

“ Aftësi më të larta dhe punë më të mirë për të gjithë femrat dhe meshkujt **”**

| PËRMBAJTJA

HYRJE	6
KAPITULLI 1	
PASQYRA E KONTEKSTIT EKONOMIK E SOCIAL DHE E POLITIKAVE PUBLIKE.....	9
1.1. Prirjet makro-ekonomike dhe politikat sektoriale.....	9
1.2. Tabloja demografike.....	16
1.3. Varfëria dhe përjashtimi social	17
1.4. Arsimi dhe kualifikimi: prirjet dhe politikat	22
1.5. Gjendja e tregut të punës dhe politikat kryesore	39
KAPITULLI 2	
SFIDAT QË DUHEN TRAJTUAR	64
KAPITULLI 3	
KUADRI STRATEGJIK PËR ZHVILLIMIN E PUNËSIMIT DHE AFTËSIVE	82
3.1. Vizioni dhe qëllimi politik	83
3.2. Përparësitë e politikës, objektivat e saj dhe rezultatet kryesore	84
A. Të nxisë mundësitë për punë të denjë nëpërmjet politikave të frytshme të tregut të punës	86
B. Të ofrojë arsim dhe formim profesional cilësor për të rinjtë dhe të rriturit	89
C. Të nxitë përfshirjen sociale dhe kohezionin territorial.....	91
D. Të fuqizojë qeverisjen e tregut të punës dhe të sistemeve të kualifikimit	92
3.3. Burimet	95
3.4. Raportimi, monitorimi dhe vlerësimi	96
SHTOJCAT	
SHTOJCA 1 - SHËNIM SHPJEGUES: RIPËRPUNIMI I ANKETËS SË FORCËS SË PUNËS 2012 TË KRYER NGA INSTAT	100
SHTOJCA 2 - PLANI I VEPRIMIT DHE TREGUESIT E STRATEGJISË KOMBËTARE PËR PUNËSIM DHE AFTËSI 2014-2020 - SHQIPËRI	

TREGUESI I TABELAVE DHE FIGURAVE

Tabela 1: Treguesit kryesorë makro-ekonomikë, Shqipëri (2007-2013), duke përfshirë projeksionet për vitin 2014	10
Tabela 2: Llogaritjet e popullsisë dhe projeksionet, 2001-2050 (%)	16
Tabela 3: Ndryshimet midis të varfërve dhe jo të varfërve	19
Tabela 4: Pjesëmarrja në profesione (%)	20
Tabela 5: Studentët e diplomuar në arsimin e mesëm	25
Tabela 6: Normat bruto të regjistrimit në Europën Lindore, 2011 (%)	26
Tabela 7: Mospërputhja midis arsimit dhe profesionit sipas ISCO-08 dhe ISCED, 2012.	29
Tabela 8: Etapat e të nxënësve gjatë gjithë jetës në Shqipëri dhe BE, 2012 (%)	37
Tabela 9: Treguesit kryesorë të tregut të punës në Shqipëri dhe BE27, sipas moshës dhe gjinisë, 2012 (popullsia në moshë pune)	40
Tabela 10: Ndryshimet midis punëtorëve meshkuj dhe femra	44
Tabela 11: Pjesëmarrja në profesione sipas gjinisë (%)	45
Tabela 12: Struktura e të zënëve në punë, Shqipëri (2007-2012), %	47
Tabela 13: Ndryshimet midis të rinjve dhe të rriturve	50
Tabela 14: Pjesëmarrja në profesione e të rinjve dhe të rriturve (%)	51
Tabela 15: Të zënë në punë sipas aktivitetit ekonomik, gjinisë dhe rajonit	53
Tabela 16: Ndryshimet midis zonave urbane dhe rurale	55
Tabela 17: Pjesëmarrja në profesione sipas rajonit (%)	56
Tabela 18: Arritja e synimeve të punësimit, 2007-2013	58
Tabela 19: Buxheti i planifikuar 2013–2020, Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë	96
Tabela 20: Synimet e Strategjisë për Punësim dhe Aftësi 2014-2020	97

Figura 1: Të ardhurat tatimore (% gjithsej), 2012	12
Figura 2: Shpenzimet publike (% gjithsej), 2012	12
Figura 3: Faktorët më problematikë për zhvillimin e biznesit (%)	14
Figura 4: Sistemi arsimor në Shqipëri, 2011	23
Figura 5: Arritjet arsimore të të rinjve (%)	26
Figura 6: Arsimi i mesëm, fushat kryesore të kualifikimit (2011)	28
Figura 7: Shpërndarja e të diplomuarve nga qendrat e formimit (2011), %	33
Figura 8: Shpërndarja e shkollave profesionale dhe e qendrave të formimit	35
Figura 9: Projeksionet e regjistrimit në klasën e 10-të (2013-2020)	38
Figura 10: Shkalla e pjesëmarrjes në forcat e punës sipas gjinisë, 2007-2012 (%)	41
Figura 11: Shkalla e punësimit sipas gjinisë dhe grupmoshës, 2007-12 (%)	42
Figura 12: Të zënë në punë sipas sektorëve kryesorë ekonomikë, të rinjtë dhe të rriturit, (2012)	46
Figura 13: Paga e zakonshme mujore neto, sektorët kryesorë (2011-2012)	48
Figura 14: Shkalla e papunësisë, sipas gjinisë (2007-2012)	49
Figura 15: Shpenzimet për programet aktive dhe pasive të tregut të punës (2002-2012)	60
Figura 16: Përparësitë strategjike për zhvillimin e punësimit dhe aftësi (2014-2020)	83

HYRJE

I dashur lexues,

Të gjitha testimet dhe perceptimet e opininit publik gjatë tranzicionit e kanë renditur papunësinë si problemin numër një të shqiptarëve. Për t'ju përgjigjur kësaj emergjence shoqërore, programi i qeverisë e ka vënë fokusin te punësimi dhe zhvillimi cilësor i forcës së punës, në përputhje me vizionin dhe Direktivat e Bashkimit Europian, strategjisë evropiane të punësimit 2020 si dhe kërkesave për integrimin evropian të Shqipërisë. Strategjia e Punësimit dhe Aftësive 2014-2020 synon t'u përgjigjet më së miri këtyre prioritetëve që qeveria shqiptare ka dhe synon të vendosë zhvillimin ekonomik në funksion të shoqërisë me punësimin si kolonën kryesore të sistemit të të mirëqenies sociale.

Ky dokument ka për qëllim të integrojë politikat ekonomike, ato arsimore, formuese, si dhe sipërmarrëse, duke prodhuar një plan veprimi i cili synon ta nxjerrë shoqërinë shqiptare nga ngërçi i papunësisë. Nëpërmjet kësaj strategjie synohet të rritet niveli i punësimit, duke bërë të mundur një kalim gradual prej politikave pasive të papunësisë në ato aktive stimuluese të punësimit. Veçoria që e dallon këtë dokument është karakteri i tij realist, në përputhje me situatën në vend dhe kapacitetet zhvillimore të tregut shqiptar të punës.

Objektivi kryesor i kësaj strategjie është identifikimi dhe skicimi i politikave të duhura nxitëse të punësimit në vend dhe formimit profesional të forcës së punës me qëllim që të hapen vende pune cilësore dhe mundësi për aftësi gjatë të gjithë ciklit të jetës. Strategjia ka në qendër të saj rritjen e mundësive për punë të denjë nëpërmjet politikave efikase të tregut të punës, ofrimin e arsimit dhe formimit profesional cilësor për të rinjtë dhe të rriturit, nxitjen e përfshirjes dhe kohezionit social, si dhe fuqizimin e tregut të punës dhe të sistemit të kualifikimeve. Në përputhje me vizionin qeverisës, kjo strategji i shikon formimin profesional dhe punësimin si dy gjymtyrë të të njëjtit trup, duke synuar që shërbimet e arsimit dhe formimit profesional të jenë ngushtësisht të lidhura me ato të punësimin.

Qëllimi është që t'u japim mundësi punëkërkuesve të formohen profesionalisht dhe këto njohuri të shërbejnë për tu punësuar.

Strategjia synon të përmirësojë ndjeshëm sistemin e shërbimeve për punëkërkuesit si dhe sistemin e arsimit dhe të formimit profesional. Kjo do të realizohet nëpërmjet formimit të një sistemi të njëjësuar të shërbimeve të punësimin në mbarë vendin, sipas modelit të ri të shërbimit ndaj qytetarit, bazuar në përvojat më të mira evropiane. Pjesë e rëndësishme e këtij sistemi do të jetë dhe ndërtimi i një partneriteti të qëndrueshëm dhe fleksibël me të gjithë aktorët e tregut të punës.

Kjo strategji, tashmë, bazohet mbi një sistem ku shkollat profesionale dhe qendrat e formimit profesional vijnë sëbashku nën drejtimin e Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, duke formuar një sistem unik të arsimit dhe formimit profesional, të aftë për të kontribuar në zhvillimin e aftësimin cilësor profesional të forcës së punës, duke u fokusuar vecanërisht tek të rinjtë, gratë dhe grupet në nevojë. Kjo për t'iu përgjigjur sa më mirë kërkesave të tregut të punës dhe për të pasur në një të nesërme të afërt një forcë punëtore konkurruese në tregun rajonal e Europian.

Ky dokument strategjik është hartuar në bashkëpunim me Ministrinë e Zhvillimit Ekonomik dhe Sipërmarrjes, Ministrinë e Financave, Ministrinë e Bujqësisë, Ministrinë e Zhvillimit Urban dhe Turizmit, Ministrinë e Energjisë dhe Industrisë, Ministrinë e Transportit dhe Infrastrukturës dhe Ministrinë për Inovacionin dhe Administratën Publike, të cilat gjej rastin t'i falenderoj për angazhimin e marrë.

Dëshiroj të falenderoj, gjithashtu, partnerët tanë ndërkombëtarë si Delegacionin e Bashkimit Evropian, Bankën Botërore, ILO, ETF, UNDP, UN WOMEN, Cooperazione Italiana, ADA, IOM, SDC, GiZ, AADF, DACH+Group, Swiscontact, Kulturkontakt, SIDA etj., për mbështetjen që i dhanë një procesi të tillë. Një falenderim i madh shkon për partnerët socialë, OJF-të dhe përfaqësuesit e biznesit, të cilët kanë qenë pjesë aktive e konsultimeve të kësaj strategjie. Në veçanti, duhet të përmend projektin ILO- EU IPA 2010 për kontributin e madh në koordinimin e inputeve të dhëna nga të gjithë partnerët, si edhe për kontributin origjinal në hartimin e kësaj strategjie.

Erjon Veliaj

Ministër i Mirëqenies Sociale dhe Rinisë

PASQYRA E KONTEKSTIT EKONOMIK E SOCIAL DHE E POLITIKAVE PUBLIKE

KAPITULLI 1

1.1. Prirjet makro-ekonomike dhe politikat sektoriale

Gjatë viteve të fundit, Shqipëria ka mbetur një nga ekonomitë në rritje në Europë. Rritja ka ardhur si rezultat i transformimeve strukturore, të mbështetura kryesisht në lëvizjen e punës nga profesionet në bujqësi me prodhimtari të ulët tek shërbimet, ndërtimi, dhe – në një masë më të vogël – prodhimi. Gjatë periudhës 2001-2011, Produkti i Brendshëm Bruto (PBB) për frymë u rrit dyfish (deri në 4,555 \$) ose e barasvlershme kjo me 31 për qind të mesatares së Bashkimit European.¹ Kjo rritje ekonomike u shoqërua me politika të qëndrueshme makro-ekonomike dhe fiskale, me reforma strukturore për të përmirësuar mjedisin e biznesit dhe investimet në infrastrukturë, teknologji e burime njerëzore. Si rezultat, produktiviteti i punës u rrit me një mesatare prej 6.4 për qind në vit. Megjithatë, në vitin 2009 aktiviteti ekonomik filloi të ngadalësohej (3.3 për qind në vit), si pasojë e shterimit të faktorëve të rritjes, e ndërthurur kjo edhe me krizën globale ekonomike dhe financiare (Tabela 1). Në vitin 2012, rritja e prodhimit ishte ende pozitive, megjithëse nën potencialin e saj (1.2 për qind në vit), kurse gjatë vitit 2013 rritja pësoi rënie të mëtejshme. Rritja me ritme më të ngadalta përshkoi pothuajse të gjithë sektorët ekonomikë, duke qenë më e dukshme në sektorin e shërbimeve, të industrisë përpunuese dhe atë të ndërtimit. Aktualisht, ka një numër të madh kredish të këqija në dosjet e bankave, të cilat përbëjnë një pengesë të konsiderueshme për ndërmjetësimin efikas të kapitalit. Projektionet më të fundit fiskale për vitet e ardhshme parashikojnë një mjedis problematik përsa i përket rritjes ekonomike të Shqipërisë.

1. INSTAT, Produkti i Brendshëm Bruto në Republikën e Shqipërisë, gusht 2012 tek http://www.instat.gov.al/media/101280/Ilogarite_rajonale_4faqeshi_ang_.pdf; Banka Botërore, Treguesit e zhvillimit botëror, 2001-2010, tek <http://data.worldbank.org/data-catalog>; EUROSTAT, News release 97/2012, at http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/2-20062012-AP/EN/2-20062012-AP-EN.PDF. *Parashikimi i FMN-së, tetor 2013.

Tabela 1. Treguesit kryesorë makro-ekonomikë, Shqipëri (2007-2013), duke përfshirë projeksionet për vitin 2014

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Rritja reale e PBB-së	5.9	7.5	3.3	3.8	3.1	1.2	0.7	2.1
Inflacioni (ndryshimi në %, fundi i periudhës)	2.9	3.4	2.3	3.6	3.5	2.0	1.9	2.7
Formimi bruto i kapitalit fiks (% PBB)	5.5	9.5	0.9	-6.2	2.6	-2.3	--	--
Të ardhurat totale	26.0	26.7	26.0	26.6	25.8	24.9	24.0	25.7
Shpenzimet totale	29.5	32.3	33.1	29.7	29.3	28.4	30.1	32.2
Bilanci i përgjithshëm fiskal (% e PBB)	-3.5	-5.5	-7.0	-3.1	-3.6	-3.5	-6.1	-6.5
Borxhi i përgjithshëm (% e PBB)	53.4	54.7	59.4	58.5	59.5	61.5	64.6	68.3*
Eksportet (% e PBB)	10.0	10.3	8.6	13.2	15.4	16.0	17.8	19.1
Importet (% e PBB-së)	38.9	37.7	35.0	36.7	40.0	36.9	34.8	35.9
Investimet e huaja direkte, neto (% e PBB-së)	5.8	9.6	11.1	9.2	10.6	5.8	--	--
Bilanci aktual i llogarive rrjedhëse (% e PBB)	-10.6	-15.6	-15.2	-11.5	-12.4	-10.9	--	--
Dërgesat e punëtorëve	12.2	9.4	9.0	7.8	7.4	4.9	--	--

Burimi: Ministria e Financave Shqipërisë, Treguesit makro-ekonomikë, tek http://www.minfin.gov.al/minfin/Macroeconomics_Indicators_in_the_Years_58_2.php; Banka e Shqipërisë, Statistikat e sektorit të jashtëm, tek http://www.bankofalbania.org/web/Time_series_22_2.php.
Ministria e Financave e Shqipërisë, të dhënat për vitin 2013.

Deficiti fiskal u rrit në 7 për qind për shkak të politikave fiskale gjithëpërfshirëse, që u ndërmorën në vitet 2008-2009 për të zbutur ndikimin e krizës. Si pasojë, në vitin 2009 borxhi publik u rrit në masën 55.5 për qind të PBB-së, dhe vazhdoi të rritej nga viti 2011 e më pas. Me rënien e shpenzimeve publike me mbi 4 pikë përqindjeje në mes të vitit 2010 dhe 2011, tërheqja graduale e paketës stimuluese e solli përsëri deficitin fiskal në nivelin e vitit 2007 (3.5 për qind të PBB-së), në vitin 2012. Po të lihen mënjanë këto, gjithsesi, aktiviteti më i ulët ekonomik shkaktoi rënie të të ardhurave nga taksat (me 2 pikë përqindje). Në të njëjtën kohë, eksportet u rritën më shumë se importet (përkatesisht 22.7 për qind dhe 18.3 për qind e PBB-së). Në vitin 2012, dërgesat ranë në 4.9 për qind të PBB-së (nga 12.2 për qind e regjistruar në vitin 2007), duke pasqyruar kështu përqendrimin e gjendjes ekonomike në Europë. Përgjatë periudhës 2009-2012,

inflacioni mbeti më së shumti brenda intervalit të caktuar nga Banka Botërore (d.m.th. 2-4 për qind në vit), pas dy vitesh qëndrimi në një kuotë paksa më të lartë (2010-2011). Siç pasqyrohet në Tabelën 1, gjendja makro-ekonomike e vendit pati një përqendrim të ndjeshëm, me një rritje të borxhit të përgjithshëm publik, i cili për herë të parë e kaloi tavanin prej 60%. Gjithashtu, bilanci i përgjithshëm fiskal aktualisht është më shumë se 6%, e kjo kërkon politika fiskale dhe masa të rrepta për frenimin e rritjes së tij.

Dhjetëvjeçari i mëparshëm u karakterizua nga ndryshime të rëndësishme në strukturën e prodhimit. Në vitin 2012 ndërtimi dhe shërbimet përbënin mbi 60 për qind të PBB-së, ndërkohë që industria mbulonte afërsisht 10 për qind e bujqësia pak mbi 18 për qind (nga shifra që shkonin mbi 23,5 për qind në vitin 2001). Bujqësia është ende ofruesi më i madh i punësimit, megjithëse vërehet një prirje drejt rënies krahasuar me vitin 2000. Në vitin 2012, sektori bujqësor mbulonte 47.4 për qind të punësimit total; kjo vlente veçanërisht për femrat (58.4 për qind e femrave të punësuar punonin në bujqësi, krahasuar me shifrën 43.1 për qind për meshkujt). Punësimi në sektorin e shërbimeve përbënte 36.1 për qind të punësimit gjithsej, ndërkohë që të punësuarit në industri përbënin 16.5 për qind të të gjithë punëtorëve, rrjedhimisht, meshkujt kanë më shumë se dy herë të ngjarë të punësohen në industri krahasuar me femrat.²

Në sektorin privat mbizotërojnë ndërmarrjet (bizneset) e vogla dhe të mesme. 91 për qind e ndërmarrjeve aktive në vitin 2011, kishin të punësuar deri në 4 punëtorë, me një kontribut të përgjithshëm në shifrën e punësimit prej 37 për qind, kryesisht në sektorin e shërbimeve. Ndërmarrjet që kanë punësuar 20 ose më shumë punëtorë përbëjnë vetëm dy për qind të të gjitha ndërmarrjeve aktive, dhe njëkohësisht përbëjnë 47 për qind të punësimit në tërësi. Ndërmarrjet e degëve që merren me prodhimin e mallrave (domethënë, industria, bujqësia dhe ndërtimi) përbëjnë 17 për qind të të gjitha ndërmarrjeve aktive, ndërsa gati 46 për qind e ushtrojnë veprimtarinë e tyre në sektorët e tregtisë, hotelarisë dhe restoranteve. Në vitin 2011, shkalla e krijimit të ndërmarrjeve ishte 11.8 për qind, nga 16 për qind që ishte shifra e ndërmarrjeve, të cilat ishin regjistruar një vit më parë.³

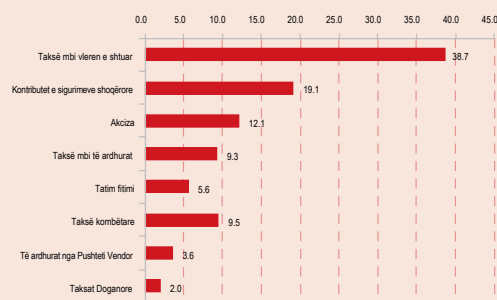
2. INSTAT, Tregu i punës 2011-2012.

3. INSTAT, Rezultatet e anketës vjetore strukturore të ndërmarrjeve, 2011 tek http://www.instat.gov.al/media/178154/rezultatet_e_asn_2011.pdf

Politikat makro-ekonomike dhe sektoriale

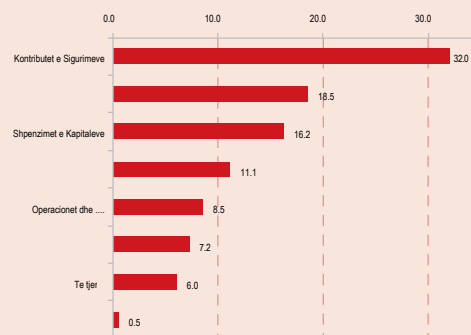
Reforma fiskale e 2007-ës hoqi normat tatimore progresive dhe vendosi një taksë të sheshtë prej 10 për qind mbi të ardhurat. Në të njëjtën mënyrë, më 2008 tatimi mbi fitimin u ul nga 20 në 10 për qind (norma e sheshtë), tatimi mbi biznesin e vogël u përgjysmua dhe normat e kontributit të sigurimeve shoqërore u ulën me 30 për qind. Që nga viti 2007, hendeku tatimor në Shqipëri ka qenë 29 për qind, në mënyrë të ndjeshme më i ulët se mesatarja e regjistruar në Ballkanin Perëndimor (mbi 36 për qind), në vendet e OECD (37.3 për qind) dhe në BE15 (42.1 për qind). Pavarësisht nga normat në rënie, të ardhurat publike janë rritur nga 24,8 për qind në vitin 2005 në gati 27 për qind në vitin 2008, si rezultat i përmirësimit të mbledhjes së taksave, por më pas të ardhurat buxhetore pësuan rënie vit pas viti gjatë harkut kohor 2009-2013, duke arritur në nivelin prej 24% të PBB-së në vitin 2013, i cili përbën edhe nivelin më të ulët të mbledhjes së të ardhurave buxhetore gjatë dhjetëvjeçarit të fundit.

Figura 1. Të ardhurat tatimore (% gjithsej), 2012



Burimi: Ministria e Financave, Statistikat fiskale, 2012

Figura 2: Shpenzimet publike (% gjithsej), 2012



Siç shihet në Figurën 1, sistemi shqiptar i taksave mbështetet kryesisht në taksimin indirekt (TVSH dhe akciza). Në vitin 2012, të ardhurat që vijnë nga kontributet e sigurimeve shoqërore përbënin 19.1 për qind të totalit. Zëri më i lartë i shpenzimeve në vend (Figura 2) është për shpenzimet e sigurimeve shoqërore, pasuar nga shpenzimet për personel dhe shpenzimet kapitale (përkatësisht 18.5 për qind dhe 16.2 për qind të shpenzimeve gjithsej).

