon kete mision me ane te nje rrjeti prej 36 Zyrash Punesimi me nje staf total prej 372 punonjesish ( perfshih ketu stafin drejtues, stafin qe ofron drejteperdrejte sherbime ndaj klienteve dhe stafin mbeshtetes). Rrjeti i Zyrave te Punesimit paraqitet si me poshte: 12 Zyra Rajonale me nje staf prej 190 personash dhe 24 Zyra Lokale me nje staf prej 136 personash.

Megjithat perparimet ne drejtim te kalimit nga politikat pasive ne ato aktive, eshte evident fakti qe sherbimet e punesimit duhet te orientohen drejt zoterimit dhe permiresimit te situates se tregut te punes. Aktualisht rreth 47% e numrit te pergjithshem te punonjesve te Zyrave te Punesimit punojne dhe ofrojne sherbime per 149.000 puneckerkues te papune te

regjistruar ne Zyrat e Punesimit nderkohe qe ne vendet e BE kjo perqindje eshte ne masen 62-65%.

Ne kete kuader objektivi i SHKP per vitin 2007-2013 brenda stafit ekzistues eshte te permiresoje raportin e punonjesve te sherbimeve nga 47 % ne 55 %, ne raport me punonjesit mbeshtetes.

Per zbatimin e rekomandimeve te raportit CREP zhvilluar nga ILO dhe Keshilli i Europes ne vitin 2004 ne kuader te kesaj Strategjie, rezultat i pritshem eshte realizimi cdo vit i nje takimi vjetor ne nivel rajonal me pjesemarrjen e Zyres se Punesimit, Perfaqesuesve te Biznesit, Dhomes se Tregetise, Autoriteve Lokale per te prezantuar situates e tregut te punes dhe formimit profesional ne nivel rajonal.

Rezultat tjetër i pritshem eshte organizmi i panairëve të punesimit ne 6 Rajone Pilote gjate vitit 2007 (Tirane, Durres, Vlore, Fier, Korce dhe Shkoder). Shtrirjen e kesaj eksperience ne 6 Rajonet e tjera gjate vitit 2008. Duke filluar nga vitit 2009 e ne vazhdim zhvillimi i panairëve të punesimit te behet ne menyre te perhershme.

Zgjerimin e trajnimit te stafit fokusuar ne permiresimin e kapaciteteve te stafeve per te ofruar keshillim individual, kompetence dhe vleresim nevojash, dhe ndjekje e procesit per personat qe regjistrohen ne SHKP. Kjo eshte mjaft e vertete per grupet ne rrezik perjashtimi social dhe perjashtimi nga tregu i punes.

Rritja e rolit te partnereve sociale ne te gjitha nivelet e punes te Sherbimit Kombetar te Punesimit, (hartim, zbatim dhe monitorim i politikave dhe programeve) etj.

Rritja e rolit te partneritetit do te realizohet me amendim te bazez ligjore per te permiresuar raportin e perfaqesimit ne KAT ne favor te partnereve social.

Krijimi i nje sistemi cilesor sherbimesh ben te domosdoshme si me poshte:

a) Krijimin e nje sistemi informacioni te kompjuterizuar te sherbimeve te punesimit. Edhe pse jane realizuar disa skema pilot me ndihmen dhe mbeshtetjen e projekteve te ndryshme si ai i Bankes Boterore, UNOPS-it, ISCOS Marche etj, ende SHKP nuk ka nje sistem te qendrushem informatik te informacionit te tregut te punes.

Per realizimin e nje objektivi te tille, SHKP eshte duke zbatuar aktualisht nje Projekt me Bordin Kombetar te Tregut te Punes se Suedise, me titull: “ Sherbime Punesimi Eficente ne Shqiperi”, me financim te Qeverise Suedeze. Objektivi kryesor i ketij projekti eshte krijimi i nje sistemi te informatizuar te Vendeve te Lira te Punes dhe Bankes se Puneckerkuesve te Papune, duke patur si opsion edhe Banken e Punedhenesve. Me shume rreth zhvillimit te IT ne sistemin e SHKP do te trajtohet ne piken 3 me teme: “ Zhvillimi i IT ne Sherbimet e Punesimit”

b) Trajnimin fillestar dhe te vazhduar te stafit te SHKP.

Gjate viteve 2001-2006, trajnimi i stafit eshte bere vecanerisht ne partneritet te ngushte me Agjensine Kombetare per Punesim te Frances, me ITAP, por kryesisht kjo gje eshte bere vetem me stafin ne nivel qendror dhe ne disa Zyra Pilot, ndersa niveli i trainimit te stafit ne zyrat lokale eshte akoma shume i dobet.

Rezultatet e dukshme ne permiresimin e punes se Sherbimeve te Punesimit gjate dekades se fundit jane si me poshte:

- Riorganizimi i hapësirave te Zyrrave Rajonale te Punesimit sipas standarteve te vendeve te BE-se, nderkohe qe ne Zyrrat Vendore te Punesimit ambjentet dhe infrastruktura eshte ne nivel relativisht te ulet.
- Zbatimi i metodologjive te reja ne sherbimet e punesimit, ne menyre te vecante zbatimi i Metodologjise se Planeve te Aksionit (pervoja nga eksperienca Franceze), e cila do te ndihmoje ne zbutjen e problemeve te tregut te punes. Kjo do te perbeje bazen per te kaluar ne Plan Aksioni Kombetar per Punesimin.

Objektivi strategjik per vitin 2007-2013, ne fushen e sherbimeve te punesimit eshte modernizimi i sherbimeve duke e transformuar ne menyre te vazhdueshme SHKP nga nje institucion qe ofron sherbime administrative ne institucion qe ofron sherbime ndaj dy klienteve kryesore te saj, punekerkesve te papune dhe biznesit.

Per realizimin e ketij objektivi duhet: (i) te forcohet dhe zhvillohet institucionalisht sistemi i sherbimeve te punesimit; (ii) te krijohet nje sistem modern dhe unik i sherbimeve te punesimit ne te gjithe vendin nepermjet permiresimit dhe zhvillimit te metodave se punes dhe te kapaciteteve menaxheriale te stafit; (iii) te rritet punesueshmeria dhe ulet papunesia nepermjet aplikimit te politikave aktive te punesimit, (IV) te ndertohen dhe zhvillohen marrdhenie te fuqishme te partneritetit me aktore te tjere qe operojne ne tregun e punes e sidomos me partneret sociale.

Nen objektivat qe jane ndermarre dhe vazhdojne te implementohen per realizimin e ketyre Objektivat kryesore mund te grupohen si vijon:

#### **A. Krijimi i nje sistemi modern dhe unik i sherbimeve te punesimit ne te gjithe vendin**

- a) Unifikimi i sherbimeve te punesimit dhe ngritja e nivelit te punes se specialisteve ne punen me klientet, duke e perqendruar punen vecanerisht ne zyrrat lokale te punesimit, per ti rritur edhe ato ne nivelin e sherbimeve qe ofrohen ne ZRP.
- b) Rishikimi i kapaciteteve, shperndarjes dhe shtrirjes gjeografike te sherbimeve te punesimit. Rritja ne Zyrrat e Punesimit branda stafit ekzistues te numrit te specialisteve qe kryejne sherbime me klientet dhe rregullimi i përpjestimeve ndërmjet punonjësve të shërbimeve dhe specialistëve të tjerë, në favor të të parëve. (Objektivi eshte te kalojme nga 47 % ne 55 % raportin e specialisteve qe punojne drejteperdrejte me klientet.).

Objektivi strategjik ne lidhje me kete ceshtje eshte menaxhimi me me eficence i burimeve ekzistuese njerezore, duke pare mundesine e hapjes se Agjensive te Sherbimeve ne ato Bashki ku niveli i popullsesise dhe i papunesise e ben te domosdoshme nje gje te tille.

- c) Permiresimi i metejshem i monitorimit dhe vleresimit te punes se sherbimeve te punesimit. Kjo do te realizohet ne menyre me transparente pas instalimit te Bankes se Vendeve te Lira te Punes dhe Regjistrimit te Punekerkesve.
- d) Rritja cilesore e studimit afat shkurter te Tregut te Punes (kryhet cdo vit) ku perfshihet nje panorame e hollesishme e situates se tregut te punes ne te gjithe komponentet qe ai permban, nje parashikim i ecurise se tij i cili do te permbaje rrezikun e papunesise, tendencat e punesimit, nevojat per formim. Ne baze te tyre do te parashikohen masat e nevojshme per nderhyrje te metejshme ne tregun e punes.

**B. Ndertimi dhe zhvillimi i marredhenieve te partneritetit me aktore te tjere ne tregun e punes.**

- a) Per rritjen e bashkepunimit me biznesin, duke qene partnere ne veprimtarine e tyre, punedhenesit dhe zyrat e punesimit, kane te drejta dhe detyra perkatese, te cilat duhet ti zhvillojne ne funksion te permiresimit dhe nderhyrjeve te mundeshme te tregut te punes.
- b) Bashkepunimit me Universitetet, INSTAT-in, me Partneret Sociale, institucione studimore dhe donatore te ndryshem do ti kushtohet me teper vemendje per studime dhe aplikime ne fushen e tregut te punes, te ngritjes se kapaciteteve, te zhvillimit te burimeve njerezore dhe formimit profesional.