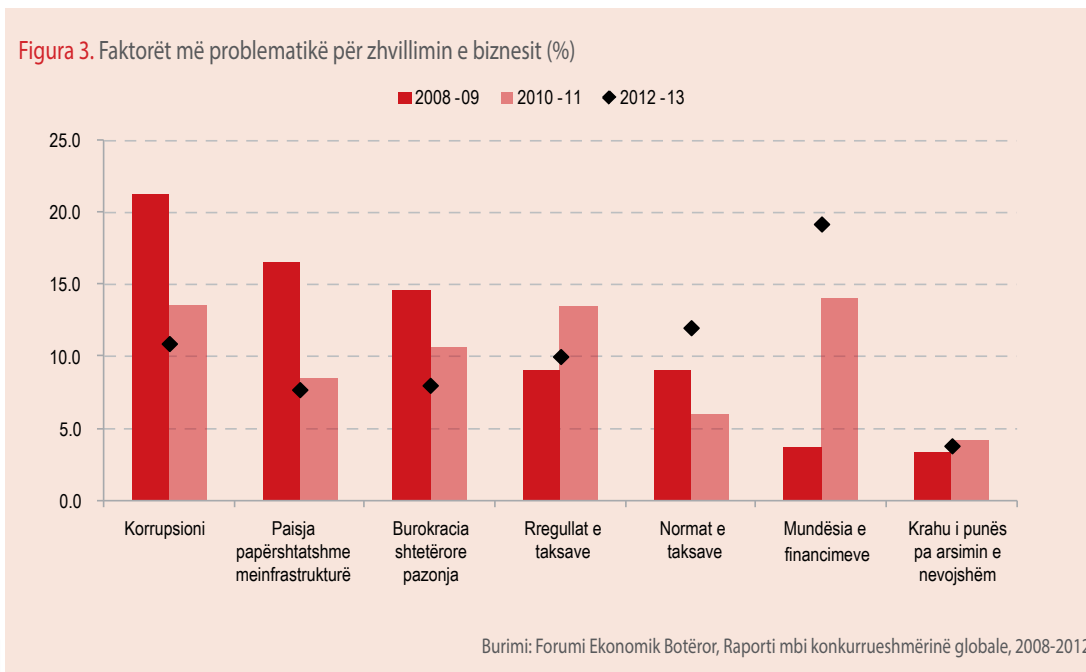
Rritja e investimit total nga 24.6 për qind në vitin 2000, në 29 për qind në vitin 2009 përbënte një nga shtysat kryesore të rritjes. Struktura e investimeve, megjithatë, ka anuar drejt sektorit të ndërtimit, i cili mbështetet kryesisht të

puna e meshkujve, duke lënë më pak vend për fushat e tjera të prodhimit. Ndërmjet viteve 2003 dhe 2008, si rezultat i mjedisit ekonomik pozitiv, borxhi publik u zvogëlua nga 62 në 53 për qind të PBB-së. Kjo prirje u përmbys në vitin 2008 me vendosjen e politikave ekspansioniste për të zbutur ndikimin e krizës. Këto politika mbështetën kërkesën agregate/totale nëpërmjet rritjes së investimeve, por shkaktuan rritje si të deficitit fiskal, ashtu edhe të borxhit publik. Gjatë periudhës në vazhdim do të kërkohen masa për konsolidimin fiskal me qëllim zvogëlimin e borxhit, veçanërisht për shkak se kapërcimi i krizës në Europë është ende i pasigurt dhe kjo mund të ndikojë në fluksin e dërgesave të punëtorëve, në eksportin e mallrave të tregtueshme dhe në IHD-të.

Gjatë dekadës së fundit, ka patur përmirësim në sektorin bujqësor, por shumë më tepër përpjekje janë të nevojshme për ta kthyer bujqësinë në një sektor modern, dhe konkurrues. Ndërmjet viteve 2007 dhe 2011 shfrytëzimi i tokës u rrit me 6 për qind; madhësia mesatare e fermës është rritur me më shumë se 10 për qind, kurse vlera e prodhimit bujqësor dhe rendimenti i punës u zgjeruan me rreth 28 për qind. Agropërpunimi (përpunimi ushqimor) u shtua dukshëm me rritjen e rendimentit të punës (me 7.5 për qind) dhe punësimit (me 9.7 për qind). Përmirësimet e lartpërmendura të sektorit bujqësor janë pasqyruar edhe në rritjen e eksporteve (me mbi 60 për qind). Gjithsesi, reforma 20-vjeçare në sektorin bujqësor e gjen sot vendin me një strukturë shumë të vogël të ekonomive bujqësore, me më pak se 1.5 hektarë për një fermë. Prodhimtaria e fermave është ende shumë e ulët si pasojë e nivelit shumë të ulët të mekanizimit të proceseve bujqësore, çmimit të lartë të input-eve, etj. Aktualisht, vetëm 30% e tokës bujqësore është nën ujë. Titujt e pronësisë mbi tokën janë shumë të paqarta, duke minuar kështu truallin për nxitjen e investimeve në bujqësi. Shqipëria mbetet një eksportues bujqësor neto, ku importet e tejkalojnë me shtatë herë shkallën e eksporteve dhe kështu vështirësohet rritja e konkurrencës në sektorin e brendshëm bujqësor dhe ushqimor.

Vitet e fundit Shqipëria ka përjetuar përmirësime të mëdha në mjedisin e investimeve. Kuadri strategjik për zhvillimin e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme (NVM-të) u krijua në vitin 2007, me miratimin e Strategjisë për Zhvillimin e Bizneseve dhe Investimeve (2007-2013), si dhe me programin afatmesëm të zhvillimit të NVM-ve. Reformat përfshinë vendosjen e taksës së sheshtë për bizneset dhe përmirësimin e administrimit të taksave; thjeshtëzimin e procedurave për krijimin e bizneseve dhe regjistrimin e tokave; miratimin e ligjeve të reja për prokurimet, falimentimin dhe kompanitë; modernizimin e

sistemit doganor dhe krijimin e regjistrimit publik të kredive. Ndikimi i reformave të lartpërmendura pasyrohet edhe në ndryshimin pozitiv të renditjes së Shqipërisë në Indeksin Global të Konkurrueshmërisë (nga vendi 108-të në vitin 2008-2009, në vendin e 78-të në vitet 2012-13). Në të njëjtën kohë, këto reforma thelbësore nuk u përkthyen në rritje të sipërmarrjes, në fillimin e aktivitetit, në regjistrimin e tokës, apo në dhënien e kredive për femrat, duke nxjerrë në dukje pengesat kryesore që nuk i lejojnë femrat të kenë mundësi për të pasur burime prodhuese, si edhe të bëhen pjesë e zhvillimit dhe rritjes ekonomike krahas meshkujve⁴. Megjithatë, sipërmarrja nga ana e femrave nuk mund të përkufizohet më thjesht si përfshirje sociale. Për më tepër, kriza e ekonomisë globale kërkon rishqyrtim më strategjik të angazhimit ekonomik të femrave. Sipërmarrja nga ana e femrave duhet të ngrihet në planet e zhvillimit më të gjerë si një parakusht për punësim të përmirësuar dhe për një ekonomi kombëtare konkurruese e të orientuar drejt rritjes. Për të arritur këtë qëllim, duhen ndërmarrë disa hapa për përfundimin e një mirëkuptimi më të gjerë, që do të çojë në përmirësimin e kushteve, të cilat përcaktojnë sipërmarrjen e femrave.⁵



4. "Raporti kombëtar mbi Statusin e grave dhe barazinë gjinore në Shqipëri 2011", kapitujt mbi Të drejtat e sipërmarrjes dhe pronësisë. Tiranë: MPÇSSH & UN Women.

5. OECD, et al. (2012). Treguesit e Politikave për NMV-të: Ballkani Perëndimor dhe Turqia 2012: Progresi në Zbatimin e Aktit për Biznesin e Vogël, Botim i OECD, Seksioni për Shqipërinë.

Figura 3 më poshtë tregon se gjatë periudhës 2008-2012 ndërmarrjet kanë njoftuar përparim në zvogëlimin e korrupsionit, lehtësimin e rregullave të taksave, përmirësimin e infrastrukturës dhe të aftësive të burokracisë administrative, ndërkohë që janë përkeqësuar barra e taksave dhe mundësia e financimeve kryesisht për shkak të prapambetjes së akumuluar nga administrata publike dhe pasojave të krizës ekonomike. Aftësitë e forcës së zënë me punë duket se përbëjnë një vështirësi më vete për ndërmarrjet, e megjithatë nuk ka patur përmirësim të dukshëm të matshëm gjatë periudhës në fjalë. Sidoqoftë, midis 2010-ës dhe 2012-ës treguesit e hollësishëm për arsimin e lartë dhe kualifikimin tregojnë përmirësime në renditjen lidhur me cilësinë e sistemit arsimor (nga niveli i 54-t në atë të 45-të), me cilësinë në mësimin e matematikës dhe të shkencës (nga niveli i 62-të në të 42-in) dhe në drejtim të trajnimit të stafit (nga niveli i 55-të tek i 32-të).

Megjithatë, shifrat mbi konkurrueshmërinë tregojnë se ka ende vend për përmirësim, veçanërisht përsa i përket efikasitetit të kuadrit ligjor dhe zbatimit të tij, duke tërhequr IHD, duke rritur mundësitë e ndërmarrjeve kombëtare për daljen në tregjet e huaja dhe për ta bërë më të larmishme bazën e eksportit.

Masat që janë marrë për uljen e rasteve të ekonomisë informale deri më sot janë përqendruar kryesisht në: i) përmirësimin e kapacitetit për të identifikuar bizneset që funksionojnë në ekonominë informale, dhe ii) uljen e taksave dhe kostove administrative për pjesën e fillimit dhe zgjerimit të biznesit. Në 2009-ën u amendua (rishikua) ligji për taksat e procedurat e tyre, përmes të cilit regjistrimi, pagesat dhe shlyerja e sigurimeve shoqërore për të vetëpunësuarit i caktohen autoritetit të taksave. U rritën gjatë punës për të gjitha klasat e bizneseve në rast mosregjistrimi të punonjësve të rinj. Është thjeshtuar pajtueshmëria e taksave dhe një sërë kontributesh e detyrimesh tani mund të paguhet elektronikisht (TVSH, taksa e fitimit vjetor, sigurimi shëndetësor dhe shoqëror, taksat nga të ardhurat e punësimit, këstet e përmuajshme të tatimit-fitimit për të ardhurat vetjake). Këto masa, sidoqoftë, duket se kanë pak ndikim në uljen e marrëveshjeve informale të punësimit. Prandaj, do të jetë e nevojshme të trajtohen çështje të tilla, si ajo e ndërmarrjeve jokonkurruese, p.sh. firmat me fitime të ulëta që ia detyrojnë ekzistencën dhe vazhdimësinë e tyre pagave të ulëta e kushteve të këqija të punës, si edhe efikasiteti i ndërmarrjeve, kapaciteti i tyre për të sjellë risi dhe rendimenti që kanë. Përveç kësaj, pengesat në sistem, të cilat e pengojnë popullsinë femërore për t'u përfshirë në mënyrë të frytshme në ekonomi, duke

përfshirë diskriminimin në lidhje me pronësinë dhe bashkëregjistrimin e tokës, dhe mundësinë e marrjes së kredive apo të shërbimeve të informacionit, si dhe të mbështetjes së biznesit, duhet të marrin përgjigje në sektorët dhe fushat politike përkatëse.

1.2. Tabloja demografike

Gjatë dy dekadave të fundit, struktura e moshës së popullsisë shqiptare ka ndryshuar në mënyrë të ndjeshme. Gjatë periudhës 2001-2011 popullsia pësoi një rënie prej 8 për qind, ngaqë pothuajse një gjysmë milioni individë emigruan jashtë vendit.⁶ Anasjelltas, prirjet e kohëve të fundit tregojnë se ka një numër në rritje të emigrantëve të kthyer veçanërisht nga Greqia, si rezultat i krizës financiare greke. Të dhënat e regjistrimit të popullsisë për vitin 2011 tregojnë se numri total i emigrantëve të kthyer që nga viti 2001 është 139,827. Ky fenomen është i rëndësishëm përse i përket formimit të aftësive, pasi shumë nga emigrantët e kthyer kanë fituar aftësi të ndryshme nëpërmjet përvojës së tyre në vendet pritëse. Këto aftësi, kur sillen në vendin e tyre, mund të jenë të dobishme po të vihen në jetë si për punën, edhe me iniciativat sipërmarrëse. Emigrantët e kthyer, gjithashtu, mund të sjellin burime shtesë financiare, si për shembull kursimet e tyre, duke kontribuar në ekonominë shqiptare. Nga ana tjetër, numri në rritje i emigrantëve të kthyer duhet të trajtohet në atë mënyrë, që t'u përgjigjet karakteristikave të veçanta dhe nevojave të të kthyerve, si femra ashtu edhe meshkuj, duke i sistemuar në tregun e punës dhe duke shmangur rritjen e nivelit të papunësisë.⁷

Tabela 2: Vlerësimet dhe projeksionet e popullsisë, 2001-2050 (%)

	2001	2006	2013	2020	2050
0-14	29.3	25.7	20.0	18.4	13.8
15-24	17.2	19.1	17.8	15.4	11.6
15-64	63.2	65.1	68.3	68.5	62.3
65+	7.5	9.2	11.8	13.1	23.9
Raporti i varësisë kundrejt të moshuarve (*)	11.9	14.1	17.2	19.1	38.3

(*) Pjesa e popullsisë 65 vjeç e sipër, krahasuar me numrin total të popullsisë në moshën 15 deri 64 vjeç. Burimi: INSTAT, Popullsia sipas grupmoshave (2001-2013); Ndarja e popullsisë, Departamenti i KB/UN për Çështjet Ekonomike dhe Sociale, Perspektivat

6. Në vitin 2010, numri i qytetarëve shqiptarë jashtë vendit llogaritej të ishte 1.4 milion individë.
7. Aktualisht, për personat e kthyer nuk ka të dhëna, të ndara sipas gjinisë, po ashtu mungojnë edhe studimet lidhur me përmasat gjinore të emigracionit të kthyer dhe ndikimi i tyre mbi dinamikën e ardhshme të tregut të punës.

e popullsisë në botë: Rishikim i vitit 2012, <http://esa.un.org/unpd/wpp/index.htm>

Pjesa e fëmijëve nën moshën 15 vjeç nga mbi 29 për qind në vitin 2001 ra në 20 për qind në vitin 2013, ndërsa pjesa e personave që i përkasin moshës 65 vjeç e sipër u rrit nga 7.5 për qind në 11.8 për qind (Tabela 2). Popullsia në moshë pune (15-64), në të kundërt, u rrit nga 63.2 për qind në 68.3 për qind të popullsisë gjithsej, tek e cila të rinjtë 15-24 vjeç përbëjnë 17.8 për qind të totalit. Pjesa e popullsisë në moshë pune parashikohet të rritet deri në vitin 2020, duke u ndjekur nga një rënie më pas.

Raporti i varësisë kundrejt të moshuarve nga më pak se 12 për qind në vitin 2001, u rrit në 17.2 për qind në vitin 2013 dhe plakja e popullsisë do të përshpejtohet në mënyrë të ndjeshme gjatë dhjetëvjeçarëve të ardhshëm. Kështu, një numër më i vogël njerëzish do të duhet të mbulojë grupe gjithnjë e më të mëdha të moshuarish, duke paraqitur kështu një numër sfidash në arsim, tregun e punës dhe në politikën sociale. Rritja e forcës së punës në sektorin formal, duke shfrytëzuar potencialin e forcës femrore të punës, do të përbënte një nga alternativat e qarta për t'iu përgjigjur sfidave aktuale demografike.

1.3. Varfëria dhe përjashtimi social

Rritja e qëndrueshme ekonomike deri në vitin 2008 ndikoi në uljen e varfërisë (nga 25.4 për qind në vitin 2002 te 12.4 për qind në vitin 2008), veçanërisht në zonat rurale. Gjatë periudhës 2008-2012 ngadalësimi i aktivitetit ekonomik dhe gjendja e përkeqësuar e tregut të punës e rritën nivelin e varfërisë (në 14.3 për qind) dhe veçanërisht në zonat urbane. Ndërkohë që pjesa e popullsisë urbane, e cila jetonte në varfëri ra me rreth 12 për qind midis viteve 2008 dhe 2012, pjesa e të varfërve në zonat urbane u rrit me rreth 37 për qind. Rritje të tilla të varfërisë në zonat urbane, krahasuar me zonat rurale, ndodhin për shkak të lëvizjes së vazhdueshme të popullsisë nga zonat rurale në ato urbane⁸. Të dhënat e disponueshme tregojnë se grupet e popullsisë që përballen me rrezikun e lartë të varfërisë janë të papunët, më pak të arsimuarit, pjesëtarët e familjeve të mëdha, personat që jetojnë në zona rurale dhe ata që janë të punësuar në ferma për llogari të tyre.

Krahasimet midis të varfërve të zënë me punë dhe jo të varfërve nxjerrin në pah ndryshime të qarta, të cilat mund të ndikojnë pozicionin dhe cënueshmërinë e

8. INSTAT, (2013), Shqipëri: Tendencat e varfërisë (2002-2012), Tiranë.

tyre në tregun e punës. Pjesa e të varfërve të zënë me punë përbën rreth 59% krahasuar me shifrën prej rreth 78% për jo të varfërit. Përveç kësaj, brenda vetë grupit të të varfërve të zënë me punë, rreth 76% e tyre janë në punësim me pagë, krahasuar me afërsisht 85% të grupit të jo të varfërve. Një ndryshim tjetër ka të bëjë edhe me arsimin e tyre, i cili përbën një faktor të rëndësishëm në tregun e punës. Niveli arsimor i sinjalizon punëdhënësit mbi produktivitetin e mundshëm të personave që punësojnë. Një nivel më i lartë arsimor shoqërohet me mundësi më të shumta për gjetjen e punësimit, si edhe me shpërblime më të mira në tregun e punës. Zakonisht, mungesa e arsimimit shoqërohet me vende pune, ku kërkohen aftësi të pakta, të cilat ofrojnë paga më të ulëta, si edhe siguri më të ulët në atë vend pune. Si rrjedhim, personat më pak të arsimuar janë më të rrezikuar nga përjashtimi prej tregut të punës. Cenueshmëria e këtyre individëve rritet edhe më shumë, kur mungesa e arsimimit shoqërohet me varfërinë absolute. Tabela 3 tregon që të varfërit e zënë me punë kanë më pak vite arsimimi sesa jo të varfërit të zënë me punë. Mesatarisht, të varfërit e zënë me punë kanë rreth 9.6 vite arsimim krahasuar me 11.5 vite për jo të varfërit.

Gjithashtu, të varfërit dhe jo të varfërit të zënë me punë ndryshojnë edhe përsa i përket përbërjes së familjeve të tyre. Individët nga familje me më shumë anëtarë të varur janë më të rrezikuar nga varfëria, pasi anëtarët e saj nuk mund të kontribuojnë në mënyrë produktive tek të ardhurat e familjes. Përveç kësaj, femrat që vijnë nga familje me më shumë pjesëtarë të varur janë në rrezik më të madh për mospjesëmarrje në tregun e punës si pasojë e barrës së varësisë së anëtarëve të familjes së tyre, për të cilët duhet të sigurojnë përkujdesje. Të varfërit e zënë me punë kanë këto karakteristika: ata jetojnë në familje më të mëdha me rreth 6 persona, me më shumë fëmijë të moshës nga zero deri në pesë vjeç.

Të varfërit e zënë me punë kanë pagë mesatare mujore më të ulët, duke fituar rreth 17% më pak se jo të varfërit e zënë me punë. Për shkak të arritjeve më të pakta arsimore, të varfërit e zënë me punë mund të hyjnë në tregun e punës më herët sesa jo të varfërit. Si rrjedhim, të dyja këto grupe kanë një mesatare prej rreth 24 vite eksperiencë pune. Një ndryshim i ndjeshëm ekziston edhe përsa u përket sigurimeve shoqërore, që nxjerr në pah një informalitet më të lartë për të varfërit e zënë me punë. Nga ana tjetër, mungesa e sigurimeve shoqërore do të ndikojë edhe tek pensionet e pleqërisë dhe tek mirëqenia e të varfërve që punojnë. Mesatarisht, rreth 44% e të varfërve të zënë me punë njoftojnë se kanë të drejtën për sigurime shoqërore, krahasuar me rreth 72% të jo të varfërve të zënë me punë.

Ndryshimet rajonale tregojnë se të varfërit e zënë me punë gjenden kryesisht në zonat urbane dhe në rajonet bregdetare. Kjo dukuri përputhet me ndryshimet në modelet e varfërisë që po zhvendosen drejt zonave urbane. Një gjë e tillë është e ndryshme nga viti 2008, ku të varfërit gjendeshin kryesisht në zonat rurale dhe malore. Zhvendosjet e vazhdueshme të popullsisë drejt zonave urbane mund të kenë fillur të ngopin punësimin dhe mundësitë në zonat urbane. Nga ana tjetër, duhet vënë re se përqendrimi më i madh i të varfërve të zënë me punë në zonat urbane mund të nënkuptojë edhe një përqendrim më të lartë të mundshëm të të varfërve, që nuk punojnë në zonat rurale.

Tabela 3: Ndryshimet midis të varfërve absolutë dhe jo të varfërve⁹

Ndryshoret	Të varfërit e zënë në punë	Jo të varfërit të zënë në punë	Gjithsej
Karakteristikat individuale			
Paga mujore (Lekë të vjetra)	285292	333676	328741.90
Sigurimet shoqërore	43.90%	71.74%	68.90%
Eksperienca e punës ¹⁰	24.41	24.62	24.60
Arsimi	9.62	11.52	11.33
Përbërja e familjes			
Madhësia e familjes	6.10	4.68	4.83
Numri mesatar i meshkujve në moshë pune në familje	1.58	1.44	1.45
Numri mesatar i femrave në moshë pune në familje	1.35	1.30	1.31
Numri i fëmijëve 0 deri 5 vjeç	0.65	0.32	0.36
Rajonet			
Bregdetare	43.22%	30.86%	32.12%
Qendrore	29.73%	40.65%	39.54%
Malore	3.72%	5.49%	5.31%
Tiranë	23.32%	22.99%	23.03%
Urbane	61.32%	60.60%	60.67%
Rurale	38.68%	39.40%	39.33%

Burimi: Anketa për Matjen e nivelit të jetesës, 2012.

9. Kjo tabelë pasqyron ndryshimet midis të varfërve absolutë dhe jo të varfërve, duke krahasuar vlerat mesatare për ndryshoret, e specifikuar për të hedhur dritë se si ndryshojnë ata përsa u përket karakteristikave individuale, përbërjes së familjes dhe ndryshimeve rajonale.

10. Ndryshorja është përlogaritur si një e dhënë zëvendësuese për eksperiencën e punës-moshën-arsimin-6.

Të varfrit e zënë me punë janë të përqendruar kryesisht në profesione që kërkojnë aftësi të pakta dhe të cilat ofrojnë më pak siguri për vendin e punës. Krahasuar me jo të varfrit e zënë me punë, gati gjysma e profesioneve janë si punëtorë në bujqësi (rreth 22%) dhe si profesione fillestare (rreth 20%). Ky grup pothuajse nuk ekziston në radhët e ligjvënësve dhe profesionistëve. Pjesa tjetër e profesioneve janë kryesisht të përqendruara tek punëtorët në zanate dhe tregti, punëtorët e shërbimeve dhe operatorët e impianteve dhe makinerive.

Tabela 4: Pjesëmarrja në profesione (%)¹¹

Variables	Të varfrit e zënë me punë	Jo të varfrit e zënë me punë	Gjithsej
Ligjvënës	0.56%	2.78%	2.55%
Specialistë	3.80%	16.29%	15.01%
Teknikë	4.76%	6.99%	6.76%
Nëpunës	1.17%	2.41%	2.28%
Punëtorë shërbimesh	18.33%	17.55%	17.63%
Bujqësi	21.61%	16.84%	17.33%
Punëtorë në zanate/tregti	18.72%	18.12%	18.18%
Operatorë impiantesh/makinerish	10.70%	9.32%	9.46%
Profesionet fillestare	20.06%	8.15%	9.36%

Burimi: Anketa për Matjen e standardit të jetesës, 2012.

Personat me aftësi të kufizuara, fëmijët dhe të rinjtë e rrezikuar, grupet e veçanta të femrave dhe pakicat rome dhe egjiptiane janë më në rrezik për përjashtim social sesa grupet e tjera të popullsisë.¹²

Fëmijët e pakicave kombëtare, të cilët jetojnë në familje të varfra, ata me aftësi të kufizuara, fëmijët që punojnë dhe ata që abuzohen dhe/ose trafikohen, nuk kanë akses tek kujdesi i hershëm i fëmijërisë dhe arsimit. Kjo gjë bën që ata të përballen me një rrezik më të madh për përjashtim në një moshë më të rritur. Fëmijët e grupeve të popullsisë rome dhe fëmijët me aftësi të kufizuara kanë shkallën më të ulët të regjistrimit në shkollë, krahasuar me mesataren kombëtare.

Femrat që u përkasin grupeve të popullsisë rome, të cilat janë abuzuar, trafikuar,

11. Të gjitha ndryshimet janë testuar për rëndësinë e tyre statistikore, si edhe është bërë diskutimi në bazë të tyre. E njëjta gjë vlen për të gjitha tabelat e tjera të këtij lloji.

12. Qeveria e Shqipërisë, Strategjia për përfshirjen sociale 2007-2013, e ardhshme.

ose janë kryefamiljare kanë një probabilitet më të lartë për të jetuar në varfëri, për shkak të arritjeve të ulta arsimore dhe shkëputjes nga tregu i punës, përveç faktorëve të tjerë.

Edhe pakicat rome dhe egjiptiane janë në rrezik për përjashtim social. Të dhënat tregojnë se vetëm 1.3 për qind e romëve dhe 4.8 për qind e egjiptianëve të moshave nga 7 deri në 20 vjeç kanë arsimin e mesëm, ndërkohë që 0.3 për qind dhe 0.2 për qind nga i njëjti grup marrin arsimin e lartë¹³.

Romët jetojnë në kushte shumë të vështira dhe nuk janë të pranishëm në tregun e punës. Ata persona nga bashkësia rome, të cilët deklarojnë se punojnë, janë kryesisht të përfshirë në tregtimin e veshjeve të përdorura dhe grumbullimin e kanaçeve ose metalit. Ata nuk kanë kontratë pune dhe nuk marrin asnjë përfitim shoqëror, as nuk paguajnë sigurime shoqërore¹⁴.

Deri më sot, iniciativat kryesore që trajtojnë problemet me të cilat përballen grupet e popullsisë rome sillen rreth regjistrimit në gjendjen civile, sigurimin e nevojave bazë (strehimi, kujdesi shëndetësor, arsimit). Romët janë shumë pak të përfaqësuar në radhët e përfituesve nga shërbimet e punësimit dhe programet e formimit profesional, kurse shërbimet e zakonshme nuk përputhen si duhen me rrethanat, aftësitë, potencialin dhe nevojat e tyre të veçanta.

Sistemi shqiptar i mbrojtjes sociale përbëhet nga programe të shumfishta, të cilat ofrojnë mbrojtjen nga rreziqet e varfërisë, pleqëria, paaftësia, papunësia, sëmundjet afatshkurtra dhe mëmësia. Mbulimi prej sigurimeve shoqërore, raportuar nga Instituti i Sigurimeve Shoqërore, është përkatësisht 266,954 meshkuj dhe 287,148 femra.

Pjesëmarrja në tregun formal të punës është parakushti kryesor për mundësinë e marrjes së përfitimeve të pleqërisë, papunësisë, sëmundjeve afatshkurtra dhe mëmësisë. Sipas llogaritjeve, në sektorin informal punon një përqindje më e lartë femrash krahasuar me meshkujt, duke çuar në mbulimin e dobët të femrave nga sistemi. Prandaj, kërkohen programe proaktive formimi dhe punësimi, që synojnë veçanërisht gratë dhe vajzat, me qëllim rritjen e shkallës së ulët të mbulimit të tyre nga sigurimet shoqërore dhe mbrojtjen e tyre dhe të fëmijëve të tyre nga cenueshmëria, përjashtimi dhe varfëria.

Me përjashtim të transferimeve të ndihmës sociale të ofruara nga programi i asistencës sociale (Ndihma ekonomike), të gjitha përfitimet e mbrojtjes sociale

13. Banka Botërore, (2013) Shqipëria: Përmbledhje politikash, Banka Botërore, Washigton D.C., korrik 2013. Aktualisht, të dhënat në lidhje me romët të ndara sipas gjinisë nuk janë ende të disponueshme.

14. PNUD, (2012), Studimi për Vlerësimin e nevojave për komunitetet rome dhe egjiptiane në Shqipëri, Shqipëri, shkurt, 2012.

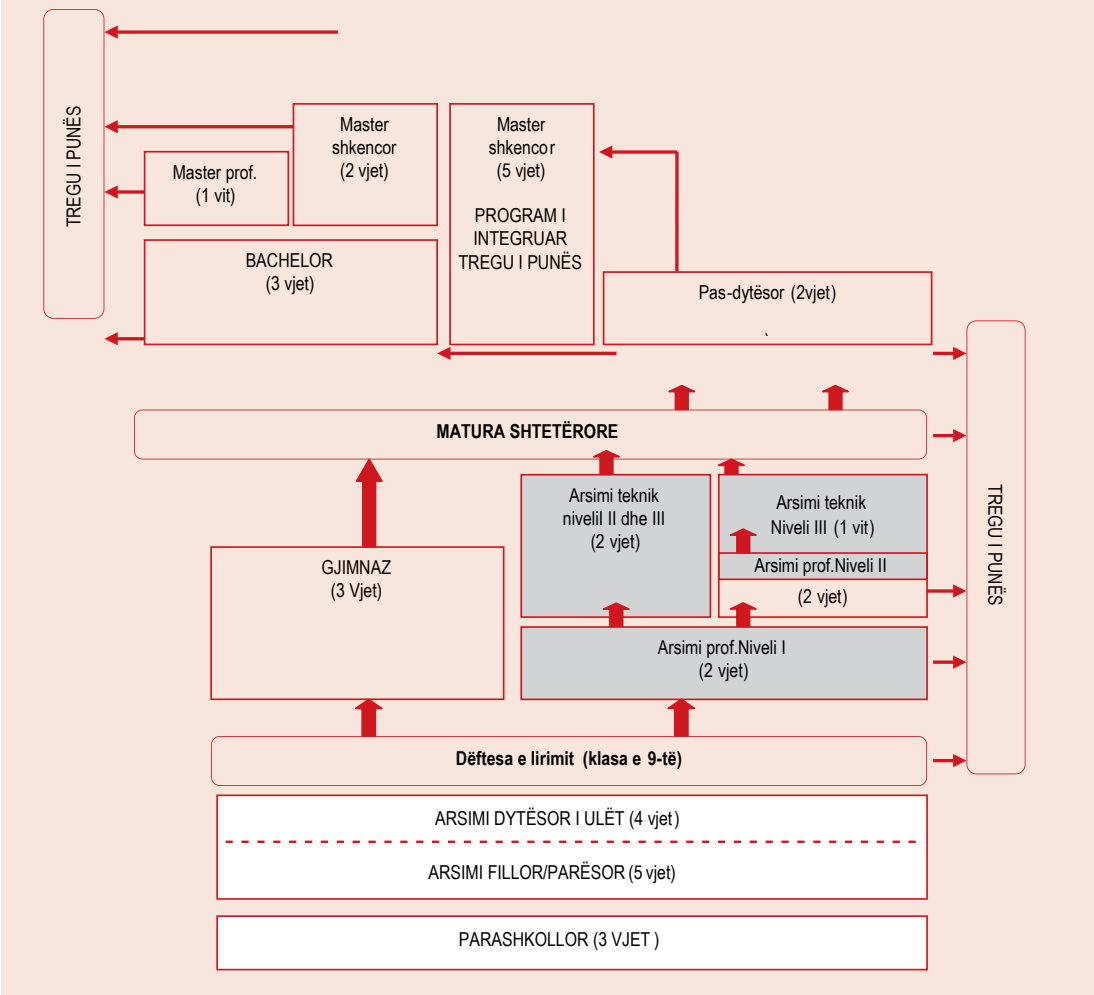
financohen nëpërmjet kontributeve të pagave si të punëdhënësve, ashtu edhe të punëmarrësve. Ndryshimet në ligjin e vitit 2005 Mbi Ndhimën dhe shërbimet sociale zgjeruan kriteret e programit kryesor të ndihmës sociale, përta i përket të drejtës për të përfituar këtë ndihmë (duke përfshirë këtu edhe viktimat e trafikimit dhe të dhunës në familje, jetimët dhe gratë kryefamiljare), si dhe decentralizuan shërbimet e kujdesit rezidencial tek njësitë e qeverisjes vendore. Në vitin 2010, shpenzimet për programin e ndihmës sociale përbënin 1.4 për qind të PBB-së, me një rritje në alokimin e përgjithshëm në afërsisht 50 për qind krahasuar me vitin 2007. Gjatë periudhës 2005-2009, numri i familjeve që përfitonin nga ndihma sociale pësoi një rënie prej pothuajse 17 për qind. Familjet përfituese, sidoqoftë, u rritën në numër përsëri në vitin 2010, duke u stabilizuar më pas në shifrën prej afërsisht 99,700 familjesh.

1.4. Arsimi dhe kualifikimi: prirjet dhe politikat

Ekziston një marrëdhënie e fortë dhe pozitive midis nivelit arsimor, aftësive të individëve dhe rezultateve të tregut të punës. Ky raport njihet në Shqipëri dhe pasqyrohet në reformat e larmishme që kanë përfshirë arsimin fillor/bazë e të mesëm, të nisura në dhjetëvjeçarin e fundit. Këto reforma përfshinë reformat e kurrikulave; shtuan trajnimin e mësuesve; bënë të mundur shpërndarjen më të barabartë të burimeve mes rajoneve; përmirësimin e kushteve mësimore (klasa me më pak nxënës dhe më pak nevojë për shumë turne në shkollë); rritjen e pagës mesatare të mësuesve; si dhe rishikimin e përmbajtjes dhe administrimit e provimeve në përfundim të arsimit të mesëm. Në arsimin e lartë fokusi ka qenë zbatimi i procesit të Bolonjës, rritja e numrit të studentëve që ndjekin arsimin e lartë dhe paraqitja e programeve të ciklit të shkurtër, programet para-diplomave në universitetet rajonale. Figura 4 paraqet një tablo të sistemit aktual arsimor në Shqipëri.

Që në vitin 2008, arsimi i detyruar fillon në moshën 6-vjeçare dhe vazhdon deri në moshën 15-vjeçare. Ai përbëhet nga 9 vite arsim bazë i përgjithshëm, prej të cilave arsimi fillor/pArësor përbëhet nga 5 klasë dhe ai dytësor i ulët nga 4 klasë. Arsimi i mesëm (ose dytësor i lartë) zgjat deri në katër vjet dhe ndahet në (i) sistemi i arsimit të përgjithshëm, i cili përgatit studentët për arsimin e lartë, (ii) sistemi profesional, i cili i përgatit nxënësit si për tregun e punës, ashtu edhe për arsimin e lartë, dhe (iii) shkollat artistike, sportive, të gjuhëve të huaja dhe pedagogjike.

Figura 4. Sistemi arsimor në Shqipëri, 2011



Që nga viti 2009/10, arsimi fillestar profesional është dhënë në tre nivele për t'u ofruar studentëve si arsimin e përgjithshëm, ashtu edhe atë profesional (teorik dhe praktik), duke i përgatitur për punë dhe arsimim të mëtejshëm. Programet dy-vjeçare në nivelin e parë synojnë formimin e punëtorëve gjysmë të aftësuar. Studentët e suksesshëm marrin një certifikatë bazë të formimit profesional dhe mund të hyjnë në tregun e punës ose të vazhdojnë studimet e tyre në nivelin pasardhës. Në nivelin e dytë, programet njëvjeçare përgatisin teknikë dhe i çojnë ata drejt marrjes së një certifikate të formimit profesional. Përfundimi i programeve tekniko-profesionale në nivelin e tretë, që zgjat edhe një vit më shumë, u hap rrugën për arsimin e lartë. Në fund të këtij niveli studentët japin provimin e Maturës shtetërore dhe provimin e praktikës profesionale.

Sistemi arsimor tretësor në Shqipëri është përafruar me Deklaratën e Bolonjës dhe përmban një diplomë bachelor trevjeçare, të ndjekur nga një gradë master 1-2 vjeçare dhe tre vjet studime për doktoraturë.

Gjatë viteve të fundit ka patur përparim në rritjen e arritjeve arsimore të popullsisë. Shkalla e aftësisë për shkrim e këndim tek të rriturit e moshës 15-vjeçare dhe me sipër është rreth 96 për qind, dhe në radhët e të rinjve nga 15 deri 24 vjeç kjo shkallë kap masën 99 për qind (shifër e shpërndarë në mënyrë të barabartë midis gjinive). Megjithatë, shkalla e analfabetizmit funksional të të rinjve raportohet të jetë 57 për qind.

Raporti neto i regjistrimeve në arsimin bazë është 85 për qind (86 për qind për djemtë dhe 84 për qind për vajzat)¹⁵. Arsimi i përgjithshëm ka numrin më të madh të të diplomuarve, meqenëse është edhe ofruesi më i madh i arsimit të mesëm. Gjatë vitit shkollor 2011-2012, në arsimin e mesëm u diplomuan 40,927 nxënës, nga të cilët pak më shumë se gjysma, 20,801 ishin femra (Tabela 5). Të diplomuarit nga shkollat profesionale janë shumë më të paktë në numër, ndër ta janë diplomuar 2,844 nxënës, nga të cilët 877 ishin femra. Prirjet e përgjithshme tregojnë se diplomimi nga arsimi i mesëm ka patur rritje të vazhdueshme, duke shkuar nga 31,122 nxënës gjatë vitit shkollor 2007-2008 te një numër i shtuar me 9,805 studentë në vitin shkollor 2011-2012. Më shumë se gjysma e këtyre të diplomuarve janë femra. E njëjta prirje është po ashtu e dukshme për shkollat e përgjithshme, ku nxënësit e diplomuar kanë shkuar nga një shifër prej 26,255 gjatë vitit shkollor 2007-2008 te një numër i shtuar me 11,828 nxënës gjatë vitit shkollor 2011-2012.

Ndryshe nga arsimi i përgjithshëm, arsimi profesional ka patur një prirje në rënie. Numri i nxënësve të regjistruar në arsimin profesional pësoi rënie gjatë periudhës 2006-2011 me rreth 38 për qind, për të rifituar ngritje në një farë mase gjatë vitit të shkuar shkollor. Kjo është pjesërisht rrjedhojë e faktorëve demografikë (numri i nxënësve që ndjekin arsimin parësor dhe dytësor pati një rënie me afërsisht 10 për qind gjatë periudhës 2001-2010), por kryesisht pasojë e arritjeve të dobëta të sistemit të AP-së, duke çuar në uljen e aftësisë tërheqëse të këtij drejtimi arsimor në radhët e nxënësve dhe të familjeve të tyre. Të diplomuarit nga arsimi profesional gjatë këtij viti akademik ishin 2,844, krahasuar me 4,801 në vitin e mëparshëm, ndërsa femrat e diplomuara përbëjnë një shifër dy herë më të vogël. Të diplomuarit nga shkollat profesionale janë kryesisht meshkuj, veçanërisht

gjatë viteve të fundit, gjë e cila tregon se arsimi profesional ndiqet kryesisht nga meshkujt. Arsyet pas këtij fenomeni gjinor janë të ndryshme. Përsa i përket ofertës, faktorët që i shkurajojnë vajzat (dhe prindërit e tyre) për të mos zgjedhur arsimin profesional kanë të bëjnë me stereotipin thellësisht gjinor të profileve dhe kurseve, vendndodhjen e shkollave profesionale, mungesën e transportit, konviktet e pasigurta dhe klimën e përgjithshme sociale në shkollat e AFP-së. Përsa i përket kërkesës, formimi profesional u mundëson djemve arritjen e pritshmërive të tyre të përgjithshme për të fituar disa të ardhura dhe për të hyrë në tregun e punës në një moshë relativisht më të re. Një gjë e tillë çon drejt arritjeve më të ulëta arsimore nga ana e djemve, por anasjelltas, u siguron edhe një përparësi konkurruese në tregun e punës krahasuar me bashkëmohataret e tyre femra.

Tabela 5: Nxënës të diplomuar në Arsimin e mesëm (Dytësor i lartë)

Viti shkollor	Arsim i mesëm gjithsej		E mesme e përgjithshme		Shkolla e mesme profesionale	
	Gjithsej	Femra	Gjithsej	Femra	Gjithsej	Femra
2007 - 08	31122	16971	26255	14426	4867	2545
2008 - 09	34289	18698	29460	16268	4829	2430
2009 - 10	34823	18727	29984	16450	4839	2277
2010 - 11	40354	20094	35553	18236	4801	1858
2011 - 12	40927	20801	38083	19924	2844	877

Burimi: INSTAT; Statistikat Arsimore.

Pavarësisht prej shkallës relativisht të mirë të regjistrimeve në të tre nivelet e arsimit, analiza ka treguar se afërsisht 35% e bashkëmohatarëve nuk marrin ose nuk kanë marrë arsim të mesëm në Shqipëri¹⁶. Në vitin 2012, pjesa e personave që e lanë shkollën më herët në Shqipëri (p.sh. të rinjtë e moshës 18-24 vjeç me të paktën arsimin e ulët dytësor), ishte afërsisht norma e regjistruar në BE27 (përkatesisht 31.6 për qind dhe 17 për qind). Gjithashtu, shkalla e regjistrimeve në të gjitha nivelet është ende më e ulët sesa mesatarja e regjistruar në vendet e Europës Lindore (Tabela 6).

15. UNICEF, Statistikat sipas vendeve, tek http://www.unicef.org/infobycountry/albania_statistics.html

16. Të dhënat e INSTAT dhe MASH, për të diplomuarit në vitin 2009 të diplomimit.

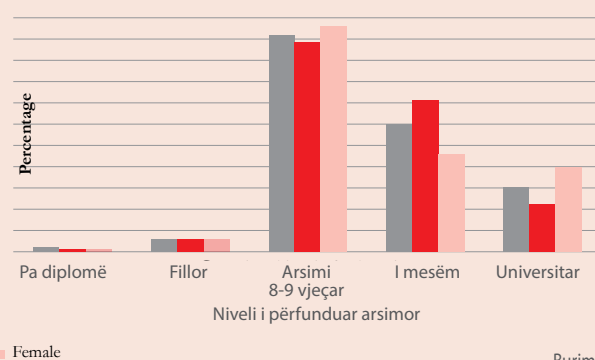
Tabela 6 Raportet bruto të regjistrimit në Europën Lindore, përaf. 2011 (%)

	Parashkollor (ISCED 0)	Parësor/Fillor (ISCED 1)	Dytësorr (ISCED 2-3)	Tretësor (ISCED 5-6)
Shqipëria	57.5	85.9	90.9	43.9
Bosnja dhe Hercegovina	17.3	90.4	89.3	38.1
Bullgaria	79.4	102.5	88.8	56.9
Kroacia	61.3	93.0	95.7	54.1
Republika Çeke	108.4	105.7	90.3	63.5
Maqedonia (IRJ)	25.4	90.0	83.7	38.6
Mali i Zi	40.2	118.8	96.7	47.6
Polonia	71.1	98.6	97.0	72.3
Rumania	79.0	95.9	97.1	58.8
Serbia	53.1	94.8	91.4	50.7
Republika Sllovaqe	91.0	101.0	90.3	54.8
Sllovenia	89.7	98.4	97.3	89.6
Mesatarja Europa Lindore	65.1	99.0	92.5	56.8

Burimi: Banka Botërore, Treguesit social-ekonomikë, tek <http://data.worldbank.org/>

Arritjet arsimore të të rinjve (15-29 vjeç) duhen zhvilluar dhe rritur më tej. Të dhënat nga regjistrimi i popullsisë i vitit 2011 tregojnë se 51% e të rinjve, të cilët nuk po ndjekin arsimimin, kanë vetëm 8 ose 9 klasë shkollë si niveli i tyre më i lartë i arsimit të përfunduar (Figura 5). Pjesa tjetër kanë përfunduar shkollën e mesme (30%) dhe universitetin (rreth 15%). Ndryshimi më i dukshëm midis të rinjve meshkuj dhe femra është ndjekja e universitetit. Në radhët e të rejave femra, të cilat nuk janë aktualisht duke ndjekur një formë arsimimi, ka një për qindje më të lartë të atyre që kanë marrë një diplomë universitare (19.8%), krahasuar me të rinjtë meshkuj të së njëjtës kategori (11.2%).

Figura 5. Arritjet arsimore të të rinjve (%)



Burimi: INSTAT; Regjistrimi i popullsisë 2011.

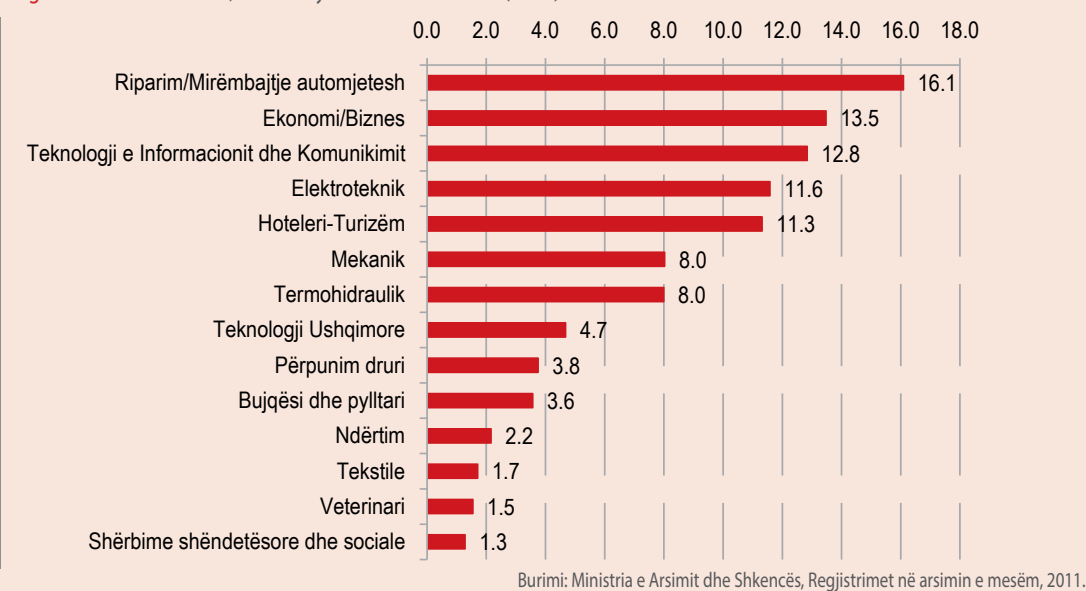
Individët me nivel të ulët arsimimi ka më shumë gjasa të jenë të papunë, sesa individët me arsim të mesëm (e veçanërisht profesional) dhe universitar. Sipas Anketës së forcës së punës (AFP) 2012, shkalla e punësimit e individëve me arsim më të ulët dytësor (tetëvjeçar ose nëntëvjeçar) ishte 53.5% krahasuar me 57.4% të personave me arsim të lartë dytësor (i mesëm) dhe 66.9% për personat e diplomuar në universitet e më lart. Hendeku gjinor i pjesëmarrjes në forcat e punës dhe në punësim gjithashtu priret të ketë ulje në nivelet më të larta të arsimit. Të dhënat nga Anketat për Matjen e nivelit të jetesës 2012 (AMNJ) tregojnë se individët me arsim më të ulët dytësor (tetëvjeçar ose nëntëvjeçar) fitojnë mesatarisht 24% më shumë se individët me arsim fillor. Personat me arsim të mesëm fitojnë rreth 22% më shumë se ata me arsim tetëvjeçar apo nëntëvjeçar, dhe arsimit tretësor ka një shpërblim me pagë me rreth 32% më shumë se arsimit i mesëm.