**C. Zhvillimi i teknologjise te Informacionit (IT) ne sherbimet e punesimit si nje faktore kyc per permiresimin e cilesise se sherbimeve.**

Sot infrastruktura e pergjithshme e IT ne SHKP dhe ne Zyrat e Punesimit eshte krejt e pamjaftueshme dhe nuk ka nje administrim qendror ne lidhje me pajisjet e IT, qe do te thote qe ka kushte te ndryshme ne zyra te ndryshme. Nuk ka nje buxhet te vecante specifik per IT, prandaj nje nga objektivat afatshkurter te kesaj strategjie eshte krijimi i nje sistemi informatik informacioni te tregut te punes. Futja e nje sistemi Teknologjie Informacioni per te mbeshtetur informacionin e tregut te punes kerkon midis te tjerave edhe permiresimin e cilesise se te dhenave te grumbulluara nga intervistimet me punedhenesit, pasi shpesh here keto te dhena ose informacione nuk jane gjithmone te mjaftueshme dhe te besueshme, etj.

Ne kete kontekst per zhvillimin e sistemit te IT, SHKP po zbaton Projektin me titull: “Sherbime Punesimi Eficente ne Shqiperi” Rezultati i priteshem i zhvillimit te sistemit te IT ne SHKP do te jete: Krijimi i Bankes se Vendeve te Lira te Punes; Bankes se Punekerkesve te Papune deri ne fund te vitit 2007 ne Zyrat Qendrore te Sherbimit Kombetar te Punesimit, ne Zyren Rajonale Pilot te Tiranes dhe Korces.

Outputi kryesor i zbatimit te ketij sistemi informatik do te jete:

- a) sherbime me te mira per punekerkesit e papune, duke iu ofruar nje game te gjere ofertash punesimit ne shkalle Republike ( sistem informatik me akses Interneti),
- b) sherbime me te mira per punedhenesit, duke i siguruar kandidatet te pershtatshem per vendet e tyre te lira te punes,

Objektiv strategjik per SHKP per vitet 2006-2009, eshte shtrirja e sistemit te IT, ne te gjitha Zyrat e Punesimit ne vend.

Kjo do te realizohet si me mbeshtetje te mundshme te fondeve CARDS ( 2005-2006) te BE dhe me fonde te vena ne dispozicion nga Qeveria Shqiptare.

#### **D. Permirosimi i kontakteve me ndermarrjet:**

SHKP e ndergjegjshme per rolin qe ka biznesi ne realizimin e misionit te saj, ka filluar prej disa vitesh nen asistencen e ekspertizes se huaj, permirosimin e marredhenieve me biznesin. Keto marredhenie rregullohen nepermjet vizitave ne ndermarrje.

Analiza e gjendjes aktuale ben te domosdoshme, krijimin e nje database ( network) te vizitave ne ndermarrje, gje e cila do te permirosonte si te dhenat mbi ofertat e punesimit dhe plotesimin e nevojave te biznesit.

Ne kete drejtim Sherbimi Kombetar i Punesimit, per te rritur eficencen e sherbimeve te punesimit ne raport me marredheniet me ndermarrjet do te punoje per :

- Perdorimin e metodesh per te punuar me grupe te papunesh dhe per te strukturuar fluksin e punekerkesve te papune dhe te ofertave te lira te punes ne Zyrat e Punesimit. Kjo do te beje te mundur qe specialistet e sherbimeve te perdorin me shume kohe per te intensifikuar kontaktet me punedhenesit dhe me grupet vulnerabel qe kane probleme specifike ne tregun e punes.
- Intensifikimin, strukturimin dhe dokumentimin me te mire te vizitave ne ndermarrje dhe intervistat e bera, per te marre informacionet e nevojshme per banken e vendeve te lira te punes dhe per parashikimin e tregut te punes ne menyre qe te mbledhim informacionin e pershtatshem per zhvillimin e modelit te menaxhimit me objektiva.

#### **E. Zhvillimi i burimeve njerezore**

Trajnimi i stafit ne nivel qendror eshte realizuar nepermjet trajnimeve te ITAP dhe trajnimeve qe jane kryer ne kuader te bashkepunimit me Projektin Francez (ANPE).

Per zhvillimin dhe trajnimin e stafit po punohet per te:

- Zhvilluar nje model per te identifikuar nevojat per trajnimin e stafit;
- Zhvilluar nje strategji per nje organizim te trajnimit te stafit ne shkalle kombetare duke perfshire nje numer te pacaktuar formuesish ose trajneresh, mbeshtetur edhe ne eksperiencen Franceze;
- Zgjeruar grupin e formuesve me specialiste te sherbimeve te punesimit, duke shfrytezuar grupin aktual te formuar nga eksperienca franceze.
- Krijuar dhe aftesuar kapacitete per te ndermarrje vrojtime, studime dhe parashikime mbi zhvillimet e tregut te punes si dhe per te bere analiza cilësore të elementëve të veçantë të tij.

#### **3.3.2 Sherbimet private te punesimit**

Shqiperia ka ratifikuar konventen Nr. 181 te ILO-s "Agjensite Private te Punesimit" ku parashikohen aktivitetet qe duhet te kryeje nje agjenci private te punesimit si dhe te drejtat dhe detyrimet e klienteve te ketyre sherbimeve.

Duke filluar nga viti 1999, legjislacioni shqiptar, lejon krijimin dhe funksionimin e Agjensive Private të Punësimit. Këto agjensi sigurojnë: (i) shërbime që bëjnë vlerësimin

e kërkesave dhe të aplikimeve për punësim brenda e jashtë shtetit; (ii) shërbime që lidhen me kërkimin e punës; (iii) shërbime për punësimin e punëtorëve, për t'u bërë të disponueshëm për një palë të tretë, person fizik ose juridik, i cili cakton detyra dhe kontrollon zbatimin e tyre.

Aktualisht funksionojnë 14 agjenci private punësimi. Aktiviteti disavjeçar i agjencive private është përqëndruar kryesisht në punësimin e një numri të kufizuar personash, sidomos të atyre jashtë vendit.

Synimet kryesore për përmirësimin e situatës së agjencive private të punësimit në tregun e punës janë:

- rritja e bashkëpunimit të tyre me shërbimet publike të punësimit;
- kontroll më i rreptë në momentin e licensimit, me qëllim që ato që përfitojnë licensën të jenë të afta për të kryer shërbimet që u takojnë;
- në bashkëpunim me projektin e ILO/ migranti të krijoje forumin e agjencive private të punësimit me qëllim që këto agjenci të adaptojnë një kod etike, të shkëmbejnë eksperiencën. Në këtë forum do të bëjnë pjesë dhe përfaqësues të shërbimeve publike për orientimin dhe shkëmbimin e eksperiencës me këto agjenci private.

### **3.3.3 Programet e nxitjes së punësimit**

Programet e nxitjes së punësimit u prezantuan për herë të parë në Shqipëri në vitin 1999. Synimi kryesor i këtyre programeve është: (i) krijimi i vendeve të reja të punës dhe ulja e nivelit të papunësisë; (ii) formimi profesional i punëkërkuësve të papunë sidomos në ato zona ku mungojnë kapacitetet trajnuese; (iii) ndihmë ndërmarrjes për të rritur aktivitetin e saj dhe të bëjë përzgjedhje më të mira të fuqisë punëtore; (iv) nxitja e drejtperdrejtë e punësimit të një pjesë të të trajnuarve; (v) minimizimi i punës së zeze; (vi) përfshirja në këto programe të punëkërkuësve të papunë përfitues nga skemat e mbështetjes me të ardhura me qëllim uljen e kostove të këtyre programeve; (vii) nxitja e punësimit të të rinjve dhe grupeve të vecanta të të papunëve.

Programet e nxitjes së punësimit janë të vetmet programe aktive shtetërore të cilat veprojnë drejtpërdrejtë në grupin e punëkërkuësve të papunë për të nxitur ata në gjetjen e një punësimi sa më afatgjatë. Këto programe së bashku me programin e ndërmjetësimit në punë ndikojnë realisht në uljen e numrit të papunëve të rregjistruar si dhe çka është me e rëndësishme largimin e tyre nga skemat pasive të mbështetjes me të ardhura (pagesa e papunësisë dhe ndihma ekonomike).

Aplikohen aktualisht 5 programe dhe konkretisht:

1. *Programi i nxitjes së punësimit të punëkërkuësve të papunë: Punëdhënesit që punësojnë me punësime të perkoheshme (3-6 muaj) punëkërkuës të papunë, mund të përfitojnë financim mujor të pagesës së tyre deri në 100 % të pagesës minimale si edhe shpenzimet për sigurimet shoqërore të përfituesve. Nëse përfituesit punësohen për një periudhë deri në një vit dhe nëpërmjet kontratave të rregullta, punëdhënësi ka të drejtën të përfitojë një financim mujor të barabartë me shumën e një pagese minimale dhe kontributin për sigurimet shoqërore të detyrueshme për një periudhë deri në 5 muaj. Nëse përfituesi nuk ka formimin profesional përkatës për detyrën që ai ose ajo duhet të kryejë, dhe*

*punedhënesi e ofron atë, ai mund të përfitojë një rritje prej 10-20 për qind të financimit për çdo përfitues.*

2. *Programi i nxitjes së punësimit nepermjet formimit në punë: ky program mbështet financiarisht punedhënesit që sigurojnë trajnimin e përfituesve dhe që punesojnë një pjesë të trajnuarve të pakten për një vit. Qeveria e ndihmon financiarisht punedhënesin në lidhje me pagën dhe kontributin e sigurimeve shoqërore gjatë nëntë muajve të trajnimit. Pas përfundimit të kursve të trajnimit, punedhënesi është i detyruar të punesojë 40 për qind të trajnuarve.*
3. *Per programin e nxitjes së punësimit nepermjet formimit institucional Programi për Nxitjen e punësimit nepermjet formimit institucional: Zyrat e punësimit caktojnë dhe sigurojnë trajnimin për përfituesit nga ato kompani që (i) garantojnë punësimin pas përfundimit të trajnimit ose (ii) mund të tregojnë nepermjet studimeve dhe investigimeve të tregut të punës se trajnimi do të jetë i dobishëm për pjesëmarrësit. Ata përfitues që refuzojnë të marrin pjesë në këto kurse hiqen nga lista e punëkerkuesve të papunë dhe u nderpritet pagesa e papunësisë.*
4. *Programi i nxitjes së punësimit të punëkerkuesve të papunë femra synon të integrojë në tregun e punës gra të marginalizuara si gratë të reja, ish të trafikuar, gra të moshuara dhe gra invalide. Ky zgjat nga një deri në tre vjet. Gjatë vitit të parë, punedhënesi mund të përfitojë 75 për qind të financimit për kontributin e sigurimeve shoqërore dhe 4 paga minimale. Gjatë vitit të dytë, punedhënesit marrin 85 për qind të kontributit për sigurimet shoqërore dhe 6 paga minimale dhe gjatë vitit të tretë ata marrin 100 për qind të kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe 8 paga minimale.*
5. *Per herë të parë do të zbatohet në vitin 2007, Programi i nxitjes së punësimit të punëkerkuesve të papunë që kanë mbaruar arsimin e lartë brenda dhe jashtë vendit nepermjet përfshirjes së tyre në programet e praktikave profesionale në institucione/ndërmarrje, publike apo private Punedhënesit publikjane të detyruar t' i marrin falas në mjediset e tyre këta punëkerkues, në raport me personelin e administratës, sipas skemës: për çdo 50 veta personel – 1 praktikant. Per punedhënesit private, që pranojnë në mjediset e tyre punëkerkues të papunë, të përfshirë në këtë program, përfitojnë një financim mujor nga zyra perkatese e punësimit, në masën 100 për qind të nivelit bazë të pagesës së papunësisë, për çdo muaj praktike të punëkerkuesit. Te njëjten masë financimi marrin edhe punëkerkuesit e papunë që përfshihen në këtë program.*

Per programet e sipërmendura nga Ministria për herë të parë në vitin 2004 vendosi prioritetet vjetore të zbatimit të tij ku përparësi i jepet zbatimit të atyre programeve që sigurojnë punësim sa më afatgjatë, programit të punësimit të punëkerkuesve të papunë femra, punësimit të grupeve të vecanta, aplikuesve nga ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme. Këto prioritete vendosen çdo fillim viti në bazë të analizës që i bëhet programit në vitin paraardhës nevojave të punëkerkuesve të papunë apo grupeve të vecanta. Në bazë të prioritetëve bëhet dhe ndarja e fondeve sipas programeve.

Një hap i rëndësishëm për përmirësimin e zbatimit të këtyre programeve është miratimi i akteve nenligjore për monitorimin dhe mbikqyrjen e programit nga Sherbimi Kombëtar i Punësimit dhe Ministria. Rritja e kontrollit kundër abuzimeve si nga strukturat e SHKP ashtu dhe ndaj subjekteve aplikues. Mbas këtyre proceseve, do të nderhyhet për përmirësimin e programeve ekzistuese të nxitjes së punësimit dhe hartimit të programeve të reja.

Per kryerjen e një analize realiste sipas standarteve të vendeve të BE dhe ILO, do të realizohet për periudhën 2007-2013:

- a) analize vjetore mbi efektshmërinë e programeve të nxitjes së punësimit, si një kusht paraprak për përcaktimin e prioritetëve për vitin në vazhdim.
- b) analize dhe monitorim nga Institucione ndërkombëtare si BE dhe ILO, të ecurisë së programeve me synim përmirësimin e zbatimit të tyre në të ardhme.

- c) Ne nje periudhe afatgjate, propozojme monitorimin e ketyre programeve nga ekspertize e pavarur e akredituar dhe certifikuar per realizimin e nje misioni te tille.

Do te vazhdoje procesi i vendosjes se prioriteteve nga Ministri te lidhura keto me situaten ne tregun e punes dhe drejtimet e zhvillimit. Ne vendosjen e prioriteteve do te vleresohet rekomandimi i CREP per prioritete te kufizuara dhe te monitorueshme. Vendosja e prioriteteve eshte e lidhur me ndarjen e fondeve sipas programeve dhe grupeve qe trajtohen.

Rendesia dhe cilesia e politikave aktive te punesimit duhet te vleresohet rregullisht. Prandaj, eshte e nevojshme sic u tha me siper te ndertohen mekanizma per te monitoruar e me pas vleresuar keto politika duke angazhuar edhe partneret sociale. Kjo mund te coje ne permiresimin ne te ardhmen te programimit, e informimit- instruktimit me te qarte te stafit te zyrave lokale te punesimit. Vleresimi i programeve duhet te behet nga institucione te specializuara per kete qellim. Per kete brenda fondeve te programeve te nxitjes se punesimit duhet te parashikohet nje ze per vleresimin e projekteve te nxitjes se punesimit nga institucionet perkatese.

Informimi mbi politikat aktive ekzistuese eshte nje element i rendesishem parandalues. Sherbimi Kombetar i Punesimit duhet te ndermarre veprime nxitese me aktive per tregun e punes si nje garanci transparence per individet dhe ndergjegjesimin ne rritje per mundesite ekzistuese.

Informacioni i tregut te punes duhet te permiresohet me qellim qe ne baze te ketij informacioni te behen studime ne lidhje me fuqine punetore. Kjo do te ndihmoje ne vleresimin e programeve te nxitjes se punesimit dhe vendosjen e prioriteteve cdo fillim viti.

Hartimi i nje politike aktive qe synon te merret me te rinjte ne pozita te disfavoreshme te cilet, p. sh. kombinojne trajnimin me punesimin e subvencionur per here te pare dhe udhezimet e keshillimit per formim profesional me programet e biznesit per te rinjte.

Praktikat profesionale do te jete nje program i ri ne tregun e punes. Ky program do te fokusohet ne kategorine e te rinjve, te cilet sapo kane mbaruar studimet e tyre universitare apo te mesme si brenda ashtu dhe jashte vendit dhe gjenden te papune, si pasoje e mungeses se eksperiences ne pune. Per kete arsye keta te rinj do te perfshihen ne programe praktikash profesionale (stazhe) ne ndermarrje apo institucione qofshin keto private apo publike. Te rinjte do te kene mundesi qe te perfitojne eksperiencen e duhur per te patur me tej nje punesim sa me afatgjate. Institucionet shtetore/publike do t'i pranojne falas puneckerkuesit e papune te sapodiplomuar. Ndersa keta te fundit do te marrin nje mbeshtetje financiare (ne nivelin e pageses se papunesise). Fillimisht programi do te pilotohet tek te rinjte te cilet kane mbaruar arsimin e larte brenda fondeve te parashikuara ne buxhetin afatmesem dhe me pas me sigurimin e fondeve shtese do te synohet shtrirja e programit tek te rinjte qe mbarojne arsimin e mesem. Per vitin 2007



parashikohet trajtimi i rreth 150 punekerkuesve te papune te sapodiplomuar me 10 milion leke nga buxheti i shtetit per programet e nxitjes se punesimit.

Perverc programit te praktikave profesionale I cili do te jete nje program I ri ne tregun e punes ne lidhje me nxitjen e punesimit te te rinjve synohet:

1. Zbatimi ne vazhdim i programeve e nxitjes se punesimit ku perparesi do tu jepet te rinjve.
2. Zbatimi me efikasitet i programit te keshillimit per pune dhe profesion, duke perfshire ketu programet e levizshme te keshillimit ne shkolla, universitete dhe ne zyren e punesimit.
3. Per grupet e vecanta te te rinjve do te merren masa ne lidhje me formimin profesional te tyre me tarifa te reduktuara ose falas ne qendrat publike te formimit profesional.

Nje program tjetër ne tregun e punes do te jete ai per personat me aftesi te kufizuar (PAK). Qellimi I ketij programi eshte qe ne zbatim te ligjit te nxitjes se punesimit (neni 17), te rregulloje detyrimin e punedhenesit per te punesuar PAK dhe ne rastet kur ai nuk e ben kete te derdhe ne fondin e SHKP nje page minimale per cdo person qe nuk ka punesuar.

Fondet e grumbulluara do te perdoren per hapjen e vendeve te reja te punes per keta persona. Format e mbeshtetjes do te jene: (i) financime ne nivelin e pages minimale ne shkalle vendi dhe sigurimeve te detyrueshme per cdo te punesuar; (ii) subvencione per pajisjen apo pershtatjen e vendit te punes; (iii) pagesa e tarifave per formimin nepermjet punes; (iv) hapje e vendeve te punes te mbrojtura ku punesohen masivisht persona me aftesi te kufizuar (atelie dhe qendra punesimi te perbashketa).

Ne baze te kesaj strategjie dhe Strategjise Kombetare te PAK objektivat ne fushen e arsimit dhe punesimit dhe formimit profesional jane:

1. Permiresimi dhe zbatimi i politikave dhe programeve per punesimin e PAK.
2. Permiresimi i politikave dhe programeve per trainimin dhe formimin profesional te PAK.
3. Rritja mundesive per punesim te PAK dhe rritja e mundesive per arsim dhe formim profesional ne menyre qe te rriten kapacitetet e tyre individuale per punesim;
4. Inkurajimin e personave me aftesi te kufizuara per zhvillimin e mundesive mbeshtetese per punesim dhe formim profesional;
5. Informimi dhe edukimi i punedhenesve per mundesite e personave me aftesi te kufizuar per te punuar;
6. Sigurimi i informacionit per mundesite e karrieres, menyrave si te krijojne te ardhura dhe per ndihmen e nevojshme qe duhet t'u jepet personave me aftesi te kufizuara;
7. Te sigurohet qe personat me aftesi te kufizuara te gezojne te njejtat kushte punesimi, te drejta dhe privilegje, si gjithë te tjeret, duke perfshire dispozitat per pagese minimale per pune me prodhimtari te krahasueshme.