Megjithatë, lidhja reciproke midis nivelit arsimor dhe shpërblimit me pagë nuk qëndron për femrat. Megjithëse femrat fillojnë punë duke pasur nivele më të larta arsimit dhe ruajnë përparësinë në të gjithë grupmoshën e tyre, kur flitet për pagat ky aspekt pozitiv dhe kjo përparësi shpërfillen, siç ilustron qartë nga hendeku gjinor në paga. Femrat e mirëarsimuara vazhdojnë të gjejnë punësim kryesisht në sektorin shtetëror të shërbimeve sociale (si specialiste, punëtore të rregullta dhe nëpunëse në sektorët e arsimit, kujdesit shëndetësor dhe administratës shtetërore), ndërsa në përgjithësi, burrat mbizotërojnë në pozicione si ligjvënës, zyrtarë të lartë dhe në drejtim. Si rrjedhim, ndarja profesionale sjell edhe ndryshime në paga, duke ushtruar presion mbi pagat për profesione ku ka një numër të mirë femrash që kërkojnë punë. Së dyti, mungesa e mbështetjes dhe oferta e kufizuar e kujdesit shtetëror i kthen femrat në përkujdesëset kryesore për fëmijët, të sëmurët dhe të moshuarit. Si pasojë e faktit se femrat kanë përgjegjësi për lindjen dhe përkujdesjen ndaj fëmijëve, si dhe të politikave të dobëta në lidhje me ofrimin e kujdesit për fëmijët, forca femërore e punës karakterizohet nga mosvazhdimësi e punësimit, veçanërisht gjatë periudhës së lindjes së fëmijëve, duke çuar kështu, mesatarisht, në pesë vjet më pak përvojë pune gjatë ciklit të jetës aktive, krahasuar me meshkujt. Një gjë e tillë ndikon më tej dhe më negativisht pozicionin e femrës në tregun e punës. Një faktor tjetër, i cili ka ndikim në nivelin e ulët të shpërblimit të femrave, është edhe përfshirja e tyre e ulët në bizneset private si të vetëpunësuarat.¹⁷

17. Miluka, J. (2011). Hendeku gjinor në paga në Shqipëri. Tiranë: MPÇSSH & UN Women. Raporti Kombëtar mbi Statusin e Femrave dhe Barazinë Gjinore në Shqipëri 2011. Tiranë: MPÇSSH & UN Women.

Shqipëria vazhdon të shpenzojë më pak për arsimin në përpjesëtim me PBB-në (3 për qind në vitin 2011), sesa vendet e tjera në rajon (mesatarisht 4.4 për qind) dhe vendet e BE-së (5.4 për qind). Shpenzimet për çdo nxënës në nivelet fillore dhe dytësore mbeten më të ulëta në rajon. Arsimi fillor merr shumicën e shpenzimeve për arsimin (61 për qind), ndërsa arsimi profesional ka pjesën më të ulët të shpenzimeve (5.9 për qind). Arsimi i mesëm i përgjithshëm përbën 13.3 për qind të shpenzimit të përgjithshëm për arsimin dhe universiteti 16.1 për qind. Arsimi dhe formimi teknik-profesional ofrohet në 53 shkolla (44 publike, duke përfshirë degët në shkollat e mesme të përgjithshme dhe 9 private), kryesisht të gjitha me vendndodhje në zonat urbane. Shumica e shkollave ofrojnë dy deri në katër profile, ndërsa të vetëm një e katërta e të gjitha shkollave ofrojnë më shumë se tetë zgjedhje profesionale. Numri mesatar i nxënësve për shkollë është 300, kurse më pak se një e katërta e të gjitha shkollave mbulojnë një numër prej 500 studentësh e më shumë. Gjatë vitit shkollor 2009-2010, djemtë përbënin 69 për qind të të gjithë studentëve të arsimit profesional, me numrin e vajzave me prirje në rënie. Shumica e vajzave e shfrytëzojnë arsimin profesional si një rrugë drejt arsimit të lartë (mbi 79 për qind e vajzave të diplomuara nga arsimi profesional regjistrohen në universitet, në krahasim me 39.2 për qind të djemve), ndërsa djemtë kryesisht hyjnë në tregun e punës pas diplomimit.

Figura 6. Arsimi i mesëm, fushat kryesore të kualifikimit (2011)



18. Sistemi i AFP rregullohet nga Ligji për AFP-në Nr. 8872, datë 29.03.2002, i përmirësuar më 2008 dhe 2011, dhe Ligji Nr. 7995, datë 20.09.1995 i modifikuar më 2002 dhe 2006.

Brendia e arsimit profesional ka kaluar nga prodhimi drejt profesioneve të shërbimit (ekonomi, menaxhim, hoteleri, turizëm, dhe TIK). Që nga paraqitja e sistemit të ri të arsimit profesional, varianti 2+1+1 ka fituar shumicën e parapëlqimeve, duke kaluar te 51 për qind në vitin 2011 nga 19 për qind e numrit të regjistrimeve gjithsej në vitin 2009. Megjithatë, edhe pse zhvendosja drejt profesioneve/profileve «të reja» në sektorin e shërbimeve pritet të tërheqë si djem ashtu edhe vajza, dhe mundësisht të favorizojë përfshirjen e vajzave, numri i vajzave që ndjekin AP ka pësuar rënie. Me qëllim arritjen e rezultateve pozitive në tregun e punës për femrat, është i nevojshëm trajtimi i arsyeve themelore të kësaj prirjeje, veçanërisht në sektorët që parashikohen si shtysë për ekonominë shqiptare dhe për rritje të mëtejshme në vitet e ardhshme.

Ende nuk ka një sistem gjurmimi për arsimin profesional, i cili do të ndihmonte për përcaktimin e rrugëve të karrierës për të diplomuarit femra dhe meshkuj, duke përfshirë si punësimin e tyre, ashtu edhe/ose studimet pas-dytësore apo tretësore. Sidoqoftë, shifrat e mospërputhjes midis arsimit dhe profesionit (14 për qind e punëtorëve, shih pjesën e errësuar në Tabelën 7) tregojnë se një mospërputhje e tillë përfaqësohet kryesisht prej të diplomuarve nga arsimi universitar, të cilët punojnë si punëtorë të bujqësisë, zejtarë dhe punëtorë të zanateve të ndryshme, si edhe individët me arsim të mesëm, të cilët punojnë në profesione fillestare.

Tabela 7: Mospërputhja midis arsimit dhe profesionit si funksion i ISCO dhe ISCED, 2012

ISCO-08 Grupet kryesore	ISCED-97 Arritjet arsimore						
	0	1	2	3	4	5	6
Menaxherë, profesionistë, teknikë		3,988		39,832			11,648
Nëpunës të thjeshtë, Punëtorë të shitjeve dhe shërbimeve		48,672		107,980			22,080
Punonjës të bujqësisë, zejtarë dhe punëtorë të zanateve të ndryshme		221,953		112,433			7,462
Operatorët dhe montatorët e impianteve dhe makinerive		23,903		27,697			1,786
Profesionet fillestare		2,381		13,547			890
Profesionet e forcave të armatosura		199		2,249			1,968

Burimi: INSTAT Anketat e Forcës së Punës, Tremujori i dytë 2012 - deri në Tremujorin e parë 2013. Të dhënat e ripërpunuara sipas standardeve ndërkombëtare të miratuara nga Konferenca e 19-të Ndërkombëtare e Statisticianëve të Punës, Gjenevë, 2013.

Kuadri aktual i arsimit dhe formimit profesional, si edhe ai i arsimit të lartë parashikojnë mundësinë e paraqitjes së programeve pas-dytësore. Programe të tilla u drejtohen: i) të diplomuarve nga gjimnazet, të cilët nuk regjistrohen në universitete dhe nuk kanë asnjë kualifikim të nevojshëm në tregun e punës, dhe ii) të diplomuarve nga shkollat profesionale, të cilët dëshirojnë të marrin një kualifikim të përparuar profesional.

Paraqitja e programeve të AFP-së pas-dytësore filloi në vitin 2007, por është akoma në fazë fillestare. Ende nuk ka një program të AFP-së pas-dytësore “me të drejta të plota” dhe të krijuar si pjesë e sektorit të AFP-së. Megjithatë, një model funksional i këtij programi gjendet në shkollën profesionale “Beqir Çela” në Durrës, e cila ofron pjesën praktike (50%) të AFP-së pas-dytësore në fushën e informatikës së zbatuar, ndërsa pjesa teorike (50%) ofrohet nga Kolegji Profesional i Universitetit të Durrësit.

Deri më sot, programet e AFP-së pas-dytësore janë zhvilluar kryesisht si pjesë e sektorit të arsimit të lartë. Shembulli më i përparuar i zbatimit të AFP-së pasdytësore ishte Fakulteti i Studimeve të Integruara me Praktikën (FASTIP) në Universitetin e Durrësit (i ndjekur nga afërsisht 700 studentë), i cili kombinoi të nxëniet teorik në Fakultet me të nxëniet praktik në kompani.

Përveç kësaj, Universiteti Bujqësor në Tiranë, në bashkëpunim me Universitetin Bujqësor në Lushnjë ofron një Diplomë profesionale dyvjeçare (jo universitare) në fushën e menaxhimit të veterinarisë. Universiteti i Elbasanit ofron një Diplomë profesionale dyvjeçare (jo universitare) për teknikë laborator. Kolegji Profesional privat “New Generation”, Akademia private e Ndërtimit ofrojnë nga dy programe të AFP-së pas-dytësore secili. Universiteti Politeknik i Tiranës ofron një kurs kualifikimi të nivelit pasdytësor për mësuesit/instruktorët e arsimit profesional në shkollat e arsimit të mesëm, si edhe për punonjës të kompanive tekstile¹⁹. Janë përgatitur edhe programe të tjera të AFP-së pasdytësore, të cilat janë gati për zbatim, si për shembull një program pasdytësor dyvjeçar për infermieri në Shkollën e Studimeve Profesionale në Universitetin e Durrësit, një program i AFP-së pasdytësore me kohë të pjesshme në Universitetin privat POLIS etj.

Amendimi i Ligjit të AFP-së në vitin 2011 krijoi bazën ligjore për ngritjen e Qendrave Multifunkionale të AFP-së (QMF), që do të shërbejnë si portë hyrjeje në tregun e punës, dhe gjithashtu si qendra të rëndësishme që do të lidhin klientët e AFP-së (të rinjtë, studentët, të rriturit) dhe punëdhënësit e bizneset

e mundshme, nëpërmjet stazheve dhe punës praktike në ambientet e këtyre bizneseve lokale. Përparësia e qendrave shumëfunktionale të AFP-së krahasuar me institucionet e arsimit dhe kualifikimit profesional, është se këto qendra, për shkak të natyrës së tyre shumëfunktionale dhe gjithëpërfshirëse, veprojnë si një organizatë vetëm njëshkallëshe, duke iu përgjigjur në të njëjtën kohë edhe nevojave të përfituesve të shumtë e nevojave ndërsektoriale të bashkësisë dhe tregut të punës në atë zonë. Në vitin 2012 u ngrit një QMF në Kamëz, duke u bazuar në një plan pesëvjeçar zhvillimi, por veprimtaria e saj është ende në hapat e parë. Kohët e fundit është kryer edhe një studim zbatueshmërie në lidhje me transformimin në QMF të institucioneve aktuale publike të arsimit dhe kualifikimit profesional në tre rajone në Shqipëri²⁰.

Aktorët e AFP-së kanë të njëjtin qëndrim për sa i përket përparimit të bërë deri tani në këtë fushë. Ata e pranojnë se ka patur përparim dhe tashmë ekzistojnë disa «ishuj» të praktikës së mirë, por pavarësisht prej kësaj, sistemi i AFP-së përballet me një numër mangësish. Aktualisht sistemi i AFP-së nuk është i orientuar drejt kërkesës së tregut të punës. Nuk është ndërmarrë asnjë analizë sistematike e tregut të punës për të vlerësuar se cilat janë kualifikimet e kërkuara dhe se si mund të bëhet përshtatja dhe planifikimi i kurseve në të ardhmen. Shumë pak biznese bashkëpunojnë me shkollat për organizimin e orëve të praktikës për nxënësit. Në pothuajse të gjitha rastet bizneset që bashkëpunojnë kanë qenë biznese të zhvilluara në mënyrë modeste për sa i përket madhësisë dhe teknologjisë. Motivimi i tyre i vetëm për të bashkëpunuar ishte i lidhur me kontaktet e tyre personale me drejtorët e shkollave. Në të gjitha rastet drejtorët e shkollave pohojnë se bordet janë thjesht organe shumë formale, duke patur parasysh mënyrën se si janë krijuar dhe se si e ushtrojnë veprimtarinë e tyre. Këto borde përfshijnë edhe përfaqësues nga biznesi, të cilët nuk luajnë ndonjë rol të rëndësishëm në proceset e vendimmarrjes. Qëndrimi i bizneseve larg shkollave të AP-së dhe anasjelltas, përbën një nga problemet kryesore në këtë sistem dhe të gjitha masat e marra deri tani për ta trajtuar këtë problem, kanë dështuar pothuajse plotësisht.

Për momentin, ofruesit e AFP-së janë shumë të centralizuar dhe i tërë sistemi është i copëzuar në dy rrjete të ndryshme - Shkollat e arsimit profesional dhe Qendrat e kualifikimit profesional, gjë e cila e bën pothuajse të pamundur orientimin e ofruesve individualë drejt kërkesës së tregut lokal të punës. Pa një

19. Werner Heitmann et al. (2013), Zgjerimi i AFP-së pasdytësore në Shqipëri - Studimi i fizibilitetit, Raporti përfundimtar, ILO-BE, projekti IPA 2010 për ZHBNJ, Tiranë, Shqipëri.

20. ETF, (2014), Studimi i fizibilitetit për ngritjen e QMF-ve në Shqipëri, i ardhshëm.

autonomi më të madhe dhe pa një sistem mendjehapur menaxhimi të shkollave dhe qendrave të AFP-së, ose të QMF-ve në lidhje me këtë çështje, do të jetë i pamundur trajtimi i shumë problemeve, të cilat kanë paralizuar sistemin aktual të AFP-së në Shqipëri.

Emrat e shkollave janë kryesisht ato të trashëguara nga regjimi komunist dhe janë shumë shpesh pa lidhje me profilet aktuale që këto shkolla ofrojnë. Emra të tillë mund t'i çorientojnë nxënësit e mundshëm të AFP-së në momentin kur ata përzgjedhin profilin arsimor që duan të ndjekin. Edhe menaxhimi, metoda dhe kultura e mësimdhënies janë shumë larg nga ato që gjenden në sistemet e përparuar të arsimit profesional.

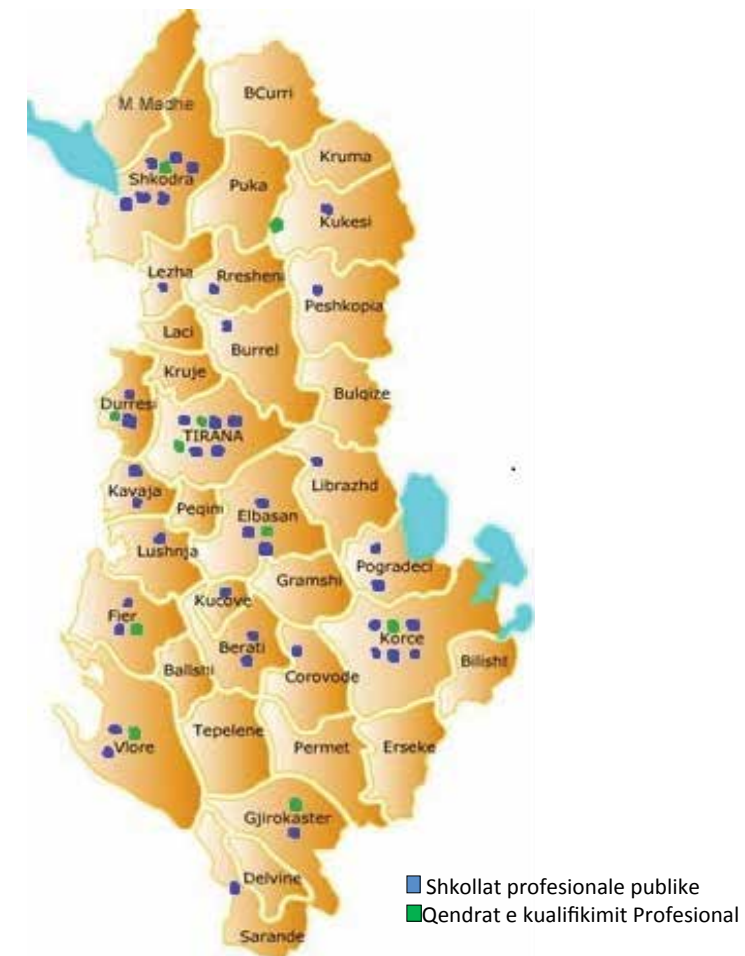
Shumica e nxënësve të cilët regjistrohen në shkollat profesionale janë persona me rezultate shumë të ulëta shkollore. Shumë prej tyre mendojnë se është më e lehtë të kalosh klasën në shkollat e AP-së. Drejtuesit e shkollave e pranojnë që më shumë se 50% e nxënësve të diplomuar në AFP-të paraqesin kërkesë për studime universitare dhe shumë nga ata regjistrohen në universitete private, edhe në profile që nuk kanë asgjë të përbashkët me profilet të cilat i ndoqën në shkollat profesionale.

Mjediset e reparteve të punës në shkolla janë të vjetruara dhe në shumë raste ndodhen në ndërtesa tërësisht të amortizuara. Tashmë dihet se buxheti i shtetit nuk ka fonde për investime në klasa pune/laboratore, të cilat do të garantonin zhvillimin e aftësive të duhura praktike për nxënësit e AFP-së.

Çështja më problematike në të gjithë sistemin e AFP-së ka të bëjë me gjendjen e mësuesve: moshë mesatare e lartë e mësuesve teknikë - shumica e tyre i janë afruar moshës së pensionit, kualifikimi i ulët i mësuesve përsa u përket njohurive dhe kompetencave të nevojshme për të zbatuar programin. Shumë prej tyre, madje kanë edhe një historik të papërshtatshëm arsimor: ata japin mësim lëndë krejtësisht të ndryshme nga ato, për të cilat janë diplomuar, ose edhe mund të mos kenë një diplomë universitare. Atyre u mungon kualifikimi/trajnimi paraprak, si edhe ai gjatë kohës së punës etj. Një arsye që fshihet pas gjithë kësaj situatë lidhet me pagën e ulët të mësuesve, e cila u ul motivimin specialistëve dhe teknikëve të lartë për të punuar në këtë arsim.

Për shumë vite, arsimi profesional ka patur mungesë të theksuar fondesh, megjithëse sasia e fondeve e caktuar në vitin 2012 pati një rritje prej më shumë se 28 për qind. Më shumë se dy të tretat (77.8 për qind) e fondeve vjetore shkon për të mbuluar kostot për stafin, duke lënë burime të kufizuara për përmirësimin

Figura 7. Shpërndarja e shkollave profesionale dhe e qendrave të kualifikimit



e pajisjeve, modernizimin e reparteve të punës dhe përgatitjen e kurrikulave²¹. Ofrimi i trajnimit për të rritur kryhet nëpërmjet një rrjeti prej dhjetë qendrash publike të formimit profesional (njëra prej tyre është qendër e lëvizshme kualifikimi), në varësi të Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë (MMSR). Përveç tyre, ka edhe mbi 340 subjekte private të licensuara, 30 nga të cilat janë QFP. Ato japin certifikata që njihen nga MMSR, por ende nuk ekziston një sistem monitorimi për të vlerësuar standardet e formimit që ato ofrojnë dhe cilësinë e njohurive që ato japin. Ofruesi kryesor i kualifikimit për të rritur në Shqipëri janë ndërmarrjet nëpërmjet kualifikimit në punë dhe kurseve të veçanta, që zgjasin nga 1 deri në 3 muaj. Ndërmarrjet e mesme dhe të mëdha janë më aktivet në ofrimin e trajnimit/kualifikimit dhe sasia më e madhe e formimit ofrohet në tregti, riparim makinash, në industrinë nxjerrëse, energjitike dhe përpunuese²².

Shpërndarja gjeografike e shkollave profesionale dhe e qendrave të kualifikimit për të rritur (Figura 7) tregon se shumica e institucioneve publike profesionale janë të përqendruara në Shqipërinë qendrore/e mesme, aty ku edhe përqendrimi i popullsisë është më i lartë. Zonat rurale janë krejtësisht të pambuluara nga shërbimet publike të arsimit dhe kualifikimit.

Në vitin 2012, numri i individëve që ndiqnin kurse në qendrat publike të kualifikimit ishte 25 për qind më i lartë se në vitin 2009, kryesisht të përqendruara në zonën e Tiranës, Durrësit dhe Elbasanit (58 për qind e të gjithë të trajnuarve). Afërsisht 54.5 për qind e pjesëmarrësve ishin të rinj të moshës nën 25 vjeç dhe mbi 53 për qind ishin femra. Përsa i përket nivelit arsimor në momentin e regjstrimit, 37.7 për qind e përfituesve nga kualifikimi ishin me shkollë të mesme, 30.4 për qind me arsim bazë, 4.6 për qind ishin të diplomuar nga shkollat profesionale dhe 27.2 për qind të diplomuar nga universitetet.

Qendrat e kualifikimit profesional ofrojnë si kurse të shkurtra (4-6 javë), ashtu edhe të gjata (deri në shtatë muaj). Kryesisht këto kurse synojnë individët e papunë (të regjistruar në Shërbimin Kombëtar të Punësimit ose jo), por kurset janë të hapura edhe për punëtorët dhe studentët, në varësi të nevojave të tyre për kualifikim.

Në vitin 2012, numri i individëve që ndiqnin kurse në qendrat publike të kualifikimit ishte 25 për qind më i lartë se në vitin 2009, kryesisht të përqendruara në zonën e Tiranës, Durrësit dhe Elbasanit (58 për qind e të gjithë të trajnuarve). Afërsisht 54.5 për qind e pjesëmarrësve ishin të rinj të moshës nën 25 vjeç dhe mbi 53 për

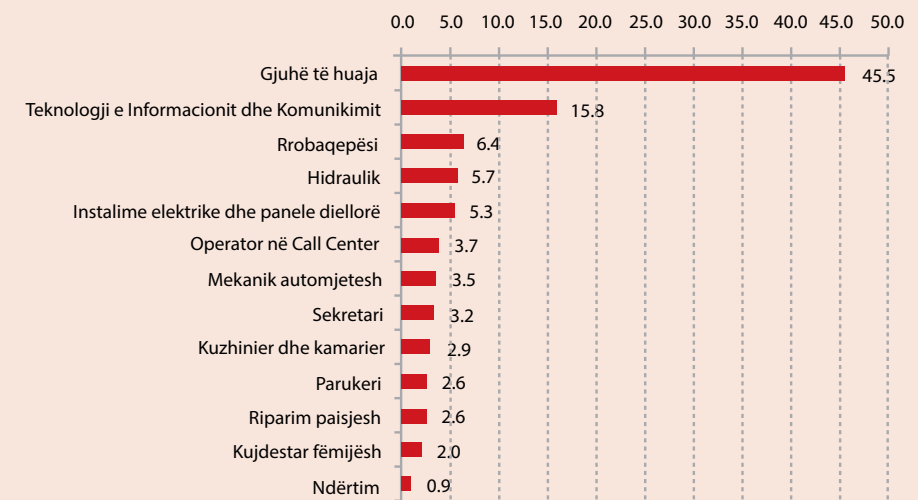
21. MASH, Caktimi i Buxhetit për AP 2012.

22. SHKP, Raporti mbi anketën për nevojat për aftësi, 2012, i pabotuar.

qind ishin femra. Përsa i përket nivelit arsimor në momentin e regjstrimit, 37.7 për qind e përfituesve nga formimi ishin me shkollë të mesme, 30.4 për qind me arsim bazë, 4.6 për qind ishin të diplomuar nga shkollat profesionale dhe 27.2 për qind të diplomuar nga universitetet²³. Përsa i përket statusit të punësimit, rreth 46 për qind e të regjistruarve ishin të papunë, 17 për qind ishin punëtorë dhe 28 për qind nxënës. Ndjekja e kursit nënkupton pagesën e një tarife - tarifë kjo e reduktuar për individët e drejtuar për kualifikim nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit dhe për grupet në rrezik në tregun e punës (si për shembull, grupet e popullsisë romë, gratë e trafikuar, jetimët, emigrantët e kthyer, ish të burgosurit dhe personat me aftësi të kufizuara).

Shpërndarja e të diplomuarve nga trajnimi tregon se pjesa dërrmuese ndjekin kurset e gjuhëve të huaja dhe të kompjuterit (të cilat ofrohen në të gjitha qendrat e kualifikimit), ndërsa më pak se 39 për qind në fakt ndjekin një program, që i çon drejt fitimit të aftësive profesionale (shih Figurën 8).

Figura 8. Shpërndarja e të diplomuarve nga qendrat e kualifikimit (2011), %



Burimi: Shërbimi Kombëtar i Punësimit, Raporti Vjetor 2011

Përqindja e pjesëmarrësve që kanë gjetur një vend pune pas përfundimit të trajnimit (e vlerësuar në masën 42 për qind në vitin 2010) mbetet nën standardet e BE-së. Qendrat e kualifikimit profesional janë aktualisht duke provuar një metodologji gjurmimi, e cila do t'ju mundësojë gjetjen e pjesëmarrësve pasi kanë përfunduar kursin për të matur kështu rezultatet e kualifikimit në tregun e punës.

23. SHKP, Buletini Statistikor, 2011.

Vlerësimet e deritanishme kanë provuar se QFP-të publike janë të paefektshme dhe shumë larg përmbushjes së misionit të tyre. Si rrjedhojë, kualifikimi/trajnimi i ofruar është i dobët përse i përket llojit dhe numrit të kurseve, ndërsa programet e kurseve janë të vjetruara dhe në disa raste nuk mbështeten tek skema e kurrikulave; mungojnë materialet mësimore, fondet për hartimin e programeve të reja, roli i AKAFPK në programet e Kualifikimit profesional, mungon edhe sistemi për njohjen e të nxënimit të mëparshëm, kohëzgjatja e kurseve është shumë e shkurtër dhe cilësia e instruktorëve të kualifikimit është e dobët. Gjithashtu mungon reklamimi i shërbimeve. Nuk ka asnjë lloj marrëdhënieje midis QFP-ve dhe bizneseve, si dhe nuk ekziston një sistem që do të gjurmonte integrimin e të diplomuarve në tregun e punës. Nuk ka asnjë marrëdhënie bashkëpunimi midis shkollave profesionale dhe QFP-ve.²⁴

Tabloja e mësipërme, që pasqyron sistemin publik të arsimit dhe kualifikimit profesional, duke përfshirë edhe arsimin pasdytësor dhe të nxënimit gjatë gjithë jetës, sigurisht që pasqyrohet edhe në cilësinë e forcës së punës përse u përket kualifikimeve dhe aftësive. Anketa të ndryshme kanë bërë analizën e gjendjes së njohurive dhe aftësive në ekonomi dhe kanë arritur në përfundimin se bizneset hasen me një numër problemesh në këtë aspekt. Kështu sipas Anketës për ambientin e biznesit dhe performancën e bizneseve (AABPB) të vitit 2008, më shumë se gjysma e firmave të anketuara njoftuan se mungesa e një krahu pune të aftë është një pengesë për kryerjen/zhvillimin e biznesit të tyre. Në Anketën e vitit 2009, për klimën e investimeve (AKI), 51 për qind për firmat e mëdha, 41 për qind për eksportuesit, dhe 48 për qind për firmat në pronësi të shtetasve të huaj njoftuan se aftësitë përbënin pengesën kryesore në bizneset e tyre. Mbi 35 për qind e firmave të cilat futën teknologji të re, treguan se arsimiti i forcës së punës përbënte problemin më të madh edhe për to. Për më tepër edhe tre Anketat për ANA të kryera nga SHKP në vitet 2008, 2010 dhe 2012 në Shqipëri zbuluan se mungesa e aftësive është e pranishme në të gjithë sektorët e ekonomisë. «Kualifikimi i papërshtatshëm i forcës së punës» duket se përbën një nga problemet kryesore për shumicën e bizneseve, të cilat ushtrojnë aktivitetin e tyre në sektorin e agro-përpunimit, në industrinë përpunuese e nxjerrëse, dhe në industrinë energjitike; kurse «Qëndrimi i punëkërkuësve/kultura e punës» konsiderohet si një problem madhor për pothuajse gjysmën e bizneseve që operojnë në sektorin e bujqësisë, tregtisë e riparimeve, hotelerisë e restoranteve, si edhe në sektorin arsimor. Bizneset e intervistuar pohuan se është shumë

e vështirë të gjenden kualifikime të caktuara në tregun e punës, ndërkohë që shumica e punonjësve të kualifikuar aktualisht janë mbi moshën 55 vjeç dhe shumë shpejt do të duhet të zëvendësohen.

Aktualisht, pjesëmarrja e të rriturve (25 deri 64 vjeç), të cilët ndjekin kualifikimin dhe rikualifikimin profesional në qendrat publike dhe private të formimit vlerësohet të jetë 1.1 për qind. Por kjo përqindje nuk përfshin kualifikimin që kryhet në ndërmarrje/biznese, për të cilat mungojnë të dhëna të mjaftueshme.

Një numër sfidash paraqet edhe procesi i përafrimit të sistemit të arsimit dhe formimit në Shqipëri me parimet e Bashkimit Europian në lidhje me procesin e të nxënimit gjatë gjithë jetës. Tabela më poshtë jep një tablo të treguesve ekzistues për të nxënimit gjatë gjithë jetës për Shqipërinë dhe BE-në, si edhe etapat që duhen arritur brenda kornizës së Europa 2020.

Tabela 8. Etapat e të nxënimit gjatë gjithë jetës në Shqipëri dhe BE, 2012 (%)

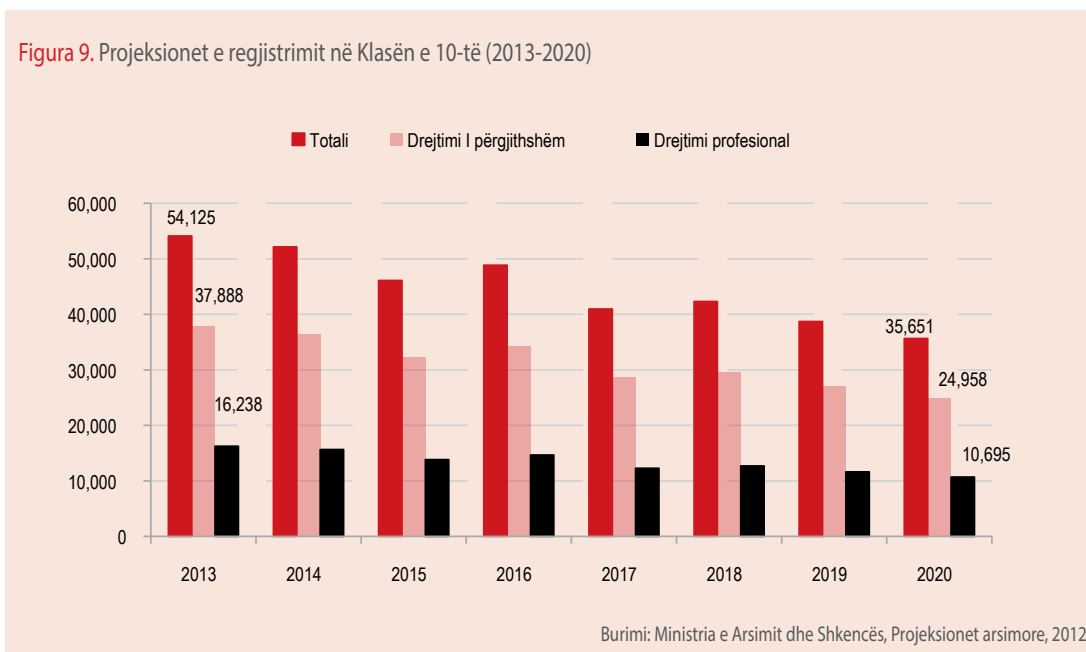
	BE 27 2012	Shqipëri 2012	BE 2020 Synimet
Të larguarit herët nga shkollimi % e 18-24 vjeçarëve me të paktën nivelin më të ulët dytësor (arsimin bazë) dhe që nuk marrin pjesë në arsim apo kualifikim të mëtejshëm	14.1	31.6	10.0
Arritjet arsimore tretësore % e 30-34 vjeçarëve të cilët kanë përfunduar me sukses universitetin apo një arsimim të ngjashëm	35.7	14.3	40.0
Të nxënimit gjatë gjithë jetës % e 25-64 vjeçarëve që marrin pjesë në arsim dhe kualifikim	9.1	1.1	15.0
Arsimi në fëmijëri të hershme % e fëmijëve në arsimin parashkollor	93.2	54.9	95.0
Lexim, matematikë dhe shkencë(*) % e 15 vjeçarëve me arritje të ulët në lexim	17.8	52.3	<15.0
% e 15 vjeçarëve me arritje të ulët në matematikë	22.1	60.7	< 15.0
% e 15 vjeçarëve me arritje të ulët në shkencë	16.6	53.1	<15.0

(*) Matur nga Programi për vlerësimin ndërkombëtar të nxënësve/studentëve (PISA-PVNS) për vitin 2012, shih: OECD, 2012.

Burimi: Për Bashkimin Europian, shih bazën e të dhënave të EUROSTAT; për Shqipërinë: Analiza e Forcës së Punës 2012; UNESCO Instituti i Statistikave, Shifrat e Arsimit, 2013.

Nga ana tjetër, projeksionet demografike tregojnë se numri i nxënësve që pritet të regjistrohen në arsimin e mesëm (Klasa 10) do të zbrësë nga 60,139 (për grupin e personave të lindur në vitin 1998) te 39,612 (për ata të lindur në vitin 2005).

Figura 9 tregon evoluimin e regjistrimeve në arsimin e mesëm, duke u bazuar në modele të projektuara demografike, me një numër total konstant regjistrimesh në shkollën e mesme, krahasuar me lindjet në masën 90 për qind, dhe një raport midis regjistrimeve në arsimin e mesëm të përgjithshëm dhe atë profesional përkatësisht në masën 70 dhe 30 për qind. Nëse do të duhej ta mbanim këtë raport në vlerat aktuale (d.m.th. 14 për qind e nxënësve të arsimit të mesëm ndjekin arsimin profesional), shkollat profesionale do të ndienin një rënie të numrit në masën 55 për qind midis viteve 2013 dhe 2020.



Procesi i reformës arsimore i përshkruar në paragrafët e mësipërm pati sukses në trajtimin e sasisë së arsimit, por cilësia dhe pesha e rezultateve të të nxënësve mbeten ende një shqetësim. Rezultatet e studentëve/nxënësve shqiptarë në Programin për Vlerësimin Ndërkombëtar të Studentëve (PISA) mbeten në pjesën e poshtme të shtyllës së klasifikimit dhe nën mesataret e OECD²⁵.

25. OECD, (2012), PISA 2009 Rezultatet: Çfarë dinë dhe çfarë mund të bëjnë studentët: Performanca e nxënësve në lexim, matematikë dhe shkencë, OECD, Paris.

Gjithashtu, niveli i “të mësuarit për të nxënë” dhe aftësitë “sipërmarrëse” janë të ulëta. Nxënësit e arsimit dytësor e lidhin të nxënësit si të rëndësishëm vetëm për të kaluar provimet, ndërsa rreth 40% e nxënësve të anketuar në AFP nuk janë në gjendje të përgjigjen asnjë pyetjeje të thjeshtë në lidhje me produktet, taksat, çmimet dhe hapat e nevojshëm për ngritjen e një aktiviteti biznesi²⁶. Përqendrimi tek cilësia e arsimit është me shumë rëndësi, sepse lloji i njohurive dhe aftësive të marra për të mbështetur programin e rritjes së re shkon përtej aftësive për shkrim e këndim, aftësive aritmetike dhe aftësive profesionale e teknike për profesione të veçanta. Tashmë punëtorët e cilitdo nivel apo profesion duhet të kenë “kompetencat kryesore/aftësitë katalitike”, si për shembull, aftësitë për zgjidhjen e problemeve për të vepruar në një mjedis pune më të ndryshëm dhe në ndryshim të vazhdueshëm.

Rrjedhimisht, duke patur parasysh etapat e treguesve të të nxënësve gjatë gjithë jetës, të cilat duhen arritur në kuadrin e Europa 2020, prirjet demografike, nivelin e kompetencave të popullsisë në moshë pune, si edhe numrin e konsiderueshëm të njerëzve me një nivel të ulët arsimor, të cilëve u nevojiten programe dhe trajnime kualifikuese për një «mundësi të dytë», është e një rëndësie maksimale nevoja për një reformë të thellë të sistemit të arsimit dhe formimit profesional, me qëllim përmirësimin e barazisë në mundësi, sukses dhe cilësi.

1.5. Gjendja në tregun e punës dhe politikat kryesore

Rritja ekonomike e regjistruar gjatë dhjetëvjeçarit të fundit nuk pati shumë ndikim në nivelin e punësimit. Tabela 9 pasqyron treguesit kryesorë të tregut të punës, të nxjerrë nga Anketa e Forcës së Punës (AFP) në vitin 2012²⁷, si edhe treguesit që dalin nga të dhënat e ripërpunuara, mbështetur në Standardet e reja ndërkombëtare²⁸.

26. ETF, (2008), Të nxënës gjatë gjithë jetës dhe të nxënës mbi sipërmarrjen në AFP dhe HE në Shqipëri, Torino.

27. Anketa e Forcës së punës për herë të parë u paraqit në Shqipëri në vitin 2007. Të dhënat para atij viti mbështeten tek të dhënat administrative.

28. Të dhënat për vitin 2012 u ripërpunuan sipas standardeve të reja ndërkombëtare, të miratuara nga Konferenca e 19-të Ndërkombëtare e Statisticienëve të Punës, Gjenevë, 2013. Për këtë arsye, të dhënat për periudhën 2007-2011 nuk janë shumë të krahasueshme me ato për vitin 2012.

Tabela 9: Treguesit kryesorë të tregut të punës në Shqipëri dhe BE²⁷, sipas moshës dhe gjinisë, 2012
(popullsia në moshë pune)

Grup- moshat	Shkalla e pjesëmarrjes në forcat e punës		Shkalla e papunësisë		Raporti Punësim/Popullsi	
	2012	Tr2.2012-Tr3.2013	2012	Tr2.2012-Tr1.2013	2012	Tr2.2012-Tr1.2013
Gjithsej						
15-64	65.5	51.4	13.9	22.2	56.3	40.0
15-24	37.4	27.4	27.9	40.3	26.9	16.4
25-64	75.8	60.2	11.4	19.2	67.1	48.6
BE27 (15-64)	71.8	71.8	10.6	10.6	64.2	64.2
Meshkuj						
15-64	74.3	63.7	15.0	22.7	63.2	49.2
15-24	45.3	36.1	31.4	43.6	31.0	20.3
25-64	85.6	74.3	11.6	18.8	75.7	60.3
BE27 (15-64)	78.0	78.0	10.5	10.5	69.8	69.8
Femra						
15-64	56.6	39.3	12.5	21.4	49.5	30.9
15-24	28.8	18.5	22.0	33.8	22.5	12.3
25-64	66.2	46.7	11.1	19.7	58.9	37.5
BE27 (15-64)	65.6	65.6	10.6	10.6	58.6	58.6

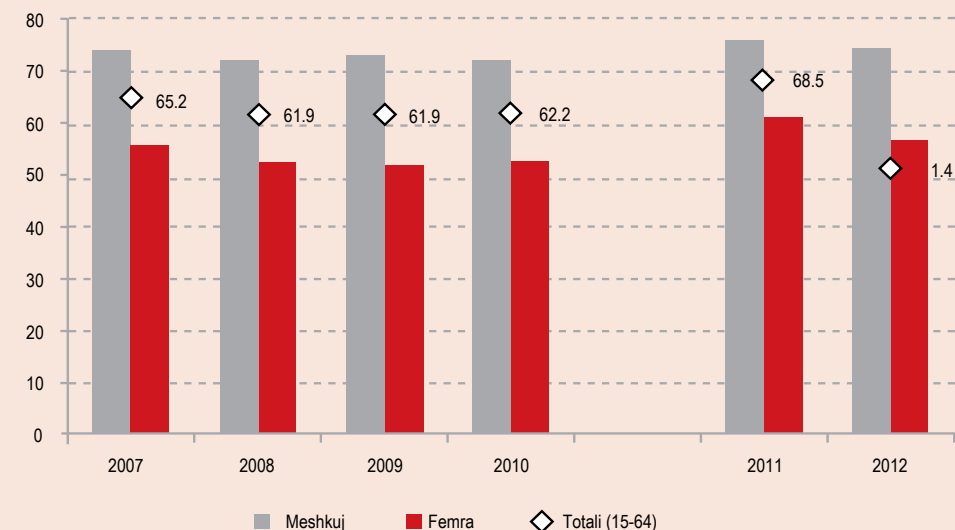
Burimi: INSTAT, Buletini i Anketës së forcës së punës 2012, <http://www.instat.gov.al/al/themes/tregu-i-pun%C3%ABs/publications/books/2010/rezultatet-paraprake-nga-anketa-e-forcave-t%C3%AB-pun%C3%ABs-2010.aspx>, dhe baza e të dhënave e EUROSTAT. Anketat e Forcës së punës për periudhën nga Tr2. 2012-TR1.2013. Të dhënat e ripërpunuara sipas standardeve ndërkombëtare të miratuara nga Konferenca e 19-të Ndërkombëtare e Statisticianëve të Punës, Gjenevë, 2013.

Në vitin 2012 shkalla e pjesëmarrjes në forcat e punës ishte 65.5 për qind (74.3 për qind për meshkujt dhe 56.6 për qind për femrat), tri pikë përqindje më e ulët se ajo e regjistruar në vitin 2011.²⁹ Një rënie e tillë është rrjedhojë e rënies së shkallës së pjesëmarrjes në forcat së punës në radhët e të rinjve të moshës 15 deri në 24 vjeç (nga 44.8 për qind në vitin 2011 te 37.4 për qind në vitin 2012) dhe veçanërisht tek femrat në moshë të re. Të dhënat e ripërpunuara tregojnë një shkallë edhe më të ulët të pjesëmarrjes së forcës së punës në 51.4% me një hendek gjinor prej 24.4% në favor të meshkujve. Shkalla e pjesëmarrjes së forcës së punës tek të rinjtë e moshës 15-24 vjeç del se është shumë e ulët (27.4%), ndërsa për femrat ky tregues është shumë më i ulët, në masën 18.3%. Të gjitha shifrat e paraqitura në Tabelën 9 për

29. Kuadri i marrjes së kampioneve për Anketën e Forcës së punës u përshtat në vitin 2011, duke u bazuar tek shifrat e regjistrimit të popullsisë. Për këtë arsye, të dhënat për periudhën 2007-2010 nuk janë shumë të krahasueshme me ato të vitit 2011 dhe 2012.

Shqipërinë nxjerrin në pah ndryshimin e madh me vendet e BE-së. Kështu, Shqipëria ka një nivel më të ulët prej 20% të shkallës së pjesëmarrjes në

Figura 10. Shkalla e pjesëmarrjes në forcat e punës sipas gjinisë, 2007-2012 (%)



Burimi: INSTAT, Anketat e Forcës së punës 2007-2012. Të dhënat për vitin 2012 janë ripërpunuar sipas standardeve të reja ndërkombëtare.

forcat e punës, rreth 11% më i lartë se shkalla e papunësisë dhe një nivel më të ulët prej 24% të raportit midis punësimit dhe popullsisë.

Aktiviteti i ulët i tregut të punës është ndikuar nga një sërë faktorësh, si për shembull, pjesëmarrja më e lartë e të rinjve në arsim, apo nga fakti që një numër i madh të rinjsh dhe femrash po shkurajohen gjithnjë e më shumë nga punëkërkimi etj.

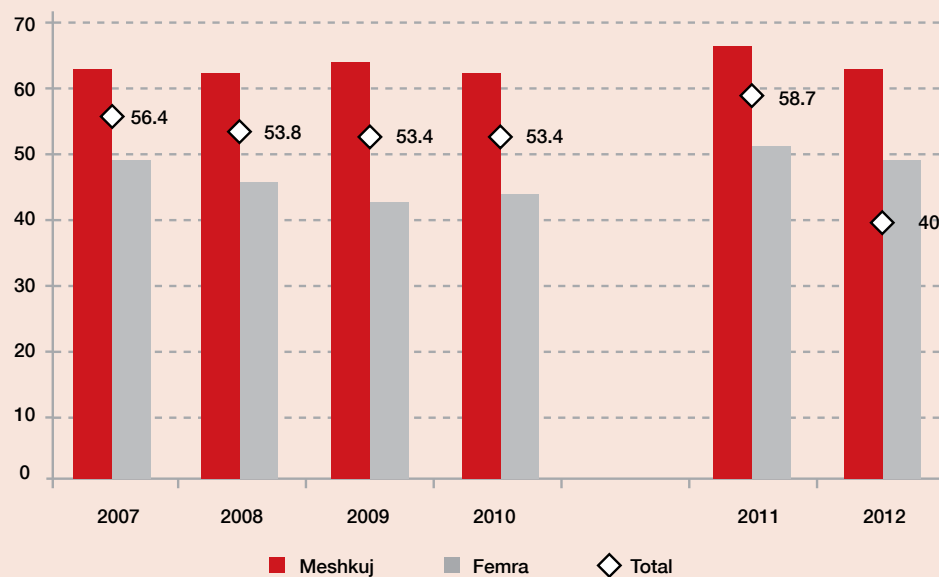
Gjatë periudhës 1998-2006 raporti punësim-popullsi, siç tregohet nga të dhënat administrative, pësoi rënie nga 57 për qind në 48.7 për qind. Megjithatë, në vitin 2007, Anketa e parë e Forcës së punës regjistroi një shkallë punësimi prej 56.4 për qind. Këto shifra dëshmojnë se hapja e vendeve të punës në sektorin privat - pavarësisht faktit se u dyfishua në numër gjatë periudhës 1996-2008 – nuk ishte aq e fuqishme sa të kompensonte humbjet në punësim në sektorin publik (30 për qind) dhe bujqësi (28 për qind).