### **Punet publike**

Aktualisht jane duke u implementuar disa tipe te tjere programesh pilot per punet publike duke shfrytezuar fondet e programit per ndihme ekonomike. Punet publike zakonisht shihen si lehtesime te varferise dhe perfitime per komunitetin, por nuk i permiresojne

shanset per ripunesimin e te papuneve pjesemarres. Megjithate punet publike mund te funksionojne mjaft mire per punensimin e punekerkesve te papune te komunitetit rom. Nje gje e tille eshte parashikuar ne strategjine perkatese.

Eshte e rendesishme qe programet per punet publike te shoqerohen me politika te tjera aktive si p. sh. zhvillimin e aftesive dhe keshillimin profesionale te cilat permiresojne aftesine per punesim te pjesemarresve duke rritur shansin te gjejne pune me te mbaruar programin e puneve publike.

### **Barazia gjinore dhe shanset e barabarta**

Ne drejtim te permiresimit te nivelit te punesimit Ministria ka ndermarre nje sere masash per punesimin e femrave: keshtu eshte zbatuar per here te pare ne vitin 2004 programi i nxitjes se punesimit te femrave ku prioritet i jepet grupeve te vecanta te femrave si viktimat e trafikut, me aftesi te kufizuar, femra rreth mbi 35 vjec, vajza nena, femra te divorcuara me probleme sociale. Gjate vitit 2006 nepermjet ketij programi jane punesuar 1053 punekerkes te papune femra nga te cilat 649 nga grupet e vecanta. Gjithashtu per here te pare eshte aplikuar ne vitin 2004 lehtesimi i tarifave te sistemit te formimit profesional per grate dhe vajzat ne Qendrat Publike te Formimit profesional. Nepermjet ketij programi kane perfituar:

- tarifa falas 24 punekerkes te papune femra
- tarifa te reduktuara 369 punekerkes te papune femra

Jane licensuar 150 subjekte private qe ofrojne kurse kryesisht per profesione qe aftesojne grate dhe vajzat; hapjes se qendrave te punesimit per grate e vajzat nga OJF-te, si ne Tirane, Elbasan, Berat, etj; hapjen e disa qendra informimi dhe indermjetesimi etj.

Gjithesesi Sherbimi Kombetar i Punesimit duhet te siguroje masat per mbikqyrjen e mundesive dhe trajtimin e barabarte midis burrit dhe gruas ne fushen e sherbimeve te punesimit, formimit profesional si dhe ne mbeshtetjen me te ardhura ne rast papunesie.

Synimet kryesore te integritit gjinor kjo ne kuadrin e nenshkrimet te konventave dhe marreveshjeve nderkombetare si Konventa e te Drejtave te Njeriut CEDAW, Platforma per Veprim e Pekinit, OZHM-te jane:

- Vazhdimi i zbatimit te programeve te nxitjes se punesimit te femrave
- Vazhdimi i zbatimit te programit te aplikimit te tarifave falas apo te reduktuara per femrat
- Pjesemarrja aktive e grave, perfaqesuese te OJF-ve dhe te gjithe grupeve te synuara per formulimin e politikave, garantimin e pergjegjesive dhe nevojave per grupet shoqerore me te diskriminuara.
- Perdorimi i statistikave dhe te dhenave sipas seksit, duke perdorur formulare me te detajuar qe te evidentohen te dhenat ne baze te perkatesise gjinore.
- Te dhenat duhet te plotesohen dhe te mblidhen nga te gjitha njesite zbatuese te rajoneve te vendit, me qellim pasurimin e te dhenave ne nivel kombetar.
- Buxhetimi gjinor te behet mbi bazen e perfitimeve te barabarta gjinore. Kjo te behet pas raportimeve te deritanishme per te hartuar edhe politika jo vetem kontribuese, por edhe perfituese te barabarta.

Politika te vecanta do te ndiqen per grupet e grave ne nevoje. Perverc politikave te permendura me siper do te kete politika te reja ne lidhje me:

- Grate kryefamiljare, viktimat e trafikut do te merren masa per sigurimin e formimit profesional prane qendrave publike te formimit profesional (sherbimi eshte falas), si dhe masa punesimin e tyre. Kjo behet gjithashtu per parandalimin e fenomenit te trafikimit.
- Per grate e komunitetit rom dhe egjyptian do te punohet per ndergjegjesimin e punonjesve te zyrave te punesimit, per zbatimin e programeve ekzistuese te nxitjes se punesimit per keto grupe (VKM 632) si dhe masat e parashikuara ne Strategjine Kombetare per Integrimin e Komunitetit Rom.

### **Punesimi dhe formimi profesional per komunitetin rom**

Nje pjese e madhe e te papuneve dhe persona joaktive te minoritetit Rom kane qene te papune per nje periudhe disa vjecare, dhe midis tyre pjesa me e madhe nuk jane ne gjendje qe te gjejne pune.

Arsye kryesore per nivelet e larta te papunesise afatgjate:te komiteti rom lidhet me (i) mungesen e shkollimit, (ii) disavantazhet rajonale, (iii) diskriminimi, dhe (iv) eficences se ulet te politikave aktive te punesimit te Komunitetit te Romeve, per shkak se pjesa me e madhe e tyre nuk jane te regjistruar si te papune.

Formimi profesional falas apo me tarifa te reduktuara eshte nje nga prioritetet e ministrise per rritjen e shanseve te punesimit te ketij komuniteti.

Gjithashtu nje hap i rendesishem eshte (i) identifikimin e profesioneve qe mund te mesohen nga Romet dhe (ii) hapja e kurseve te formimit profesional per profesionet e identifikuar ne qendrat publike dhe private te formimit profesional,

Vendosja nga ana e zyrave te punesimit te lidhjeve me te papunet e komunitetit rom (jo vetem atyre qe jane te regjistruar ne keto zyra)

Aktivizimi i programit te puneve publike, per te hapur vende pune per punekerkuesit e papune rome qe nuk kerkojne kualifikime.

Zbatimi i programeve speciale ekzistuese (ne menyre te vecante VKM 632) per nxitjen e punesimit per komunitetin Rom.

Gjithashtu perdorimi i politikave lehtesuese per kompanite qe punesojne anetare te komunitetit Rom synon: (i) mundesine e financimit te kompanive ku punedhenes dhe punemarres jane nga komuniteti Rom, (ii) krijimin e lehtesirave fiskale per ato kompani qe hapin vende pune per Romet si dhe (iii) mbeshtetjen me baze materiale, ambjente, mjete financiare dhe burime njerezore per ato biznese qe kane si destinacion produktet e tradites Rome.

### **Punesimi dhe formimi profesional per femijet qe punojne ne menyre informale**

Një pjesë e konsiderueshme e fëmijëve që punojnë vijnë nga familje ku prindërit janë të papunë dhe të pakualifikuar duke u bërë ata mbajtësit kryesorë të familjes. Do të kishte një ndikim të dukshëm në zbutjen e fenomenit të punës së fëmijëve:

- Aplikimi i programeve të formimit profesional për fëmijët që punojnë dhe që e kanë mbushur moshën ligjore me tarifa të reduktura ose falas në qendrat publike të formimit profesional;
- Rritja e mundësive për punësim të prindërve apo anëtarëve të rritur të familjeve të fëmijëve që punojnë, duke nxitur dhe kushtëzuar kthimin e tyre në shkollë;
- Informimin e komunitetit mbi mundësitë e formimit profesional dhe punësimit që ofrohen nga Drejtorite Rajonale të Formimit Profesional dhe Zyrat e Punësimit;
- Nxitjen e programeve për krijimin e mundësive për punësim të personave që kanë shkallë arsimimi dhe kualifikimi të ulët;
- Institucionalizimin e bashkëpunimit në nivel lokal për adresimin e drejtë të çështjes së punës të fëmijëve dhe referimin e tij.

### **Politikat për Punësimin dhe Formimin Profesional të emigranteve potenciale dhe atyre të kthyer**

Shume nga aspektet që lidhen me formimin profesional dhe punësimin e emigranteve potenciale dhe atyre të kthyer trajtohen nga Strategjia Kombëtare për Migracionin, një nga dokumentat politike me adekuate dhe konform standarteve europiane në lidhje me menaxhimin e emigracionit<sup>3</sup>. Analiza e mëposhtme ndjek dy nendarje kryesore; Emigrantet Potenciale dhe Emigrantet e Kthyer<sup>4</sup>. Kjo nendarje behet për të marrë në konsideratë ndryshimet në nevojë/kerkesa të këtyre dy grupeve.

#### **Emigrantet potenciale**

Marrja e masave me qëllim reduktimin e fluksit të migracionit kryesisht në zonat rurale nepermjet krijimit të lehtësirave për gjallërimin e sektorit bujqësor në vend. Për këto janë propozuar këto masa:

- (i) hartimi i një raporti vlerësues mbi emigrimin në zonat rurale dhe identifikimi i zonave me emergjente për gjallërimin e sektorit bujqësor në vend;
- (ii) rishikimi i Strategjisë për Zhvillimin Rural, me qëllim nxitjen e punësimit në sektorin bujqësor

Zhvillimi i politikave me qëllim shmangien e largimin të trurit nepermjet:

- (i) rritjes së ofertës për punë në Shqipëri;
- (ii) terheqja e investitoreve të huaj dhe nxitja e investitoreve që të punësojnë staf në vend, ose nga diaspora jashtë vendit.

Ngritja dhe caktimi i Sporteve të Migracionit në cilësinë e institucionit që do të merret me dhënie të informacionit për migracionin. Për këto duhet të krijohet infrastruktura e nevojshme në Zyrat Rajonale të Punësimit, duke përfshirë: pajisjen me kompjutera dhe trajnimin e personelit.

<sup>3</sup> E hartuar nga Qeveria Shqiptare në bashkëpunim me Organizatën Ndërkombëtare për Migracionin dhe me suportin e Delegacionit të Komisionit Europian në Tiranë dhe e miratuar në nëntor 2004.

<sup>4</sup> Kjo Strategji trajton edhe aspekte të Strategjisë së Punësimit dhe Formimit Profesional dhe për këto arsye analiza e kësaj të fundit do të trajtohet brenda kuadrit të Strategjisë për Migracionin

Ofrimin e informacionit lidhur me shërbimet e formimit profesional që u mundësohen emigrantëve potenciale përpara emigrimit nga zyrat e punësimit. Për këtë arsye një përfshirje me e gjere e ministrise del e nevojshme, për të planifikuar formimin profesional që mund të ofrohen kësaj kategorie si dhe për të përfshirë në fushatën publicitare të parashikuar në Aktivitetin e trete.

Duke qenë se Strategjia e emigracionit parashikon masa për ngritjen e kapaciteteve të zyrave të Punësimit për të ofruar shërbime sa më efektive emigrantëve potenciale dhe atyre të kthyer është e nevojshme që të ndermeret një studim i nevojave për trainim/ngritje kapacitetesh të stafit të Zyrave Rajonale të Punësimit<sup>5</sup>. Identifikimi i nevojave do të ndihmonte me pas ngritjen e kapaciteteve përmes fondeve të MPCSSHB si dhe donatoreve të tjere.

### **Politikat për emigrantët e kthyer**

Hartimi i një raporti vlerësues mbi mundësitë e formimit profesional që ofrohen aktualisht për emigrantët e kthyer dhe mbi nevojat dhe mangesitë ekzistuese.

Zgjerimi i shërbimeve riintegruese në mënyrë që të garantohet kthimi i qëndrueshëm nepermjet; (i) hartimit dhe zbatimit të programeve të përbashkëta të punësimit me bizneset private; (ii) ofrimi i shërbimit të keshillimit për karrierën, hyrjen në punë, dhe formimit profesional.

Ngritja e kapaciteteve të Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe zyrave të saj, lokale dhe rajonale dhe hartimi I programeve specifike për trajnimin lidhur me asistencën për të kthyerit.

Zhvillimi i politikave të reja, me qëllim nxitjen e kthimit të emigrantëve të kualifikuar, nepermjet: (i) vlerësimit të ofertes dhe kërkesës për personel të kualifikuar, në tregun e punës Shqiptar; (ii) krijimi i kontakteve ndërmjet emigrantëve dhe ndërmarrjeve të mëdha në Shqipëri, duke krijuar një bankë të dhenash elektronike me ndërmarrjet dhe CV të emigrantëve

### **3.3.5. Përmirësimi i klimës së biznesit dhe aksionet për SME-te**

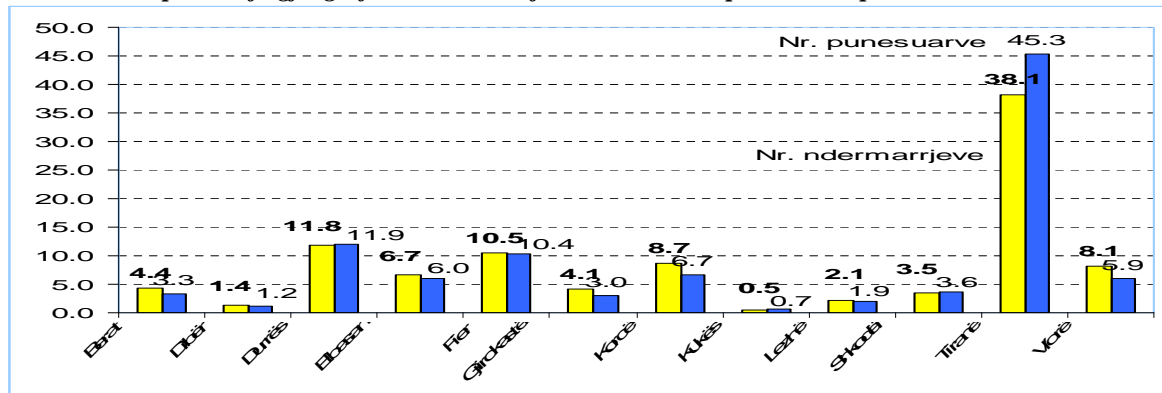
Zhvillimi i sektorit SME, konsiderohet si mjeti më efikas për ekonomitë në tranzicion që gjeneron rritje ekonomike të qëndrueshme, punësim dhe zbutje të varfërisë. Gjatë tre viteve të fundit Shqipëria ka përjetuar një rritje ekonomike prej 6%, një rritje kjo e vlerësuar si ndër më të mirat në rajon. Pa dyshim që sektori i SME-ve ka një kontribut të patjetersueshëm në këtë proces. Kontributi i sektorit SME vlerësohet se siguron rreth 64% në PBB si dhe punësimin e rreth 66% të punësuarve në sektorin privat.

---

<sup>5</sup> Në kuadër të një projekti të IOM për implementimin e Marreveshjes së Ripranimit Shqiptar/BE është parashikuar kryerja e një vlerësimi të kapaciteteve të Zyrave Rajonale të Punësimit dhe me pas ngritja e kapaciteteve përmes trainimit dhe suportit material për zyrat rajonale në Tiranë, Durrës dhe Vlorë.

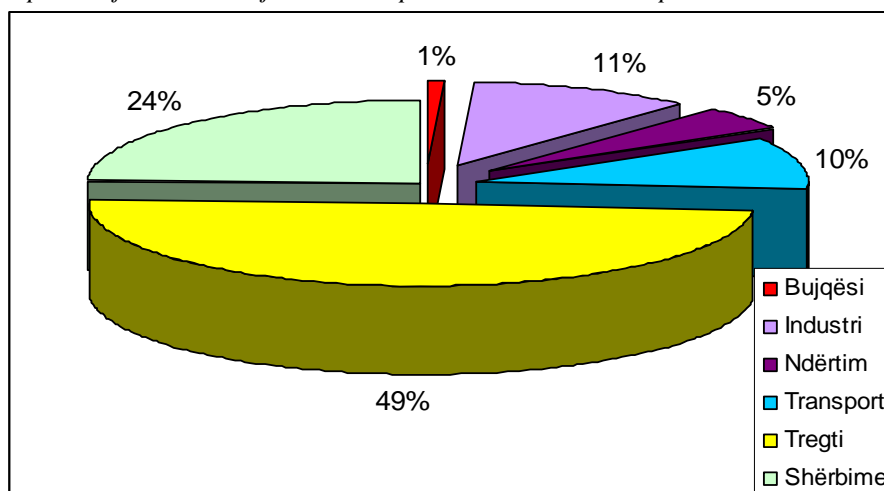
Per sa i takon shperndarjes gjeografike te bizneseve ne Shqiperi, rreth 50% e ndermarrjeve aktive jane perqendruar ne zonen Tirane – Durres, ku jane punesuar 57% e te punesuarve te sek privat. Rreth 69% e ndermarrjeve me kapital te huaj jane te perqendruar ne prefekturen e Tiranës, rreth 5% ne Korce, rreth 5% ne Shkoder dhe 3% ne Vlore.

*Shperndarja gjeografike e ndermarrjeve aktive dhe te punesuarve per vitin 2005*



Shperndarja e bizneseve sipas sektoreve te ekonomise, pra sektoret ekonomik ne te cilet biznesi privat eshte me aktiv, jane tregtia (me 49%), sherbimet (me 24%), industria (me 11%) dhe transporti (me 10%).

*Grafiku 2 : Shperndarja e ndermarrjeve aktive sipas aktivitetit ekonomik per vitin 2006*



Gjate periudhes 2005- 2006 jane marre nje sere politikash liberale ne fushen e taksave per lehtesimin e barres fiskale per bizneset e konkretisht:

- Reduktimi i tatim fitimit per kompanite nga 23% ne 20%
- Reduktimi i tatimit te thjeshtuar mbi fitimin per biznesin e vogel nga 3% ne 1,5% dhe reduktimi i taksës vendore mbi biznesin e vogel ne masen 50%
- Heqja e tatimit mbi vleren e shtuar per librin ne shtepite botuese.
- Heqja e tatimit mbi vleren e shtuar per reklamat
- Ulja e barres fiskale per tatimet per sigurimet shoqerore per punedhensit me 9 pike (nga 29% ne 20%).

- Ulja e cmimit te energjise elektrike per bizneset me rreth 30%.

Masat e përmendura me poshte do te jene pjese e programit strategjik per zhvillimin e SME-ve per periudhen afatmesme 2007 – 2009 (ne proces) si pjese integrale e programit te qeverise, qe reflektohet ne strategjine e zhvillimit te biznesit dhe investimeve per periudhen afatmesme dhe afatgjate 2007 – 2013.

Me konkretisht tre nivelet e meposhtme jane te harmonizuara si vijon:

### **1. Nivel Strategjik**

- a. Krijimi i Komitetit Konsultativ per Zhvillimin e SME-ve.
  - b. Hartimi i programit strategjik per zhvillimin e SME-ve (plan veprimi)
2. Nivel institucional (institucione mbeshtetese AlbInvest, Rrjeti i Agjencive rajonale te zhvillimit, Agjencite e Zhvillimit ekonomik lokal, agjenci konsulence etj.);
  3. Nivel ndermarrje (sipermarresit dhe organizatat e biznesit).