Po njësoj me atë çka vërehet për normat e aktivitetit, shkalla e punësimit ka rënë nga 58.7 për qind në vitin 2011 te 56.3 për qind në vitin 2012 (Figura 11). Përsëri, kjo ka ndodhur për shkak të rënies së ndjeshme të raportit midis punësimit dhe popullsisë në radhët e të rinjve (nga 34.1 për qind në vitin 2011 te 26.9 për qind në vitin 2012). Rënia e shkallës së punësimit ka qenë e rëndë veçanërisht për

femrat në moshë të re (me humbje që luhaten rreth 25 për qind për çdo vit që kalon). Kjo shifër përfaqëson një humbje të qartë të burimeve njerëzore për ekonominë shqiptare dhe nxjerr në dukje ekzistencën e kushteve veçanërisht të pafavorshme dhe të mekanizmave të përjashtimit nga tregu i punës për femrat e reja në moshë, gjë e cila kërkon përgjigje nëpërmjet politikave me synime të përcaktuara dhe të ndjeshme ndaj problemeve gjinore.

Këto të dhëna tregojnë një ndryshim të madh ndërmjet arritjeve të femrave dhe

Figura 11. Shkalla e punësimit sipas gjinisë dhe grupmoshës, 2007-12 (%)



Burimi: INSTAT, Anкета e Forcës së punës 2007-2012. Të dhënat për vitin 2012 janë ripërpunuar sipas standardeve të reja ndërkombëtare.

të meshkujve në tregun e punës. Pjesëmarrja e femrave në forcën e punës - ndonëse ka një prirje në ngjitje që prej vitit 2001, është më shumë se 17 pikë përqindje më e ulët se pjesëmarrja e meshkujve, ndërsa hendeku në punësim është rreth 14 pikë përqindjeje. Megjithatë, hendeku gjinor vjen duke u zvogëluar në nivelet më të larta arsimore. Në vitin 2012, hendeku në aktivitet midis meshkujve dhe femrave të mirëarsimuar ishte 7.5 pikë përqindje, ndërkohë që hendeku në punësim ishte 10.4 pikë përqindje.

Për më tepër, të dhënat që dolën nga Anketa për Matjen e nivelit të jetesës dhe që janë pasqyruar në Tabelën 10, tregojnë disa karakteristika të tjera dalluese midis meshkujve dhe femrave të zënë me punë, të cilat ndikojnë mbi pozitën e tyre në

tregun e punës³⁰. Në tregun e punës femrat kanë mesatarisht rreth 1.3 vite më shumë arritjesh arsimore, krahasuar me meshkujt. Pavarësisht kësaj, ato marrin paga më të ulëta. Në vitin 2008, hendeku gjinor në paga ishte rreth 18% (mesatarja kombëtare). Kjo shifër ishte 16.20 % në zonat urbane dhe pothuajse dy herë më e lartë, d.m.th. 32.7 %, në zonat rurale, duke nxjerrë në dritë pozitën veçanërisht në dizavantazh të femrave që jetojnë në zonat rurale. Krahasuar me të dhënat e AMNJ në 2008, hendeku gjinor kombëtar në paga është rritur me dy pikë përqindje qysh atëherë, që mund të jetë pjesërisht për shkak të krizës ekonomike, duke dëshmuar kështu që femrat janë më të cenueshme në tregun e punës. Mes faktorëve të tjerë, si rrjedhim i një arsimiti shtesë apo i një ndërprerje/shkëputjeje të mundshme nga tregu i punës për t'u kujdesur për fëmijët, gratë e zëna me punë kanë mesatarisht rreth 3.5 vjet më pak përvojë pune. Për pasojë, me më pak vite përvojë pune shpërblehen më pak në tregun e punës, duke përbërë kështu një pjesë të hendekut gjinor në lidhje me pagat.

Femrat që punojnë kanë mesatarisht më pak fëmijë të vegjël, të moshave 0 deri 5 vjeç dhe si rrjedhim, janë pjesë e familjeve më të vogla në madhësi. Sipas Anketës mbi Përdorimin e kohës 2010-11, femrat kryejnë 86% të punës së papaguar në Shqipëri dhe janë pothuajse tërësisht përgjegjëse për detyrimet familjare (96%).³¹ Mungesa e mjediseve të përshtatshme për kujdesin e fëmijëve dhe e programeve për rihyrjen në treg, pas lejes së lindjes, si dhe veprimtaritë e papaguara për kujdesjet brenda familjes (duke përfshirë kujdesin për fëmijët dhe të moshuarit) ndikojnë negativisht në pjesëmarrjen e femrave në forcat e punës. Kështu, femrat të cilat nuk janë të punësuar, ose që nuk marrin pjesë në tregun e punës, kanë më shumë fëmijë dhe më të vegjël në moshë krahasuar me femrat që punojnë. Këto gjetje theksojnë nevojën për shërbime mbështetëse dhe krijimin e kushteve që u ofrojnë familjeve dhe grave mundësinë për një planifikim më të balancuar dhe më efikas të kohës së shpenzuar në shtëpi midis punës së paguar dhe asaj të papaguar. Politikat ekonomike dhe sociale që mbështesin pajtueshmërinë midis punës dhe jetës në familje do të kishin një ndikim të madh në rezultatet e punësimit të femrave, në fuqizimin e tyre ekonomik, si edhe në ekonominë shqiptare në shkallë më të gjerë.

Femrat që punojnë janë kryesisht të përqendruara në zonat urbane dhe në rajonet qendrore, bregdetare, si edhe në Tiranë. Zonat urbane vazhdojnë të ofrojnë më shumë mundësi punësimi për femrat krahasuar me zonat rurale, si rrjedhim

30. Analiza përfshin punësimin me pagë.

31. INSTAT (2011). Shqipëri, Anketa për Përdorimin e Kohës 2010-11.

i një numri më të madh veprimtarish ekonomike dhe përparimit shoqëror. Në zonat rurale femrat janë kryesisht të kufizuara me punën e papaguar në fermë. Përqindja e të punësuarve në rajonet malore është shumë e vogël, duke nxjerrë na pah mundësitë e kufizuara në këto rajone.

Tabela 10. Ndryshimet midis punëtorëve meshkuj dhe femra

Ndryshoret	Meshkuj	Femra
Karakteristikat individuale		
Paga mujore (në Lekë të vjetra)	345832	288044
E drejta e përfitimit nga sigurimet shoqërore	61.74%	82.75%
Përvoja e punës	25.63	22.15
Arsimi	10.93	12.27
Përbërja e familjes		
Madhësia e familjes	4.92	4.59
Numri mesatar i meshkujve në moshë pune në familje	1.55	1.21
Numri mesatar i femrave në moshë pune në familje	1.27	1.42
Numri i fëmijëve 0 deri në 5 vjeç	0.40	0.25
Rajonet		
Bregdetare	32.40%	31.47%
Qendrore	41.01%	36.03%
Malore	5.99%	3.69%
Tiranë	20.60%	28.81%
Urbane	56.12%	71.52%
Rurale	43.88%	28.48%

Burimi: Anketat për Matjen e Nivelit të jetesës, 2012.

Gjithashtu, këto ndryshime pasqyrohen edhe në profesionet e ushtruara nga meshkujt dhe femrat. Tabela 11 tregon se rreth gjysma e punësimit të femrave është e përqendruar në 30% si profesioniste/specialiste dhe 20% si punëtore shërbimi. Përqendrimi i lartë si profesioniste është kryesisht rrjedhojë e faktit që femrat përbëjnë shumicën e punonjësve në arsim dhe në kujdesin shëndetësor. Gjithashtu, përqendrimi i femrave në profesione të veçanta dhe veçanërisht në profesione që mbizotërohen nga femra, rrit hendekun gjinor në paga nëpërmjet ndarjes së profesioneve. Për më tepër, pjesëmarrja e madhe e femrave në punën e papaguar në bujqësi është evidentuar edhe në të dhënat e anketës mbi familjet, ku përqindja e femrave në punë bujqësore me pagesë është më e ulët se ajo e meshkujve. Nga ana tjetër, meshkujt kanë një përqindje më të lartë si ligjvënës,

punëtorë në tregti, operatorë impiantesh dhe makinerish, të cilat janë profesione që paguhen më shumë. Të dhënat e ripërpunuara paraqesin një tablo krejt të ndryshme. Kështu, femrat drejtuese janë 4 herë më pak në numër se meshkujt drejtues dhe 3 herë më pak në kategorinë e zanateve dhe tregtisë. Përveç numrit më të madh të femrave, krahasuar me meshkujt në pozita si profesioniste dhe teknike, edhe në bujqësi ka një numër më të madh femrash të cilat japin kontributin e tyre, po ashtu edhe në pozita fillestare, të lidhura me faktin se industrinë e fasonëve janë punëdhënësit kryesorë për femrat në Shqipëri.

Tabela 11. Pjesëmarrja në profesione sipas gjinisë (%)

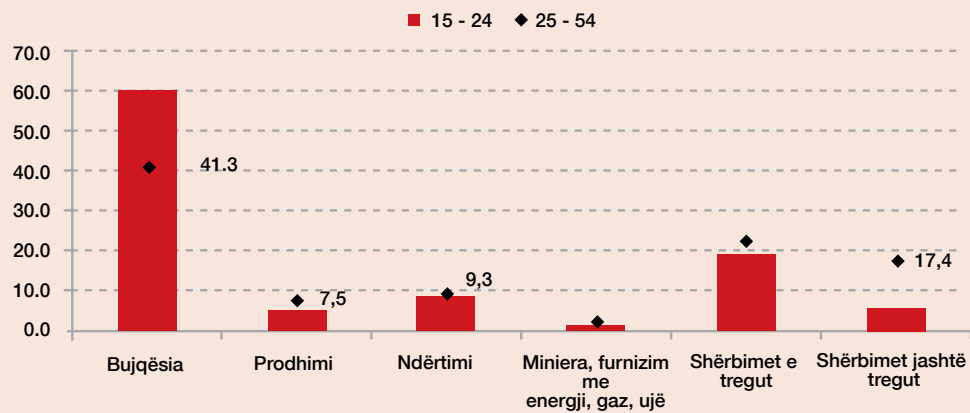
Ndryshoret	Meshkuj		Femra	
	2012	Tr2.2012-Tr1.2013	2012	Tr2.2012-Tr1.2013
Menaxherë/drejtues	2.95%	2.8%	1.59%	0.7%
Profesionistë	8.60%	7.3%	30.30%	18.8%
Teknikë	6.89%	5.6%	6.45%	6.9%
Nëpunës të thjeshtë	2.12%	2.0%	2.66%	2.7%
Punëtorët e shërbimeve	16.57%	22.0%	20.16%	18.6%
Bujqësi ³²	18.82%	23.2%	13.79%	35.1%
Punëtorë në zanate/tregti	21.19%	21.7%	11.00%	7.0%
Operatorë impiantesh/makinerish	10.90%	9.4%	6.02%	2.8%
Profesionet fillestare	10.15%	4.0%	7.48%	6.4%

Burimi: Anketat për Matjen e Nivelit të jetesës, 2012.
Anketat e Forcës së Punës Tr2.2012-Tr1.2013. Të dhënat janë përpunuar sipas standardeve ndërkombëtare, të miratuara nga Konferenca e 19-të Ndërkombëtare e Statisticianëve të Punës, Gjenevë, 2013.

Shpërndarja e punësimit sipas sektorëve kryesorë të aktivitetit ekonomik tregon se bujqësia mbetet ofruesi më i madh i vendeve të punës, veçanërisht për punëtorët e rinj në moshë (Figura 12). Kontributi i industrisë dhe shërbimeve është shumë më poshtë shifrës së gjetur në vende të tjera të Europës Juglindore dhe të Bashkimit Europian.

32. Përfshijë prodhuesit e produkteve ushqimore për jetesë, të cilët nuk klasifikohen si të punësuar.

Figura 12. Të zënë në punë sipas sektorëve kryesorë ekonomikë, të rinj dhe të rritur, (2012)



Burimi: INSTAT, Anketa e Forcës së punës 2012

Struktura e punësimit tregon se punësimi me pagë përbënte 35.6 për qind të punësimit total në vitin 2012, shifër kjo shumë më e ulët se ajo prej 84 për qind e regjistruar në BE27 po në të njëjtin vit (Tabela 12). Të vetëpunësuarit përbënin 27 për qind të punësimit total dhe personat që kontribuojnë në familjen e tyre përbënin më shumë se një të tretën e punësimit total (37.3 për qind), ku femrat kanë dy herë më shumë gjasa sesa meshkujt për të qenë kontribuese në familje (përkatesisht, 51.9 për qind dhe 25.9 për qind). Shumica e të rinjve (15-24) punojnë dhe kontribuojnë në familjet e tyre (58.3 për qind e punësimit total të të rinjve), ndër ta të rejtat kanë më shumë gjasa sesa moshatarët meshkuj për të kontribuar në familje (përkatesisht, 65.2 për qind dhe 53.6 për qind). Nga ana tjetër, kjo mund të ketë ndikim të ndjeshëm në statusin dhe të drejtën për sigurimin shoqëror të vajzave dhe grave, duke përfshirë mbulimin nga sigurimet shoqërore dhe pensionin e pleqërisë, dhe gjithashtu influencon negativisht mbi sigurinë e tyre të përgjithshme shoqërore dhe pavarësinë ekonomike gjatë gjithë jetës. Edhe pas ripërpunimit të të dhënave, tabloja mbetet pothuajse e njëjtë.

Ngadalësimi i rritjes ekonomike në vitin 2009 duket se ka patur ndikim jo vetëm përgjithësisht në punësim, por edhe në vetë strukturën e tij, në të cilën si puna me kohë të pjesshme, ashtu dhe ajo e përkohshme, kanë pësuar rënie. Në vitin 2012 punësimi me kohë të pjesshme përbënte 22 për qind të punësimit total (krahasuar me 19.2 për qind në BE27), në të cilin femrat kanë më shumë gjasa se meshkujt për t'u punësuar me kohë të pjesshme. Pjesa e punëtorëve me punësim

të përkohshëm në vitin 2012 ishte 11 për qind, shifër kjo më e ulët se 13.7 për qind e regjistruar në BE27. Megjithatë, më shumë se një e treta e pranuan punën e përkohshme, në pamundësi për të gjetur një punë të përhershme.

Tabela 12. Struktura e të zënëve në punë, Shqipëri (2007-2012), %*

	2007	2010	2011	2012	Tr2.2012- Tr1.2013 P1
Sektori ekonomik					
Bujqësia ³³	47.9	42.1	45.3	47.4	46.1
Industria	18.6	20.6	18.9	16.5	16.7
Shërbimet	33.5	37.3	35.8	36.1	34.3
Statusi në punësim					
Të punësuar me pagë	34.4	43.3	38.9	35.6	37.3
Të vetëpunësuarit	37.3	30.3	29.6	27.0	20.8
Punëtorët pa pagesë të familjes	28.4	26.4	31.3	37.3	16.3
Prodhuesit e produkteve ushqimore për jetesë					25.6
Lloji i kontratës					
Me kohë të plotë	72.5	77.3	75.1	78.1	88.4
Me kohë të pjesshme	27.5	22.7	24.9	21.9	11.6
Me kohë të pjesshme pa dëshirë	37.4	40.6	27.5	30.0	50.4
E përhershme	83.0	82.9	85.2	89.0	88.5
E përkohshme	17.0	16.9	14.8	11.0	11.5
Punë e përkohshme pa dëshirë	78.6	80.6	48.5	43.9	61.2

Burimi: INSTAT, Anketa e Forcës së punës, 2007-2012
INSTAT, Anketat e Forcës së punës 2012 Tr2.2012-Tr1.2013. Të dhënat e ripërpunuara sipas standardeve ndërkombëtare, të miratuara nga Konferenca e 19-të Ndërkombëtare e Statisticianëve të Punës, Gjenevë, 2013.

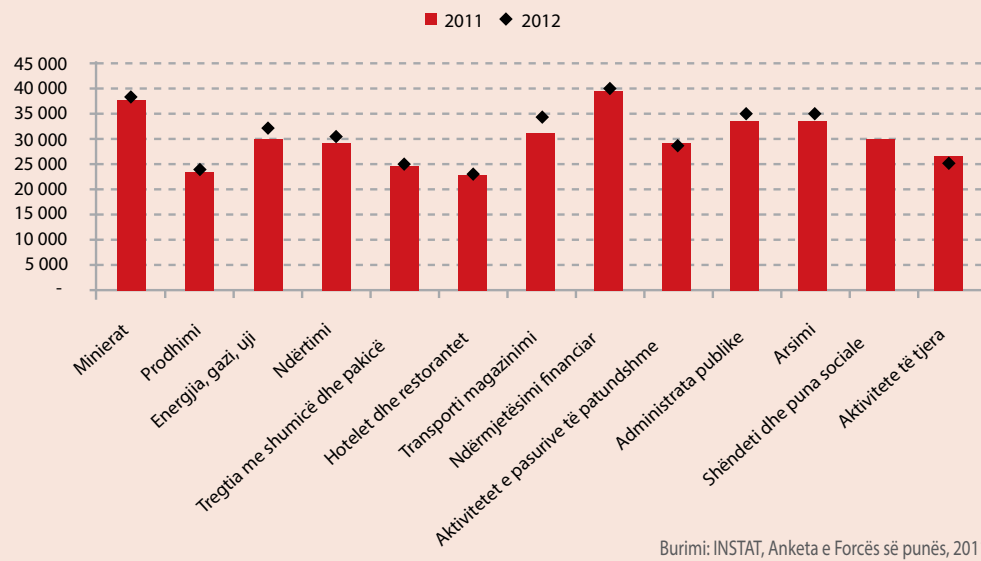
(*) Shifrat e viteve 2011-2012 nuk janë saktësisht të krahasueshme me periudhën e mëparshme.

Numri i madh i punëtorëve kontribues në familje, veçanërisht në radhët e femrave dhe punëtorëve të rinj në moshë, tregon se punësimi informal ende përfaqëson një përqindje të lartë të punësimit në total.³⁴ Pjesa e punësimit të cenueshëm në

33. Përfshin prodhuesit e produkteve ushqimore, të cilët nuk janë klasifikuar si të punësuar.

34. Anketa e Forcës së punës për vitin 2009 u përdor si zëvendësuese për punësimin informal të të gjithë punëtorëve të angazhuar si anëtarë kontribues në familje, të të gjithë punonjësve me pagë për të cilët nuk janë paguar kontributet e sigurimeve shoqërore dhe të të gjithë të vetëpunësuarve në sektorin jo bujqësor. Kjo pjesë përbënte 55.8 për qind të të gjithë punësimit.

Figura 13. Paga e zakonshme mujore neto, sektorët kryesorë (2011-2012)



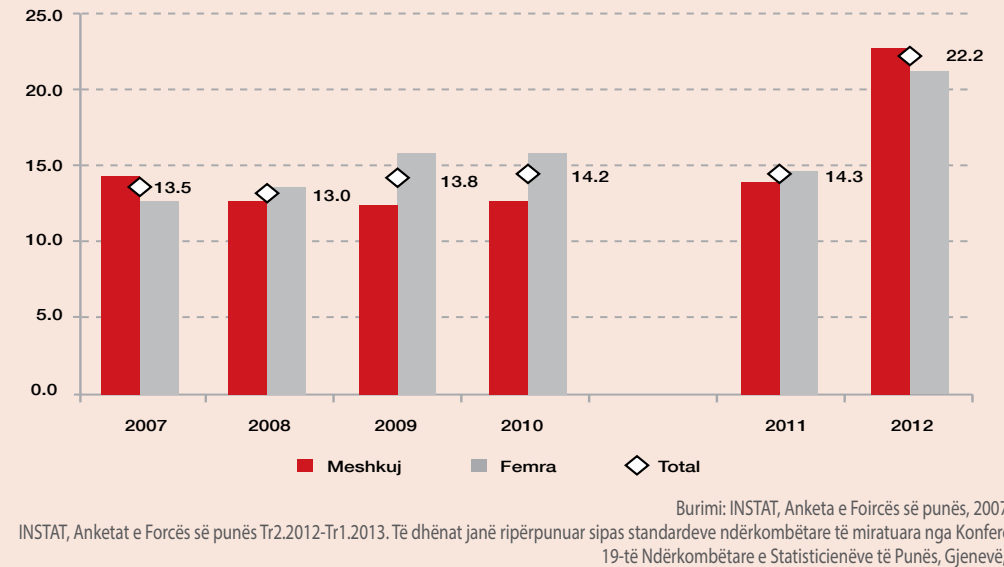
vitin 2012 ishte 61.4 për qind, në të cilin punëtorët e rinj në moshë dhe femrat e të gjitha moshave janë më të rrezikuar se grupet e tjera të punëtorëve (përkatesisht, 72.8 për qind dhe 67.7 për qind).

Në vitin 2012 të ardhurat mesatare mujore u rritën me më shumë se 3 për qind krahasuar me vitin 2011 (Figura 13). Një rritje e tillë u shkaktua nga rritja e fitimeve në sektorët e transportit (11 për qind), energjisë, ujit dhe gazit (6 për qind), si dhe në sektorët e administratës publike (5 për qind). Në vitin 2012, punëtorët në sektorin e hotelarisë dhe restoranteve kishin të ardhurat mesatare mujore më të ulëta (23,090 Lekë në muaj), ndërsa punëtorët me ndërmjetësim financiar kishin ato më të lartat (40,055 Lekë në muaj).

Në vitin 2012, shkalla e papunësisë e regjistruar në Shqipëri ishte 13.9 për qind e forcës së punës (shifër kjo në rënie krahasuar me 14.3 për qind e regjistruar në vitin 2011). Shkalla e papunësisë në radhët e femrave pësoi një rënie prej rreth 22 për qind. Megjithatë, rënia e shkallës së papunësisë së femrave nuk ishte rrjedhim i një rritjeje shoqëruese në shkallën e punësimit të tyre, por rezultat i tërheqjes së femrave nga tregu i punës gjithnjë e më shumë.

Kjo dinamikë jo vetëm pasqyron tkurrjen aktuale, por edhe mashkullorëzimin e tregut të punës, i karakterizuar nga më pak vende pune dhe kushte të pafavorshme për femrat. Papunësia në radhët e meshkujve pësoi një rritje të lehtë (3 për qind

Figura 14. Shkalla e papunësisë, sipas gjinisë (2007-2012)



në vit), veçanërisht në radhët e meshkujve të rinj në moshë.

Në vitin 2012 shkalla e papunësisë për të rinjtë (15-24) ishte 27.9 për qind (31.4 për qind për meshkujt e rinj në moshë dhe 22 për qind për femrat e reja në moshë), me një rritje prej 4 pikë përqindje (shih Tabelën 9). Kjo rritje ndodhi kryesisht për shkak të dy faktorëve: rënia e të rinjve në pjesëmarrjen në forcat të punës (më e theksuar kjo për femrat e reja në moshë) dhe rritja e lehtë e numrit të të rinjve meshkuj të papunë (5 për qind rritje midis viteve 2011 dhe 2012).