**Objektivi i pergjithshem i ketij programi strategjik;** eshte zhvillimi i qendrueshem ekonomik i sektorit privat nepermjet rritjes se numrit te ndermarjeve te reja, si dhe permiresimit te vazhdueshem te treguesve produktivitetit, konkurueshmerise si dhe te eksportit te ndermarjeve me potencial internacionalizimi.

**Objektivat specifike** qe do te sherbejne ne arritjen e ketij objektivi te pergjithshem jane si me poshte:

#### **A. Nxitja e kultures se sipërmarrjes nepermjet**

1. Krijimit te permiresimit te aftesvte menaxhuese dhe trajnuese;
2. Rritja e Kualifikimit te Fuqise Punetore;

#### **B. Zhvillimi i bizneseve ne rritje me kapacitet internacionalizimi**

1. Permiresimi i klimes se biznesit per zhvillimin e SME-ve
2. Rritja e konkurueshmerise nepermjet inovacionit dhe transferimit te teknologjise

#### **C. Permiresimi i financimit te SME-ve**

1. Rritja e nivelit te kreditimit dhe krijimi i fondit shqiptar te garantimit te kredive.
2. Rritja e fondeve per mikrokredi.
3. Forcimi i kapaciteteve te Institucioneve te Mikrokredise

### **3.3.6. Programet pasive – pagesa e papunesise**

Pagesa e papunesise jepet deri ne nje vit per personat te cilet kane derdhur kontributet per te pakten 12 muaj. Per te nxitur trainimin gjate periudhes se papunesise pagesa e papunesise mund te shtyhet deri ne 18 muaj me kusht qe te mos marrin page apo perfitim tjeter gjate periudhes se trainimit.

Konventa e ILO-s nr. 168 mbi: “Nxitjen e Punesimit dhe Mbrojtjen nga Papunesia” eshte ratifikuar tashme nga Kuvendi i RSH. Ne kete kontekst, jane bere dhe miratuar disa ndryshime ne ligjin “Per Sigurimet Shoqerore ne Republiken e Shqiperise” dhe ne ligjin “Per nxitjen e Punesimit” me synim qe legjislacioni shqiptar te jete ne perputhje me detyrimet qe rrjedhin nga Konventa Nr. 168. Gjithashtu ne zbatim te ligjit “Per sigurimet shoqerore ne RSH” eshte miratuar VKM-ja e cila rregullon skemen e pageses se papunesise.

Ne konventen 168 eshte parashikuar qe masa e pageses se papunesise te jete 50% e mases se pages minimale ne shkalle vendi. Qe te arrihet kjo duhet qe pagesa e papunesise te rritet gradualisht dhe paralelisht me pagen minimale ne shkalle vendi.

Nga studimi i fundit i tregut te punes i bere nga SHKP, per vitet ne vazhdim, tendenca e papunesise nuk do te kete ndonje rritje te konsiderueshme, pasi pak jane deget e ekonomise qe do te ristrukturohen ose do te privatizohen.

Ne skemen e pageses se papunesise peshen specifike me te madhe e ka aktiviteti privat si dhe privatizimi i KESH - it dhe Telekom -it (pas afatit 2 vjecar), aeroporti Rinas, ndermarje ujesjelles etj.

### **3.3.7. Formimi Profesional**

Objektivat e mëposhtëm të AFP marrin në konsideratë zhvillimet e kohëve të fundit, jo vetëm në Shqipëri, por edhe në rajon e më gjerë, si dhe iu referohen dokumenteve ndërkombëtare të rëndësishme që lidhen me veçoritë e sektorit të AFP. Ato janë në përputhje të plotë dhe me angazhimet e Programit CARDS të BE i cili mbështet reformimin e AFP në Shqipëri edhe për vitet e ardhshme.

#### **Rritja e fleksibilitetit të ofertës, mundësive të pranimit, përparimit dhe mobilitetit vertikal e horizontal në AFP, do te arrihet nepermjet:**

Krijimit të një Kuadri Kombëtar të Kualifikimeve Profesionale (KKKP);

- a) Ristrukturimit të niveleve të AFP duke u bazuar në KKKP;
- b) Krijimit të një cikli të veçantë për të plotësuar kulturën e përgjithshme të nxënësve që mbarojnë nivelin e punëtorit të kualifikuar, për të ofruar diplomën e maturës profesionale;
- c) Krijimit të një cikli post-sekondar me orientim profesional për nxënësit që mbarojnë arsimin e mesëm të përgjithshëm dhe kërkojnë të marrin një kualifikim profesional.

#### **Modernizimi i modelit kurrikular për ta afruar me kërkesat e botës së punës dhe për të rritur shkallën e fleksibilitetit do te arrihet nepermjet:**

- a) Institucionalizimit të një strukture Kurrikuli të AFP dy shkallëshe me skeletkurrikula (si standard kombëtar) të hartuara në nivel qendror dhe kurrikula në nivel shkolle/qendre, të bazuara në skeletkurrikulat përkatëse, kërkesat reale të tregut rajonal të punës dhe mundësitë konkrete të shkollës/qendrës.
- b) Modularizimit gradual të Kurrikulit të AFP për të lehtësuar integrimin e kompetencave e standardeve të profesionit dhe për të mundësuar akumulimin, transferimin dhe njohjen e krediteve të fituara me mënyra dhe forma të ndryshme.
- c) Institucionalizimit të një metodologjie të hartimit të Kurrikulave të AFP që bazohet në analizën e profesioneve, që e konsideron hartimin e kurrikulit si një proces të vazhdueshëm e shumëshkallësh dhe angazhon të gjithë të interesuarit në këtë proces.
- d) Mbështetjes së kurrikulit të AFP me “tekste integrale” që përdoren për një kohë relativisht të gjatë, nga një numër i madh përdoruesish jo vetëm të një niveli apo drejtimi profesional, duke ulur ndjeshëm kostot e prodhimit të tyre.



**Zhvillimi i mekanizmave institucionale për kryerjen e funksioneve të reja dhe mbështetjen e funksioneve aktuale në AFP do të arrihet nepermjet:**

Fuqizimit të rolit të Këshillit Kombëtar të AFP (komisioneve të specializuara dhe sekretariatit të tij) si një organizëm këshillimor tre-palësh (qeveri, punëdhënës, punëmarrës), në mbështetje të zhvillimit të politikave reformuese të AFP.

- a) Krijimit të Agjencisë Kombëtare të AFP për të kryer funksione ndërsektoriale që aktualisht nuk mbulohen nga dikasteret dhe institucionet e AF;
- b) Fuqizimit të Bordeve të shkollave/qendrave me partnerë socialë (punëdhënës e punëmarrës).
- c) Krijimit të Departamenteve (mbi baza profesionale) në shkolla/qendra, si njësi të zhvillimit dhe përshtatjes së kurrikulave në nivel shkolle, si dhe të trajnimit të brendshëm të mësuesve dhe instruktorëve.
- d) Krijimit të një mekanizmi kombëtar për orientimin profesional dhe këshillimin për karrierën, me mbështetjen edhe të partnerëve socialë.

**Zhvillimi i kompetencave mësimdhënëse dhe menaxhuese të personelit të AP do të arrihet nepermjet:**

- a) Krijimit të një mekanizmi institucional për kualifikim (pre-service) për bazat e pedagogjisë dhe psikologjisë, të mësuesve dhe instruktorëve të rinj të AFP.
- b) Fuqizimit të mekanizmave institucionale aktualë (në nivel qendror dhe nivel shkolle) për trajnimin e vazhduar (in-service), metodik dhe profesional, të të gjithë mësuesve e instruktorëve të AFP.
- c) Fuqizimit të mekanizmave institucionale aktualë për trajnimin e drejtuesve të shkollave/qendrave në lidhje me veçoritë e menaxhimit në sektorin e AFP.

**Plotësimi i kuadrit ligjor-normativ të AFP në mbështetje të të gjitha ndryshimeve reformuese në këtë sektor do të arrihet nepermjet:**

- a) Hartimit të një akti të posaçëm për “Kuadrin Kombëtar të Kualifikimeve Profesionale” si dhe i akteve të tjera nënligjore në mbështetje të këtij komponenti të rëndësishëm për një sistem modern të AFP.
- b) Krijimit të një kuadri ligjor-normativ më të përshatshëm për zhvillimin e AFP jopublik.
- c) Krijimit të një kuadri ligjor-normativ që lejon angazhimin më të madh të shkollave/qendrave në veprimtari ekonomike, me qëllim rritjen e cilësisë së përgatitjes dhe krijimin e të ardhurave shtesë dhe në fushën e formimit profesional përmirësimin e skemes së financimit nga financimi per inpute drejt financimit per outpute.
- d) Akte të tjera ligjore dhe nënligjore në mbështetje të zhvillimeve në sistemin e AFP.

**Zhvillimi sasior dhe cilësor i objekteve, mjediseve dhe mjeteve mësimore në mbështetje të rritjes së parashikuar cilësore dhe sasiore të ofertës së AFP do të arrihet nepermjet:**

- a) Rinovimit të mjediseve ekzistuese për mësimin teorik e praktik në shkolla/qendra, duke treguar kujdes për personat me aftësi të kufizuara.
- b) Pajisjes me bazën e nevojshme materiale/didaktike për mësimin teorik e praktik.
- c) Krijimit të shkollave/qendrave të reja, shndërrimit të disa shkollave të përgjithshme

në shkolla profesionale, si dhe krijimit të qendrave të trajnimit ambulante (lëvizëse) në ato rajone ku kërkesa është më e ndjeshme. Këto do të shoqërohen edhe me ndërhyrje të tjera si ristrukturime ndërtesash, krijim repartesh pune të reja dhe pajisje të atyre ekzistuese, rishikim i kualifikimeve që ofrohen, etj.

- d) Optimizimit të shpërndarjes dhe madhësisë së shkollave/qendrave për të përshtatur ofertën me kërkesën, për të rritur fleksibilitetin e ofertës dhe ulur kostot e këtij shërbimi publik (krijimi i shkollave/qendrave rajonale ose kombëtare). Kjo do të shoqërohet me rikonstruksione, shtesa, lirim i mjediseve të zëna forcërisht, si dhe shfrytëzim më i mirë i kapaciteteve ekzistuese.
- e) Institucionalizimit të bashkëpunimit midis AFP dhe biznesit lokal për të shfrytëzuar me efektivitet infrastrukturën e këtyre aktorëve në funksion të përgatitjes profesionale të të rinjve dhe të rriturve.
- f) Ngritjes së një sistemi informacioni të kërkesës/ofertes në AFP, nepermejt futjes së internetit në sistemin arsimor, informatizimit të qendrave të formimit profesional, zyrave të punësimit dhe drejtorive rajonale të arsimit.

Arritja e këtyre objektivave si dhe realizimi i ndërhyrjeve të tjera reformuese në përputhje me situatat që do të krijohen, do të kontribuojnë në ngritjen e dukshme cilësore dhe sasiore të AFP në kuadrin e përmbushjes së misionit të këtij sektori të rëndësishëm të zhvillimit të burimeve njerëzore.

### **3.3.8. Masat për përmirësimin e situatës në tregun informal**

Fenomeni i punës informale ka anet e veta negative si: disorientimin e tregut të punës, inkurajimin e punës së paligjshme, uljen e të ardhurave në buxhetin e shtetit, uljen e të ardhurave për sigurimet shoqërore dhe shëndetësore, krijimin e shtresës së njerezve të pambrojtur etj. Për minimizimin e punës së zeze janë futur metoda të reja efektive duke shfrytëzuar eksperiencën e vendeve të tjera.

#### **Shkaqet objektive dhe subjektive të tregut informal të punës.**

- ▶ Levizja e pakontrolluar demografike e popullsisë drejt qendrave të mëdha të banuara dhe me një nivel më të lartë ekonomik si pasojë e përqendrimit të bizneseve në to, nevoja për punësim në këto biznese ka krijuar mundësinë e punësimit ilegal.
- ▶ Me të ardhurat që sigurohen nga ky lloj punësimi zbutet në shkallë relative (artificialisht) varferia e shtresave të trajtuara në skemat sociale.
- ▶ Konkurenca e pandershme dhe fluksi i madh i levizjes së fuqisë punëtore sipas kërkesës së tregut, sidomos në sektorin e ndërtimit vështirëson kontrollin dhe zbardhjen e këtij tregu të zi të punës.
- ▶ Mungesa e një kontrolli të plotë të levizjes dhe qarkullimit të monedhës përben një tjetër arsye që favorizon dhe informalitetin.
- ▶ Mungesa e infrastruktures logjistike është dhe një nga arsyet objektive të këtij fenomeni.
- ▶ Mungesa e një rrjeti të informatizuar për komunikimin ndër-institucional rrit vështirësitë e kontrollit të tregut të zi të punës për ta mbajtur nën kontroll dhe për ta reduktuar.

- Bashkepunimi nderinstitucional ndermjet organeve ekzekutive si: Tatim-Taksat, Inspektoriati Shteteror i Punes dhe Instituti i Sigurimeve Shoqerore eshte akoma ne kuadrin e marreveshjeve nderinstitucionale te cilat nuk perbejne detyrime ligjore.
- Mungesa e nje bashkepunimi me konkret me partneret social ka sjelle ngadalesi ne nderhyrjet ne kohen e duhur ne ato aktivitetet ekonomike qe nuk zbatojne legjislacionin e punes ne drejtim te sigurimit te punemarresve.
- Pamundesia pe te mbuluar me kontroll te gjitha llojet e veprimtarive ekonomike te cilat ushtrohen larg qendrave te banuara apo zbulimi i “ekonomive të bodrumeve” sjell dhe lulezimin e tregut informal te punes.

Lidhur sa me lart, masat kryesore per zbutjen e këtij fenomeni, ashtu sic jane përcaktuar dhe ne planin e reduktimit te ekonomise informale, te aprovuar me Vendim te Keshillit te Ministrave, nr 430, date 28.06.2006, jane si me poshte:

- 1- Vendosja e nje kornize bashkëpunimi midis institucioneve, hartimi i nje vendimi te Keshillit te Ministrave (Inspektoriati i Punes, Instituti i Sigurimeve Shoqerore, Drejtoria e Pergjithshme e Tatimeve, Sherbimi Kombetar i Punesimit) per shkëmbimin e informacionit te vazhdueshem mbi situaten e tregut informal te punësimit
- 2- Vendosja e nje rrjeti te informatizuar dhe te kompiuterizuar si nje element i rendesishem ne marrjen e nje informacioni te perhershem dhe vendosjen e nje kontrolli kompiuterik mbi rregjistrin e punemarresve te tregut privat te punes do te sherbeje ne minimizimin e punesimit ilegal; pra ndertimi i nje rregjistri te perbashket informatik i rregjistrimit te subjekteve dhe te te punësuarve midis ketyre institucioneve
- 3- Evidentimi i numrit te punësuarve ne fushen e ndertimit, industrise përpunuese prodhuese (veshmbathje dhe kepuçet), me ane te organizimit te aksioneve te perbashketa midis ketyre institucioneve, si dhe verifikimi me pas per përfshirjen ne skemen e sigurimeve te personave te pasiguar te evidentuar. Ne sektorin e ndertimit gjate muajit qershor u ktye nje aksion i perbashket me tatim-taksat me synim sigurimin e zbatimit te legjislacionit te punes ne lidhje me sigurine dhe shëndetin ne pune te punemarresve, kontrolli ndaj evazionit fiskal, si dhe vlerësimi i masave te marra nga detyrat e lena ne kontrollet e mëparshme.
- 4- Zgjerimi i zonave te kontrollit, jo vetem ne zonat urbane, por shtrirja e shërbimit te inspektimit ne pune dhe ne ato rurale, ne zbatim te Konventes 129 te ILO-s, konvente kjo mendohet te ratifikohet brenda gjashtëmujorit te pare te vitit 2007.
- 5- Sensibilizimi i punedhenesve per t'i siguruar punemarresit, jo me pak se paga minimale
- 6- Kryerja e nje studimi ndersektorial mbi tregun informal, me qellim evidentimin e shkaqeve kryesore te këtij fenomeni dhe hartimi me pas i nje plani me te debatuar per reduktimin e tij.
- 7- Kontrolli i tregut te punes i cili do te sigurohet nepermjet bashkepunimit te ISHP-se, Organeve te tatim taksave, organeve te policise;
- 8- Konsolidimi i biznesit privat do te sjelle nje konkurrence transparente ne tregun e punes sipas kerkese ofertes.
- 9- Permiresimi i metodave dhe mjeteve te kontrollit.

## *Si do te permiresohet me tej klima e biznesit ne Shqiperi?*

Nepermjet:

- Reduktimit te metejshem te barrierave administrative per hapjen dhe kryerjen e nje biznesi
- Permiresime ligjore e institucionale per garantimin e konkurences se ndershme .

### **3.3.9 Mbrojtja dhe shendetit ne pune**

Qe ne konceptimin e saj ne vitin 1992, ministria e punes ka patur nje nga misionet e saj hartimin dhe venien ne zbatim te politikave ne fushen e sigurise dhe shendetit ne pune. Mbrojtja e integritetit fizik, mendor te punemarresve, eshte prioriteti qe shprehet ne “politiken e punes aktualisht”. Institucioni zbatues i kesaj politike eshte Inspektoriati shteteror i punes, misioni i se ciles per vitet e ardhshme shprehet si me poshte:

Inspektoriati shteteror i punes, si nje institucion i domosdoshem ne politikat sociale te nje shteti, ka si fokus kryesor ne fushen e sigurise dhe shendetit ne pune, nepermjet nxitjes se zbatuesmerise se legjislacionit te punes, mbrojtjen fizike, mendore dhe sociale te punonjesve.

Kjo politike eshte ne perputhshmeri te plote me politiken e Kommunitetit Evropian per shendetin dhe sigurtimin ne pune, qe synon permiresimin e vazhdueshem te mireqenies ne pune, nje koncept dhe prioriteti i ri per sherbimin e inspektimit ne pune per vitet e ardhshme ne Shqiperi. Promovimi i nje mjedisi cilesor te punes, kerkon qe te gjithë aktoret te marrin pergjegjesi te plota, çka do te thote qe perpjekjet e çdo pale duhet te jene te hapura ndaj kontrollit dhe vleresimit te kontrollit.

Historikisht sistemet e inspektimit ne pune, vijne si rezultat i ambjentit ekonomik, politik, social-kulturor te nje vendi, te cilet sjellin nje permiresim e ambjentit te punes.

Ambjenti i punes- pavaresisht nga funksionet e drejtperdrejta lidhur me shendetin dhe sigurine ne pune te punemarresve, sherbimi i inspektimit ne pune siguron, nepermjet anketimeve te ndryshme, bashkepunimit me mekanizma te ndryshem institucional, parandalimin e rreziqeve qe lindin ne vendin e punes, por gjithashtu dhe te rreziqeve qe demtojne shendetin e popullsisë dhe ambjentin e jashtem rrethues. Kjo lidhet dhe me moton “Vetem nje njeri i shendetshem konsiderohet i integruar mire ne shoqeri”.