Siç tregohet nga të dhënat, të rinjtë dhe veçanërisht femrat e reja në moshë, janë shumë të kufizuar në tregun e punës. Ato përballen me sfida në të gjithë treguesit e tregut të punës, dhe rezultate më të ulëta sesa të gjitha kategoritë e tjera moshore. Shkalla e lartë e papunësisë së të rinjve nuk është karakteristike vetëm e tregut shqiptar të punës. Po ashtu edhe shumë vende europiane janë përballur me shifra të larta papunësie në radhët e të rinjve, veçanërisht edhe si pasojë e krizës ekonomike. Një sfidë tjetër me të cilën përballen të rinjtë ka të bëjë me kalimin nga sistemi arsimor në punësimin për herë të parë. Mungesa e mundësive për punë për të rinjtë është po aq e dukshme edhe në të dhënat e dala nga Anketa e forcës së punës. Sipas AFP 2011, të rinjtë presin deri mesatarisht katër vjet ose më shumë para se të gjejnë punësimin e parë. Si rrjedhim, koha që shpenzojnë duke pritur do të thotë produktivitetin i humbur në tregun e punës. Për më tepër, siç tregohet në Tabelën 13, kur krahasohet me grupmoshat jo të reja, kjo kategori ka edhe disavantazhe të tjera të dukshme përsa u përket

pagave mujore, përvojës së punës, arsimit, të drejtës për sigurim shoqëror, etj. Hendeku i pagave midis të rinjve dhe jo të rinjve është rreth 36.5%. Të rinjtë në tregun e punës kanë rreth 5 vjet përvojë pune, krahasuar me rreth 26 vjet për jo të rinjtë, kurse kanë mesatarisht 10.9 vite arsim krahasuar me 11.4 për jo të rinjtë. Rreth gjysma e numrit të të rinjve të zënë me punë njoftojnë se kanë të drejtën e sigurimeve shoqërore, krahasuar me rreth 70% të grupit të të rriturve. Kjo çon drejt një niveli të lartë të mundshëm informaliteti kur flitet për punësimin e të rinjve, i cili më pas lidhet me profesionet e tyre, duke e përkeqësuar cenueshmërinë e tyre në tregun e punës.

Përbërja e familjes tregon se kundrejt të rriturve, të rinjtë e zënë me punë vijnë nga familje më të mëdha, e ndër ta më shumë janë krah pune meshkuj sesa femra. Si rrjedhim, atyre mund t'u kërkohej të sigurojnë jetesën për familjen dhe për këtë arsye mund të futen në tregun e punës, në vend që të vazhdojnë arsimimin e tyre të mëtejshëm. Të rinjtë e zënë me punë janë më shumë të përqendruar në zonat rurale krahasuar me të rriturit të zënë me punë, fakt ky që mund të tregojë se ata mund të marrin përsipër punën në ferma familjare ose në punë të tjera në bujqësi, ndërsa jo të rinjtë mund të kërkojnë punësim diku tjetër.

Tabela 13. Ndryshimet midis të rinjve dhe jo të rinjve

Ndryshoret	Të rinjtë	Jo të rinjtë
Karakteristikat individuale		
Paga mujore (në lekë të vjetra)	244842	334178
E drejta për sigurime shoqërore	50.64%	70.27%
Përvoja e punës	4.95	25.87
Arsimi	10.88	11.36
Përbërja e familjes		
Madhësia e familjes	4.87	4.82
Numri mesatar i meshkujve në moshë pune në familje	1.98	1.42
Numri mesatar i femrave në moshë pune në familje	1.51	1.29
Numri i fëmijëve nga 0 deri 5 vjeç	0.19	0.37
Rajonet		
Bregdetare	39.68%	31.63%
Qendrore	40.90%	39.45%
Malore	2.87%	5.47%
Tiranë	16.55%	23.45%

Urbane	53.50%	61.14%
Rurale	46.50%	38.86%

Burimi: Anketa për Matjen e standartit të jetesës, 2012

Së fundi, siç tregohet në Tabelën 14, profesionet e të rinjve janë përqendruar kryesisht në punën në zanate dhe tregti, si punëtorë shërbimesh, në punët në bujqësi dhe ato fillestare. Ata janë profesionistë, teknikë dhe nëpunës të një niveli shumë të ulët.

Tabela 14. Pjesëmarrja në profesione sipas statusit të të rinjve (%)

Ndryshoret	Të rinj	Jo të rinj
Ligjvënës	1.34%	2.63%
Specialistë	8.24%	15.45%
Teknikë	2.03%	7.07%
Nëpunës	3.07%	2.23%
Punëtorë shërbimesh	21.41%	17.38%
Bujqësi	19.37%	17.20%
Punëtorë në zanate/tregti	24.31%	17.78%
Operatorë impiantesh/makinerish	7.52%	9.59%
Profesionet fillestare	11.17%	9.25%

Burimi: Anketa për Matjen e nivelit të jetesës, 2012.

Një tjetër tipar kryesor i tregut shqiptar të punës është pjesa relativisht e lartë e punëtorëve të shkurajuar, të cilët në vitin 2010 përbënin 14.2 për qind të të gjithë individëve joaktivë (12.1 për qind meshkuj dhe 15.3 për qind femra). Në vitin 2012, shkurajimi i punëtorëve kishte arritur në masën 18.3 për qind, në të cilën të rinjtë përbënin 19 për qind të numrit gjithsej të punëtorëve. Grupet më të zbuluara ndaj shkurajimit janë femrat dhe individët e rritur të moshave 25-54. Në vitin 2012, mbi 37 për qind e të gjithë individëve joaktivë në këtë grupmoshë ishin punëtorë të shkurajuar. Kategoria e dytë më e madhe e individëve joaktivë (duke përjashtuar ata në arsim dhe kualifikim) është ajo e personave të zënë në punë shtëpie dhe përkujdesje për të vegjlit, të sëmurët dhe të moshuarit (9.6 për qind, pjesa më e madhe e të cilëve janë femra). Midis viteve 2011 dhe 2012, pasiviteti u rrit me tre pikë përqindje, dy herë më shpejt për femrat në krahasim me meshkujt, duke pasqyruar kështu por edhe duke përforcuar stereotipin e femrës si krijuese e familjes, dhe ofruese kryesore e përkujdesit, punë kjo e papaguar. Rritja më e madhe u ndie tek

femrat e reja në moshë (nga 63 për qind në 71.2 për qind) dhe tek meshkujt e rinj në moshë (nga 47.8 për qind në 54.7 për qind). Për brezat e rinj (15-24 vjeç) pasiviteti vjen kryesisht për shkak të ndjekjes së shkollës (74.8 për qind e të gjithë të rinjve joaktivë shkonin në shkollë gjatë vitit 2012). Megjithatë qëndrimi për një kohë më të gjatë në shkolla mund të jetë edhe një strategji, që shumë të rinj të shmangin një treg pune të ngadaltë.

Pjesa e të rinjve që nuk është e punësuar dhe që nuk ndjek shkollën apo formimim (angl. shkurt NEET) u rrit nga 23.8 për qind në vitin 2007 te 30.5 për qind në 2009, duke rënë më pas në 29.6 për qind në vitin 2010. Në vitin 2012 numri i këtyre të rinjve përbënte 26.2 për qind, dy herë më shumë se shifra përkatëse në vendet e BE27 (13 për qind), për shkak të numrit të madh të të rinjve joaktivë dhe që nuk ndjekin as arsim dhe as kualifikim.

Së fundmi, tregu rural i punës ofron një tablo të ndryshme krahasuar me tregun urban të punës. Aktiviteti ekonomik është më pak i shumëllojshëm në zonat rurale dhe punësimi është i përqendruar kryesisht në veprimtaritë bujqësore. Pjesa më e madhe e punëtorëve në zonat rurale janë punëtorë ferme, veçanërisht femra dhe të rinj. Megjithëse zonat rurale kanë patur shumë përparim përse i përket uljes së varfërisë, ato përsëri vazhdojnë të varen shumë nga bujqësia me madhësi të vogël. Sipas Anketës së Forcës së punës 2012, në zonat rurale janë rreth 491,737 punëtorë ferme dhe 143,889 punëtorë që nuk punojnë në fermë.³⁵

Puna në fermë kryesisht kryhet nga femrat, ndërsa meshkujt janë më së shumti të zënë në punët jashtë ferme, krahasuar me femrat. Në vitin 2012, puna e meshkujve jo në fermë arriti pothuajse 18% krahasuar me vetëm 5% për femrat rurale. Nga të gjithë punëtorët që kryejnë punë jashtë ferme, 78% ishin meshkuj. Këto ndryshime nxjerrin në dritë mungesën e mundësive ekonomike për femrat, duke i kapur në grackën e punës së papaguar në mënyrë të vazhdueshme. Si rrjedhojë, ato i kufizojnë mundësitë e femrave për përparim dhe kanalizim drejt punës së paguar, si edhe potencialin e forcës së punës për zonat rurale. Si pasojë, nëpërmjet mungesës së zhvillimit të aftësive dhe të mundësive ekonomike, zonat rurale mund të vuajnë edhe përse i përket zhvillimit shoqëror dhe ekonomik.

Tabela 15 tregon se bujqësia është aktiviteti mbizotërues në zonat rurale. Aktiviteti ekonomik është shumë më i kufizuar në zonat rurale, ndërsa në zonat urbane është më i shumëllojshëm. Mungesa e veprimtarive të larmishme ekonomik dhe kufizimet në mundësitë ekonomike mund të kenë pasojë negative për marrjen/përfitim të aftësive ose shumëllojshmërinë e aftësive. Nga ana

35. Studimi kombëtar për Tregun rural të punës (2013). PNUD. Shqipëri.

tjetër, mungesa e aftësive në forcën e punës e kufizon aktivitetin ekonomik, dhe gjithashtu ndikon mbi produktivitetin si pasojë e mungesës së diferencimit dhe përmirësimit. Ndërsa zonat rurale janë kryesisht të drejtuara drejt bujqësisë, zonat urbane janë kryesisht të drejtuara drejt shërbimeve dhe industrisë. Pjesëmarrja në industri në zonat rurale është mjaft e ulët, veçanërisht në industrinë prodhuese dhe nxjerrëse. Pjesëmarrja në ndërtim brenda industrisë është paksa më e lartë. Punësimi në shërbime është po ashtu i kufizuar për zonat rurale. Kjo gjendje është krejt ndryshe në zonat urbane, të cilat kanë një numër të ndjeshëm punëtorësh në prodhim, ndërtim, industrinë nxjerrëse dhe në shërbime. Të dhënat e ripërpunuara tregojnë një numër të vogël të punëtorëve të punësuar në bujqësi (28%), si rrjedhojë e zbritjes së atyre personave që janë prodhues të produkteve ushqimore për jetesë, por ka një numër më të madh në industri dhe shërbime. Pjesëmarrja në zonat rurale është paksa më e ndryshme, me 17% të punëtorëve të punësuar në industri dhe 25% në shërbime.

Tabela 15. Punëtorët sipas Aktivitetit ekonomik, Gjinisë dhe Rajonit(%)³⁶

	Bujqësi & Peshkim ³⁷		Prodhim		Ndërtim		Miniera & furnizim me energji, gaz, ujë		Industri Gjithsej		Shërbime Totali	
	2012	2012 Q2 to 2013 Q1	2012	Tr2.2012 Q2-Tr1. 2013	2012	Tr2.2012 Q2-Tr1. 2013	2012	Tr2.2012 Q2-Tr1. 2013	2012	Tr2.2012 Q2-Tr1. 2013	2012	Tr2.2012 Q2-Tr1. 2013
Shqipëri	47	28	39	39	50	49	11	11	17	22	36	50
Meshkuj	39	23	28	29	61	60	11	11	23	28	39	49
Femra	58	35	73	74	16	13	12	13	9	13	33	52
Zona urbane	8	4	43	43	46	46	10	10	26	27	66	69
Meshkuj	6	4	32	31	58	59	10	10	31	31	62	65
Femra	10	5	72	72	17	15	11	13	19	19	71	76
Zona rurale	77	58	29	31	58	56	13	13	9	17	14	25
Meshkuj	66	47	23	25	65	62	12	13	15	24	19	29
Femra	89	76	78	82	5	3	17	14	2	5	9	19

Burimi: INSTAT, Anketat e Forcës së punës, 2012. INSTAT, Anketat e Forcës së punës 2012 P2 deri 2013 P1. Të dhënat janë ripërpunuar sipas standardeve ndërkombëtare të miratuara nga Konferenca e 19-të Ndërkombëtare e Statisticienëve të Punës, Gjenevë, 2013.

36. Përlllogaritjet për prodhimin, ndërtimin, minierat e guroret dhe furnizimin me energji, gaz e ujë janë mbështetur tek totali i industrisë. Prandaj ato përfaqësojnë përqindje të të punësuarve në industri. Pjesa tjetër e kategorive janë përlllogaritur si përqindje e të punësuarve nga numri gjithsej i të punësuarve.

37. Përjashton prodhuesit e produkteve ushqimore për jetesë, të cilët nuk klasifikohen si të punësuar.

Tablela 15 pasqyron edhe pjesëmarrjen e kufizuar të femrave në aktivitete të tjera përveç bujqësisë. Mungesa e pjesëmarrjes në punësim të paguar dhe në veprimtari me paga më të larta, si për shembull në industri, ku pjesëmarrja e femrave është shumë e kufizuar, ka pasojat e saj edhe përsa u përket sigurimeve shoqërore dhe pensioneve të pleqërisë për femrat. Nga ana tjetër, kjo i vë ato edhe përballë një rreziku më të madh prej vështirësive, varësisë ekonomike dhe varfërisë. Përveç bujqësisë, industria përbën aktivitetin e dytë ekonomik më të madh për meshkujt, duke përfshirë prodhimin, ndërtimin dhe industrinë nxjerrëse, por në të njëjtën kohë është shumë e kufizuar për femrat. Meshkujt në zonat rurale kanë një shkallë më të lartë pjesëmarrjeje në shërbime, krahasuar me femrat. Pjesëmarrja në aktivitete të ndryshme ekonomike rrit mundësitë e meshkujve për të pasur hapësira, informacion, tregje dhe shërbime, duke u siguruar atyre një përparësi të rëndësishme sistematike krahasuar me femrat.

Për shkak të karakteristikave të tregut rural të punës, kufizimit të aktivitetit kryesisht në bujqësi të një madhësie të vogël dhe pune të papaguar, të dhënat tregojnë një hendek midis pagave prej rreth 38% midis zonave rurale dhe urbane. Gjithashtu, për shkak edhe të natyrës së vendeve të punës dhe aktivitetit ekonomik në zonat rurale, edhe e drejta për sigurime shoqërore për punëtorët me pagesë është më e ulët në zonat rurale. Për shkak të nivelit të ulët arsimor të punëtorëve në zonat rurale me një mesatare prej 9.9 vite arsimim, krahasuar me zonat urbane, përvojaa e punës është rreth 3 vjet më shumë për punëtorët në zonat rurale.

Përbërja e familjeve tregon se ka familje më të mëdha në zonat rurale me më shumë meshkuj si krah pune, gjë e cila mund të lidhet me pjesëmarrjen më të lartë në aktivitetet bujqësore për të plotësuar nevojat e familjes. Prania e gatshme e meshkujve si krah pune, të cilët gjithashtu mund të shërbejnë edhe si zëvendësim për punën e femrave, së bashku me numrin e madh të fëmijëve të vegjël në moshën zero deri në pesë vjeç në zonat rurale, mund të shpjegojnë shkallën e lartë të përfshirjes së femrave në punë të papaguar në familje. Edhe pse në një shoqëri më tradicionale rurale roli i gruas si përkujdesëse brenda familjes është përforcuar, përsëri gratë përfshihen në prodhim bujqësor në fermë rregullisht, krahas punës së përkujdesjes, dhe gjithnjë e më shumë po zëvendësojnë meshkujt, të cilët kërkojnë punësim jashtë fermës.³⁸ Ndërkohë që mundësitë për punësim jashtë fermës janë shumë të pakta, meshkujt kanë një

shkallë më të lartë përfshirjeje në punën jashtë fermës krahasuar me femrat, dhe gratë dukshëm janë të shkurajuar nga punëkërkimi jashtë fermës. Si rrjedhim, femrave u duhet që në mënyrë të vazhdueshme të marrin përsipër detyra në prodhimin bujqësor, që dikur ishin punë tipike për meshkujt, megjithëse pa pasur mundësi të kenë mjetet e kërkuara dhe shërbimet e mbështetjes.³⁹ Sigurimi i jetesës në zonat rurale dhe zhvillimi koherent territorial e ekonomik do të kërkojnë krijimin e mundësive për punësim jashtë ferme për femrat dhe meshkujt, duke përfshirë të rinjtë, femra dhe meshkuj, si edhe sigurimin e shërbimeve bujqësore të mbështetjes, nga të cilat të mund të përfitojnë femrat.

Tabela 16. Ndryshimet midis zonave urbane dhe rurale

Ndryshoret	Urbane	Rurale
Karakteristikat individuale		
Paga mujore (në lekë të vjetra)	368728	267053
E drejta për sigurime shoqërore	72.20%	60.06%
Përvoja e punës	23.48	26.33
Arsimi	12.27	9.88
Përbërja e familjes		
Madhësia e familjes	4.69	5.03
Numri mesatar i meshkujve në moshë pune në familje	1.39	1.54
Numri mesatar i femrave në moshë pune në familje	1.32	1.30
Numri i fëmijëve nga 0 deri 5 vjeç	0.34	0.39
Rajonet		
Bregdetare	33.27%	30.35%
Qendrore	25.42%	61.32%
Malore	3.35%	8.33%

Burimi: Anketa për Matjen e nivelit të jetesës, 2012

38. UNDP SI-VET Studimi i Tregut rural të punës 2013. Tiranë: PNUD.

39. UNDP SI-VET Studimi i tregut rural të punës 2013; UN Women: Studimi mbi Shërbimin e zgjerimit bujqësor në Shqipëri, 2014 (i pabotuar).

Tabela 17 përforcon gjetjet mbi mungesën e aktivitetit ekonomik, duke treguar një përqendrim të profesioneve në zonat rurale kryesisht në bujqësi dhe të punëtorëve në zanate dhe tregti. Një fakt i tillë vjen edhe prej potencialit për kufizimin e marrjes/përfutimit të aftësive të reja nga forca e punës. Vërehen ndryshime shumë të mëdha në profesione midis zonave urbane dhe rurale. Ka mungesë teknikësh, nga të cilët më pak se gjysma e numrit të atyre që gjenden në zonat urbane. Mesatarisht, 20% e punësuarve me pagë në zonat urbane janë profesionistë, krahasuar me vetëm 7% në zonat rurale. Në zonat urbane rreth 21% e të punësuarve me pagë janë punëtorë shërbimesh, krahasuar me afërsisht 13% në zonat rurale.

Tabela 17. Pjesëmarrja në profesione sipas rajoneve (%)

Ndryshoret	Urbane	Rurale	Vlera e P
Ligjvënës	3.20%	1.55%	0.003
Profesionistë	20.04%	7.26%	0.000
Teknikë	8.77%	3.67%	0.000
Nëpunës të thjeshtë	2.88%	1.36%	0.004
Punëtorë shërbimesh	20.80%	12.73%	0.000
Bujqësi	2.74%	39.83%	0.000
Punëtorë zanatesh/tregti	18.58%	17.56%	0.493
Operatorë impiantesh/makinerish	11.15%	6.86%	0.000
Profesionet fillestare	10.23%	8.03%	0.052

Burimi: Anketa për Matjen e nivelit të jetesës, 2012

Migracioni i punës ka qenë një tipar i rëndësishëm i tregut të punës. Një pjesë e forcës së zënë me punë ka emigruar dhe punon jashtë vendit. Puna jashtë vendit është një alternativë që mbetet ende tërheqëse. Për shembull, gjatë zbatimit të marrëveshjes së punësimit me Italinë, në periudhën janar 2012 deri në maj 2013, 4431 u regjistruan për punësim në Itali, nga të cilët 15 përqind ishin femra. Faktorët më të zakonshëm shtytës për punësimin jashtë vendit janë mungesa e punësimit në Shqipëri dhe nevoja për të gjetur një punë që paguhet më mire. Faktorë tërheqës për kërkimin e punësimit jashtë vendit janë pagat më të larta në vendet e destinacionit dhe cilësia më e mirë e jetës.

Një segment tjetër i forcës së zënë me punë në vend janë emigrantët e kthyer. Pas një periudhe disa vjeçare në emigracion, si rezultat i përfundimit të ciklit

të emigracionit, por edhe e ndikuar nga faktorët ekonomikë në vendet pritëse, një pjesë e forcës shqiptare të punës po kthehet. Megjithatë, personat e kthyer po përballen me familje gjithnjë e më të varfra dhe disa nga të kthyerit hasin vështirësi për riintegrimin dhe gjetjen e një vendi pune. Kthimi i qytetarëve shqiptarë në vend, veçanërisht nga vendet e Bashkimit Europian, vazhdon të influencojë tablonë demografike të Shqipërisë, si edhe të forcës së punës në vend. Gjatë periudhës 2009-2013, një total prej 133.545 individësh të grupmoshës 18-64 vjeç u kthyen në Shqipëri. Shumica e të kthyerve që janë në moshë pune, domethënë 98413 individë, ose 76 për qind, janë meshkuj. Me kalimin e kohës, nuk ndryshojnë vetëm numrat absolutë të meshkujve dhe femrave që kthehen, por edhe dinamikat e migracionit.

Ndërsa numri i femrave të kthyer u rrit në një masë të moderuar deri në 2012, duke pësuar një rënie të lehtë në vitin 2013, gjatë periudhës 2011-2012, u regjistrua një fluks në rritje i meshkujve të kthyer, periudhë e cila koïncidon edhe kulmin e krizës ekonomike në destinacionet primare si Italia dhe Greqia. Edhe pse numri në rritje i migracionit të meshkujve që kthehen është normalizuar që nga ajo kohë, përsëri numri i meshkujve që kthehen në Shqipëri mbetet i konsiderueshëm. Në vitin 2013 numri i meshkujve të kthyer ishte 28.102. Tendencë gjithnjë e në rritje nxjerr në pah nevojën për masa, që i përgjigjen karakteristikave të veçanta dhe nevojave të emigrantëve të kthyer, për të mundësuar riintegrimin e tyre në shoqërinë dhe ekonominë shqiptare.

Edhe punëtorët e huaj janë të pranishëm në Shqipëri dhe përfaqësojnë një kategori tjetër të punëtorëve që marrin pjesë në tregun e punës në vendin tonë. Në mënyrë që të jenë në gjendje të punojnë atyre ju duhet të përmbushin kërkesat ligjore për të hyrë, punuar dhe jetuar në Shqipëri. Kjo rregullohet nga Ligji për të Huajt, i cili u ndryshua kohët e fundit në përputhje me Direktivat e BE-së dhe detyrimeve të Shqipërisë, në kuadrin e integritimit në BE.

Politikat dhe institucionet e tregut të punës

Strategjia e Punësimit e zbatuar midis viteve 2003 dhe 2007 qendërzohej në promovimin e politikave aktive të punësimit nëpërmjet krijimit të një sistemi modern të shërbimeve të punësimit, zhvillimit të programeve të nxitjes së punësimit, nëpërmjet përmirësimit të sistemeve të arsimit dhe kualifikimit profesional, uljes së punësimit informal, përmirësimit të kushteve të punës dhe

mbështetjes së dialogut social.⁴⁰ Thelbi i strategjisë ishte përmirësimi i Shërbimit Kombëtar të Punësimit (SHKP) dhe i sistemit të kualifikimit profesional.