Ministria do te hartojë strategjinë e mbrojtjes dhe sigurise se shendetit ne pune brenda vitit 2008. Ne kete strategji do te percaktohen masat e veprimit per uljen e perqindjes se semundjeve profesionale dhe aksidenteve ne pune.

Ne kete kuader Inspektoriati Shteteror i Punes ka marre iniciativen e hartimit te legjislacionit te Sigurise dhe Shendetit ne pune, per vitin 2007-2010, pakete ligjore e cila

ploteson Kodin e Punes, qe ka per baze Direktiven europiane "Directive Cadre" 89/391 e dates 12 qershor 1989.

Fryma e konceptimit dhe e hartimit te ketij ligji shume te rendesishem per legjislacionin e punes eshte:

- te terheqe vemendjen per sigurine, shendetin dhe mireqenien e punemarresve
- te terheqe vemendjen per permiresimin e vazhdueshem te sigurise, shendetit dhe mireqenies se punemarresve
- te percaktoje pergjegjesite e punedhenesit dhe te punemarresit (te drejtat dhe detyrimet e secilit aktor)
- te favorizoj bashkepunimin ndermjet aktoreve te ndryshem (ketu kuptohet bashkepunimi me institucionet pjesemarresve dhe te interesuara per te arritur kete synim)

Mbrojtja dhe shendetit ne pune jane nje nga prioritetet kryesore dhe ne te njejten kohe perbejne nje proces dhe qellim te vazhdueshem. Arritja e ketij qellimi do te behet nepermjet:

- Harmonizimit te legjislacionit te sigurise dhe shendetit ne pune me legjislacionin e BE-se;
- Permiresimit te kapaciteteve per kontrollin dhe mbrojtjen e sherbimeve.

### **3.3.10 Dialogu social**

Bazat ligjore per institucionalizimin e dialogut social tripalësh në nivel qendror u hodhën ne vitin 1995, me hyrjen në fuqi të Ligjit Nr. 7961, date 13.03.1996 "Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë". Më 1997 filloi të funksionojë për herë të parë Këshilli Kombëtar i Punës, si institucioni më lartë i dialogut social tripalësh në vend. Keshilli Kombetar i Punes ka nje strukture tripaleshe me 27 anetare, konkretisht 7 anetare nga Qeveria, 10 anetare nga Organizatat e punemarresve dhe 10 anetare nga Organizatat e punedhenesve. Në funksion të këtij Këshilli u krijuan komisionet e specializuara tripalëshe. Sistemi aktual i dialogut social në Shqipëri përballet me një numër sfidash që kanë të bëjnë me qëndrueshmërinë e sistemit, eficientën e tij si dhe balancën midis aktorëve sociale.

Për përmirësimin e situates se dialogut social ne shqiperi, aktorët e dialogut social në vend kanë rekomanduar:

- Përsosjen e mëtejshme të sistemit ligjor, duke pasqyruar kërkesat e konventave ndërkombëtare;
- Rritjen e efektivitetit të dialogut social në nivel qendror, në nivel dege-profesioni, në nivel rajonal dhe lokal;
- Përmirësimi i funksionimit të KKP-së, përsosjes organizative, rritjes së shkallës së autonomisë, zgjerimit të mëtejshëm të fushës së konsultimit, si dhe rritjes së nivelit të drejtimit. Konkretisht janë bërë këto propozime:
- Institucionalizimi i dialogut sektorial, nëpërmjet krijimit të pikave të përbashkëta, kryesisht për marrëdhëniet industriale, arsimin dhe shëndetësinë;

- Përmirësimi i funksionimit të këshillave konsultative në nivelin rajonal dhe lokal, nëpërmjet zgjerimit të fushës së konsultimit dhe caktimit të strukturave teknike të menaxhimit;
- Zgjerimi i organizimit sindikal në sektorin privat;

#### **Kapitulli 4 . Rrjedhojat per Burimet**

Per realizimin e politikave te mesiperme jane parashikuar ne Projekt Buxhetin Afatmesem (PBA) fondet e nevojshme si me poshte:

Ministria e Punes, Çeshtjeve Sociale dhe Shanseve te Barabarta, ka vene theksin ne Programet e Nxitjes se Punesimit per te cilat ka kerkuar per periudhen 2008-2009, nga 200 milion leke per cdo vit kjo per arsye te aplikimit te programit te praktikave profesionale i cili fillimisht do te zbatohet per punekerkuesit e papune te sapodiplomuar ne shkolla te larta dhe me pas per ata qe kane mbaruar arsimin e mesem. Gjithashtu kjo eshte kerkuar dhe ne kuadrin e programit te qeverise per uljen e nivelit te papunesise.

Fondet per programet ekzistuese te nxitjes se punesimit dhe formimit profesional per grate, romet dhe grupet e tjera ne nevoje percaktohen sipas prioriteteve ne buxhetin e Ministrise se punes brenda zerave te ketyre programeve.

Gjithashtu ne rritje jane parashikuar edhe fondet per investimet ne kapital nepermjet te cilave do te vazhdoje puna e nisur per ngritjen e qendrave te medha rajonale ne qytetet Fier dhe Elbasan dhe do te mbeshtetet ngritja e qendrave te reja te formimit profesional publik ne qytetet Durres, Korce. Formimi profesional mbetet ende prioritet i qeverise per vete faktin se ngritja e aftesive profesionale e te papuneve kontribuon ne pershtatjen e aftesive te tyre me ato te tregut te punes pra ne gjetjen e nje punesimi sa me te qendrushem. Po ashtu do te investohet ne permiresimin e infrastruktures se zyrave rajonale dhe lokale te punesimit.

Fondet sipas viteve jane (parashikime):

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ne milion leke							
<b>BUXHETI I SHTETIT</b>							
Tregu i punes (total)	1.469	1.564	1.657	1.756	1.844	1.934	2.034
Nxitja e punësimit	120	200	200	200	200	200	200
Formimi profesional	174	185	196	208	218	228	238
<b>DONATORE</b>							
CARDS	81		375				
SIDA suedeze	150						
AlbVET	125	125	125				
IPA							
Te tjere							

## Kapitulli 5. Llogariadhenia, monitorimi dhe analiza vleresuese

Per vleresimin e ecurise se arritjeve te qellimeve te strategjise jane hartuar treguesit e meposhtem te monitorimit te cilat jane parashikuar ne menyre sasiore ne Matricen e planit te veprimeve e cila eshte pjese e kesaj strategjie

- Niveli i papunesise (LFS dhe te dhenat administrative)

Treguesi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Papunesia	13.8%	13.5%	13.2%	13.0%	12.8%	12.6%	12.4%	12.2%

- Numri i te punesuarve ne shkalle vendi (LFS dhe te dhenat administrative)

Treguesi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Punesimi	49.6%	50%	50.8%	52.0%	53%	54%	55%	56%

- Numri i ndermjetesimeve ne pune nga ana e sherbimeve te punesimit

Rritja e numrit te ndermjetesimeve

Treguesi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ndermjetes.		10.000	10.500	11.000	11.500	12.000	12.500	13.000

- Numri i punekerkesve te papune te kualifikuar ne kurset e profesioneve

Treguesi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Kualifikuar		4.500	5.000	5.500	6.000	6.500	7.000	7.500

- Numri i te punesuarve pas kualifikimit

Treguesi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Punesuar		2.000	2.400	2.800	3.200	3.600	4.000	4.600

- Numri i punekerkesve te papune te punesuar/formuar nga programet e nxitjes se punesimit

Treguesi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Punesuar		200	3.000– 3.500	3.000– 3.500	3.000– 3.500	3.000– 3.500	3.000– 3.500	3.000– 3.500

- Krijimi i bazes se te dhenave te punedhenesve dhe punekerkesve te papune ne Tirane dhe Korce – brenda muajit Dhjetor 2008.
- Numri i punonjesve te sherbimeve te punesimit te trajnuar

<b>Treguesi</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Te trainuar		50	70	90	100			

Rritja funksionale dhe numerike ne perberjen e struktures se zyres se punesimit ku peshen me te madhe ta zene specialistet qe merren me sherbime punesimi (nga 47% te personelit te zyres te perbejne 60% te personelit) – deri ne Dhjetor 2010.

- Arritja e rezultateve sasiore dhe cilësore ne fushen e AFP;
  - Reformat arsimore do te hartohen dhe zbatohen ne konsultim e bashkepunim te gjere me grupet e interesit.
  - Ne arsimin parauniversitar do t'i jepet nje perparesi shkollave te mesme profesionale ne perputhje me tendencat rajonale te zhvillimit ekonomik e te tregut te punes.
  - Ne zonat rurale do te hapen nje numer i madh shkollash profesionale kryesisht te profilit te agrobiznesit.
  - Ne shkollat profesionale do te synohet te terhiqet me shume se 40% nxenesve te shkollave te mesme.
  - Shpenzimet publike per edukimin, perfshirë ate universitar, te perbejne zerin e pare ne buxhetin e shtetit duke arritur ne nje nivel prej 5% te PBB-se (në 2009).
  - Krahas fondeve publike, ne permbushjen e objektivave te arsimit parauniversitar do te kontribuojnë donatorët edhe iniciativa private.
  - Terheqja e femijeve ne sistemin e edukimin parashkollor synohet te arrije ne rreth 60%.
- Shpërndarja dhe përdorimin e burimeve në përputhje me buxhetin e miratuar për zbatimin e strategjisë kombëtare të AFP;
- Realizimi i rezultateve të planifikuara të Strategjisë me efektivitet dhe efijencë;
- Arritja e rezultateve të planifikimit operacional, i cili përcakton hapat e detajuar dhe aktivitetin për zbatimin e Strategjisë së AFP.