Ndërthurja e ndërhyrjeve politike të lartpërmendura me ato politika që parashikohen për nxitjen e zhvillimit ekonomik, zhvillimin e bizneseve dhe reformat në kualifikim e arsim, priteshin të arrinin një sërë synimesh, të cilat përmbledhen në Tabelën 18 më poshtë.

Tabela 18: Arritja e synimeve të punësimit, 2007-2013

Synimi	Viti bazë	Aktual
Ulja e shkallës të papunësisë deri në 11.5%*	13.5%	13.9%
Rritja e raportit midis punësimit dhe popullsisë në 56%*	50%	56.3%
Rritja e ndërmjetësimeve për punë nga SHKP në 13,000	10,000	12,965
Rritja e numrit të të kualifikuarve mes të papunëve të regjistruar nëpërmjet kurseve profesionale në 7,500 **	4,500	8,357
Rritja e numrit të pjesëmarrësve në formim të punësuar pas programit në 4,200	2,000	1,636 ⁽¹⁾
Rritja e numrit të individëve të punësuar pas pjesëmarrjes në një masë aktive në 2,500-3,000	200	2,155
Rritja e pjesës së nxënësve që ndjekin arsimin profesional në 40%	19.6%	14.2%
Rritja e investimeve në arsim në masën 5% të PBB.	3.3%	3%
Rritja e regjistrimit të fëmijëve në arsimin parashkollor në 60%	54%	57%
Rritja e pjesës së të papunëve të regjistruar që marrin pjesë në programe në 20%	...	13%
Rritja e numrit të personelit të shërbimeve të punësimit që merren me klientët në 55%	47%	65%

*Shifrat e Anketës së Forcës së punës midis viteve 2007 dhe 2012 nuk mund të krahasohen saktësisht.

**Përfshin përfituesit e programeve të ofruara nga qendrat publike të arsimit profesional dhe kualifikimit në vendin e punës (Vendimi N°47).

Tabela tregon se shumë prej synimeve të vendosura në Strategji nuk u arritën ose u arritën pjesërisht. Kjo ka ndodhur pjesërisht për shkak të ngadalësimit ekonomik si rrjedhojë e krizës globale ekonomike – dhe ndikimi që kjo krizë pati në treguesit e tregut të punës – si dhe për shkak të masave fiskale që vijuan (uljet në shpenzimet publike) për të zvogëluar deficitin e Qeverisë. Kapacitetet e brishta institucionale kanë qenë gjithashtu një pengesë për zbatimin e mëtejshëm të strategjisë.

40. Shih Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, Strategjia sektoriale për Punësimin dhe formimin profesional (2007-2013), Tiranë, 2007.

Efekti i krizës ekonomike në tregun e punës u shfaq me uljen e numrit të vendeve të punës dhe humbjen e vendeve ekzistuese veçanërisht tek të rinjtë (15 deri në 24 vjeç). Struktura e shpenzimeve publike u desh të zhvendosej për të përballuar shpenzimet e mëdha kapitale dhe rritjen e shpenzimeve të sigurimeve shoqërore (në periudhën 2008-2010 zëri i parë u rrit me afërsisht 65 për qind, ndërsa shpenzimet sociale u rritën me 52 për qind) gjatë periudhës 2008-2010. Këto ndryshime sollën uljen e burimeve të disponueshme për arsimin (-0.5 për qind të PBB-së) dhe për Shërbimin Kombëtar të Punësimit (-12.5 për qind e buxhetit të përgjithshëm të viteve 2008-2011). Pjesa e programeve aktive të punësimit dhe kualifikimit profesional u ul afërsisht 30 për qind gjatë së njëjtës periudhë, ndërsa shpenzimet për pagesën e papunësisë u ulën me më shumë se 12 për qind.

Synimet e lartpërmendura u formuluan në vitet 2006-2007, domethënë përpara se të materializoheshin (konkretizoheshin) shenjat e krizës ekonomike. Përveç kësaj, një pjesë e madhe e shifrave të tregut të punës në kohën në fjalë lidhen me të dhënat administrative dhe nuk ofrojnë një bazë të qëndrueshme për vlerësimin e tendencave⁴¹ të ardhshme. Rrjedhimisht, shumë nga objektivat e formuluar për punësimin ishin mbivlerësuar.

Shifrat e publikuara nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit (SHKP) në fund të vitit 2012 tregojnë se shumica e të papunëve të regjistruar janë femra (52 për qind), në grup-moshën 30-64 vjeç dhe me një nivel të ulët të aftësive (afërsisht 55 për qind e të gjithë të papunëve të regjistruar kanë 9 vjet shkollim ose më pak). Tregjet rajonale të punës paraqesin dallime të dukshme të normave të papunësisë rajonale, duke e kaluar raportin e 1 me 3.

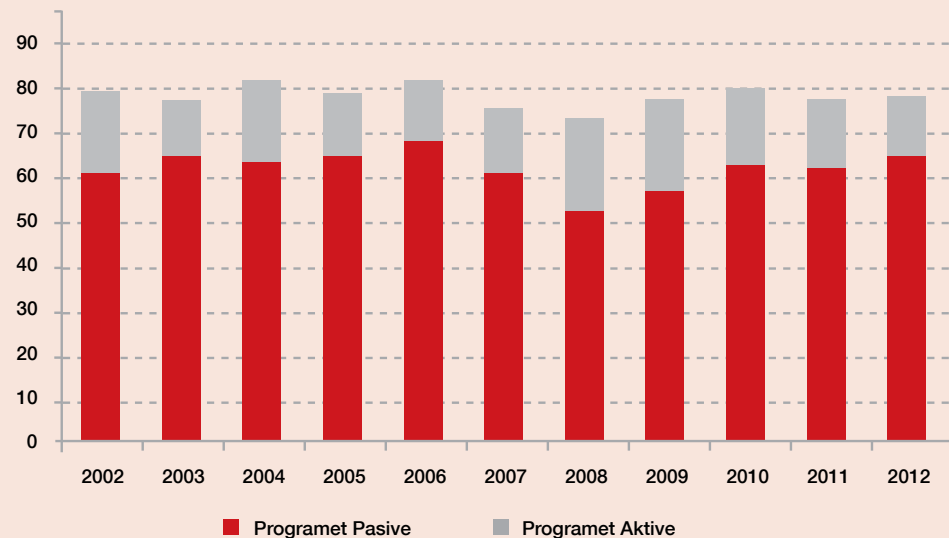
Vetëm 6.3 për qind e të gjithë të papunëve të regjistruar gëzojnë të drejtën e marrjes së pagesës së papunësisë (48.6 për qind e të cilëve janë femra), ndërsa mbi 57 për qind janë përfitues të ndihmës sociale. Mbulimi i programeve aktive të tregut të punës - duke përfshirë kualifikimin profesional - është vetëm 7.4 për qind dhe me një prirje në rënie, krahasuar me vitet e mëparshme, për shkak të tkurrjes së burimeve financiare.⁴² Shumica e fondeve të akorduara për SHKP shpenzohet për pagesën e papunësisë (65.3 për qind e shpenzimeve të përgjithshme në vitin 2012), ndërsa një pjesë e vogël investohet në programet aktive të tregut të punës (13 për qind në të njëjtin vit). Niveli më i lartë i shpenzimeve për programet

41. Anketa e parë e Forcës së punës u krye në vitin 2007, por shifrat përfundimtare u njoftuan vetëm në fund të vitit 2009.

42. Nëse përjashtohet kualifikimi profesional, mbulimi me programe aktive të punës përbën më pak se 2 për qind të numrit të përgjithshëm të të papunëve të regjistruar.

aktive u arrit në vitin 2008 dhe 2009, kur shpenzimet arritën mbi 20 për qind të shpenzimeve të përgjithshme. Sidoqoftë, kjo përfaqësonte vetëm 0,016 për qind të PBB-së, krahasuar me mesataren prej 0.6 për qind të PBB-së të investuar në programet aktive të tregut të punës në vendet e OECD-së.

Figura 15. Shpenzimet për programet aktive dhe pasive të tregut të punës (2002-2012)



Burimi: Shërbimi Kombëtar i Punësimit, Raporti Vjetor, 2012.

Pavarësisht nga kjo, është bërë përparim në një sërë fushash. Sistemi i ri i Teknologjisë së informacionit (TI) për regjistrimin e të papunëve u bë tërësisht funksional në vitin 2013. Në vitin 2007 kursantët e kualifikimit profesional ishin të rinj (15-24 vjeç), me arsim të mesëm dhe mbi këtë nivel arsimor, nga të cilët më pak se 24 për qind ishin të papunë të regjistruar. Në vitin 2012, mbi 36 për qind e kursantëve ishin të rinj (25 vjeç e lart); 30 për qind e të cilëve kishin kryer vetëm 8 vjetët e arsimit bazë; mbi një e treta ishin të papunë të regjistruar, dhe pjesa e individëve të cenueshëm/në nevojë (grupe nga popullsia rome, persona me aftësi të kufizuara, femra viktime të dhunës dhe emigrantë të kthyer) ishin më shumë se dyfishuar (nga 2 për qind në 4.4 për qind të totalit të pjesëmarrësve).

Inspektoriati i Punës shtoi veprimet e inspektimit në përputhje me shëndetin dhe sigurinë në punë dhe legjislacionin e punës. Në vitin 2011 u kryen më shumë se 14.000 inspektime, dhe këto janë zhvilluar kryesisht në ndërmarrjet tregtare,

hotele dhe restorante, kompani ndërtimore e prodhuese. Këto inspektime mbuluan mbi 137.000 punëtorë (ose 18 për qind të totalit të punëtorëve në sektorin privat). Nga këto, u zbulua se mbi 8 për qind janë të punësuar pa kontratë pune. Sipas Direktivës Kuadër 89/391/EEC, një numër direktivash që kanë të bëjnë me shëndetin dhe sigurinë në punë po kalohen në legjislacionin kombëtar; megjithatë, nevojitet punë e mëtejshme në lidhje me përputhjen me një kornizë moderne ligjore, e cila bën të mundur që vendi të përmirësojë kushtet e punës në shumë fusha, duke përfshirë edhe fushat e mbrojtjes sociale, formalizimit të punës dhe krijimit të mundësive të barabarta për femrat.

Emigracioni i qytetarëve shqiptarë për arsye ekonomike gjatë dekadës së fundit vazhdoi të ishte faktori kryesor i rënies së numrit të popullsisë, siç është pasqyruar nga rezultatet e regjistrimit të popullsisë të vitit 2011, duke sjellë një ndikim të rëndësishëm mbi madhësinë, strukturën dhe karakteristikat e tjera cilësore të forcës së punës në vend dhe të tregut të punës në përgjithësi. Pavarësisht prej masave për të menaxhuar fluksin e emigracionit jashtë vendit, ende nuk është bërë e mundur ngritja e një sistemi efikas për menaxhimin e lëvizjes së punës. Një sistem i tillë do të mundësonte lëvizjen e informuar dhe të mirëpërgatitur të punës për qytetarët shqiptarë jashtë vendit, si edhe për të huajt që tërhiqen nga tregu shqiptar i punës. Aktualisht tri marrëveshje të dyanshme me Greqinë, Italinë dhe Gjermaninë janë në funksionim, megjithëse përsëri zbatimi i tyre kryhet ad hoc. Përveç kësaj, ka kërkesë për zgjerimin e gjeografisë së marrëveshjeve të dyanshme për lëvizjen e punës me vende të tjera, si për shembull Britania e Madhe, Franca. Ekzistojnë të dhëna se disa agjenci private punësimi rekrutojnë punëtorët shqiptarë për punësim jashtë vendit. Megjithatë, ende nuk ka një mekanizëm për të siguruar përpunimin dhe zbatimin e standardeve për rekrutimin etik dhe të drejtë. Megjithëse legjislacioni shqiptar, kur flitet për punësimin e qytetarëve të huaj në Shqipëri, ka përparuar në një linjë me atë që është arritur më BE-së (Ligji për të Huajt 108/2013), përsëri vendit i mungojnë politika të posaçme për të rregulluar statusin e punëtorëve të huaj në tregun shqiptar të punës dhe mbrojtjen e tyre. Prandaj, është e nevojshme përfshirja e lëvizjes së punës në sistemet ekzistuese të informacionit mbi tregun e punës, në procedurat dhe mekanizmat e rregullore për të promovuar mundësi për një punë të denjë dhe mbrojtje për punonjësit shqiptarë dhe ata të huaj. Rikthimi i qytetarëve shqiptarë në vend, veçanërisht nga vendet e Bashkimit Europian, vazhdon të ndikojë tek tabloja demografike e vendit, si edhe tek forca e punës në vend. Gjatë periudhës 2009-2013, një numër total prej 125, 197 individësh

të grupmoshës nga 18-64 janë kthyer në atdhe⁴³. Strategjia Kombëtare për Riintegrimin e qytetarëve të kthyer (2010-2015) dhe Plani përkatës i Veprimit janë në proces zbatimi për të siguruar riintegrimin e të kthyerve, veçanërisht në tregun lokal të punës, duke institucionalizuar ndihmën e dhënë nëpërmjet ngritjes së një rrjeti në vend me Sportele Migracioni me zyrat rajonale dhe vendore të punësimit. Përsëri, të kthyerit kërkojnë të kenë mundësi më të mira për hyrjen në tregun e punës dhe në kualifikimin profesional, për të siguruar përdorimin në maksimum të aftësive dhe njohurive të marra gjatë përvojës së tyre në emigrim. Sistemi aktual i kualifikimit profesional nuk e njeh të nxënit e mëparshëm, veçanërisht kualifikimet dhe aftësitë e fituara në emigracion si për qytetarët shqiptarë ashtu edhe për të huajt, duke bërë që ndikimi i zhvillimit njerëzor të emigracionit të mbetet i pashfrytëzuar. Lëvizja e punës do të jetë ende e pranishme në vend. Për këtë arsye është e rëndësishme që të krijohen kushtet dhe kuadri i nevojshëm ligjor e institucional për mundësimin e lëvizjes së punës për qytetarët shqiptarë, të cilët zgjedhin të punësohen jashtë vendit. Është i rëndësishëm orientimi në mënyra që nxitin emigrimin qarkullues, duke qenë kështu në një linjë me nevojat e emigrantit dhe të vendit të origjinës apo vendit pritës. Emigracioni ka patur kontributin e tij nëpërmjet dërgesave, por edhe nëpërmjet njohurive që shumë nga emigrantët kanë zgjedhur të vënë në shërbim të vendit të tyre. Nga ana tjetër, disa emigrantë janë të detyruar të kthehen në shtëpi sipas marrëveshjeve të ripranimit. Lehtësimi i integritit të tyre në tregun e punës është një detyrim i trefishtë për strukturat publike. Së pari, si një detyrim ndaj qytetarëve të tyre; së dyti, si një kategori nga e cila mund të përfitojë tregu i punës përsa i përket cilësisë, formimit e shërbimeve, dhe së treti, si një zbatim i detyrimeve që rrjedhin nga bashkëpunimi me BE-në.

Si një vend ku numri i bashkëkombësve që vijnë për të punuar po rritet gjithnjë e më shumë, por edhe si një pjesë e procesit të integritit europian, është e nevojshme që të përputhen politikat dhe legjislativi i brendshëm mbi punësimin e të huajve në vend me standardet europiane.

43. INSTAT & IOM, (2014), Raporti mbi emigrantët e kthyer dhe riintegrimin (i pabotuar).

KAPITULLI 2

PROBLEMET QË DUHEN TRAJTUAR E ZGJIDHUR

Rritja ekonomike gjatë dhjetëvjeçarit të dytë të tranzicionit në Shqipëri ka qenë kryesisht rrjedhojë e zhvendosjes së punës nga sektorët me produktivitet të ulët te ato me produktivitet më të lartë dhe i transformimeve strukturore, që hapën vende pune në prodhim dhe shërbime, ndërkohë që roli i bujqësisë ka pësuar rënie.⁴⁴ Të dhënat tregojnë se shndërrime të tilla sektoriale drejt rritjes zgjasin vetëm për një periudhë të kufizuar dhe kjo është arsyeja përse në vitin 2006 u parashtrua nevoja për një «Program të ri për rritjen ekonomike» për Shqipërinë, i cili do të trajtonte forcimin e kapitalit njerëzor nëpërmjet arsimit dhe aftësive, si faktori më i rëndësishëm për një rritje të qëndrueshme. Bazuar në këtë Program, rritja e të ardhurave në nivelet europiane duhet të vijë nga përmirësimet, që nevojitet të bëhen në prodhimtarinë brenda sektorit, si edhe nga akumulimi i kapitalit fizik dhe njerëzor.

Duke patur parasysh këtë arsyetim, qeveria shqiptare ka shpallur në programin e qeverisë për periudhën 2013-2017, se do të zbatojë një model të ri për rritjen e vendit gjatë 15 deri 20 vitet e ardhshme, bazuar në politika të strukturuar dhe të përpunuara më mirë, me një gamë më gjithëpërfshirëse, për t'i dhënë një shtysë maksimale rritjes ekonomike, për të siguruar qëndrueshmëri të komponentëve të saj, për të rritur produktin e brendshëm dhe shkallën e eksporteve, si dhe për të krijuar kushtet për hapjen e një numri të madh vendesh pune në sektorët ekonomikë më strategjikë të vendit. Njohuritë dhe aftësitë janë në themel të një modeli të tillë rritjeje ekonomike, kurse hartimi i politikave të duhura publike për punësimin dhe arsimin e kualifikimin profesional janë faktori vendimtar për arritjen e saj.

Makro-ekonomia

Politikat makro-ekonomike që u ndoqën gjatë dhjetëvjeçarit të fundit arritën të stabilizojnë bilancin e pagesave, duke pakësuar inflacionin dhe mbështetur rritjen

44. Banka Botërore, Memorandumi ekonomik i vendeve, 2006, 2010.

e prodhimit. Kërkesa e brendshme në rritje – e ushqyer nga zgjerimi i sektorëve të tillë si: ndërtimi, industria dhe shërbimet, si edhe hyrja e dërgesave – ishte shtytësi kryesor i zhvillimit. Rritja ekonomike e uli varfërinë, por pati ndikim të kufizuar si mbi sasinë, ashtu edhe cilësinë e punësimit.

Goditja globale ekonomike dhe financiare u transmetua në ekonominë shqiptare nëpërmjet kanalit të tregtisë dhe lidhjes me ekonomitë europiane, të ndikuara nga kriza sunduese e borxheve (veçanërisht me Greqinë dhe Italinë). Dërgesat në rënie dhe eksportet e rrudhura e zvogëluan rritjen e PBB-së në më pak se 3 për qind gjatë periudhës 2009-2012. Stimuli fiskal, i vendosur në vitin 2008, arriti të kufizonte rënien e PBB-së, por në kurriz të borxhit publik në rritje dhe të prapambetjes së ndjeshme. Kërkesa e brendshme e dobët dhe pasiguritë që rrethojnë rimëkëmbjen e ekonomisë në Eurozonë pritet të vazhdojnë të kenë efektin e tyre në ekonominë shqiptare gjatë viteve të ardhshme, kur rritja ekonomike është projektuar të jetë vetëm 2 për qind deri në vitin 2016.

Nevoja për të korigjuar çekuilibrimet fiskale dhe për të zvogëluar borxhin publik e ka ulur në mënyrë të ndjeshme hapësirën fiskale në dispozicion për të ndërmarrë masa ekspansionuese/zgjeruese për të mbështetur rritjen dhe krijimin e vendeve të punës.

Programi afatshkurtër rregullues që do të zbatohet parashikon si masa në lidhje me të ardhurat (taksa vetjake mbi të ardhurat, taksa mbi pasurinë dhe detyrimet e akcizës), ashtu edhe me shpenzimet (reforma e programit të asistencës sociale), me qëllim zgjerimin e bazës së taksave dhe përmirësimin e frytshmërisë së shpenzimeve sociale. Këto masa do të shoqërohen nga reforma strukturore për të përmirësuar qeverisjen dhe sundimin e ligjit, për të pakësuar pengesat infrastrukturore dhe nxitur zhvillimin e sektorit privat.

Rritja e vërtetë ekonomike pritet të përmirësohet gradualisht nga 2.1% në vitin 2014 te 4.5% në vitin 2017⁴⁵. Rimëkëmbja ekonomike do të vijë si rezultat i zbatimit të politikave, që nxisin eksporte më të mëdha dhe rënie të importeve pjesërisht për shkak të zëvendësimit të disa importeve me prodhimin vendas, si edhe për shkak të rritjes së kërkesës së brendshme. Në qendër të politikës fiskale do jetë rritja e efikasitetit të shpenzimeve publike, renditja e shpenzimeve sipas përparësive që japin efekte më të mëdha dhe të shpejta, hapja e mundësive të reja për investime nga sektori privat i orientuar drejt fitimit, rritjes ekonomike dhe punësimit. Në një periudhë afatmesme parashikohet të bëhet ulja e taksave

dhe thjeshtimi i sistemit tatimor e fiskal, shlyerja e borxheve publike ndaj biznesit për shërbimet e kryera apo kontratat e ekzekutuara, pagesa e rimbursimeve të vonuara të TVSH-së, inkurajimi i investimeve të brendshme dhe të huaja në sektorin privat dhe për zhvillimin e vendit etj.

Kështu, si rrjedhojë e efektit të paketës së re fiskale për vitin 2014 dhe përmirësimeve administrative në mbledhjen e detyrimeve tatimore, parashikohet që të ardhurat nga buxheti do të rriten mesatarisht me 9% gjatë çdo viti në harkun kohor të tre viteve në vazhdim. Investimet publike pritet të jenë të paktën në rreth 5% të PBB-së, të cilat përbëjnë një nivel optimal për mbështetjen e një rritjeje ekonomike të mirë dhe të qëndrueshme.

Zhvillimi i biznesit

Në ekonominë shqiptare mbizotërojnë ndërmarrje të mesme e shumë të vogla (mikro) dhe importet. Strategjitë për zhvillimin e ndërmarrjeve, të zbatuara në të shkuarën për përmirësimin e kuadrit ligjor dhe të mundësive për të pasur shërbimet financiare dhe jo financiare patën ndikim pozitiv te klima e biznesit. Veprimtaritë politike për trajtimin e ekonomisë informale janë përqendruar kryesisht në uljen e taksave të korporatave dhe kontributeve të sigurimeve shoqërore të ndërmarrjeve, kurse më pak vëmendje u është kushtuar përcaktuesve të informalitetit, nevojës për stimuj dhe mbështetjes gjatë procesit të kalimit nga informaliteti në formalitet, si edhe çështjeve që kanë të bëjnë me zbatimin e legjislacionit për mbrojtjen e punësimit. Si pasojë, këto masa kanë dhënë rezultate të kufizuara në drejtim të zhvendosjes së punëtorëve dhe ndërmarrjeve për në ekonominë formale.

Ndërmarrjet vazhdojnë të përballen me një numër detyrimesh ndaj produktivitetit, si ato me burim të brendshëm (d.m.th. kapacitetet e menaxhimit, teknologjia dhe pajisjet; baza e aftësive të forcës së punës dhe mundësia e qasjes te burimet), ashtu edhe ato me burim të jashtëm (d.m.th. një mjedis mundësues për biznesin dhe një sistem gjygjësor që funksionon ashtu si duhet), të cilat do të duhet të trajtohen në një periudhë afatmesme për të nxitur kapacitetet e sektorit privat që të krijojë më shumë vende pune cilësore, të tërheqë partnerët e huaj të biznesit, si edhe për të rritur konkurrueshmërinë në vend.

Çrënjësja e informalitetit dhe korrupsionit nëpërmjet pakësimit në maksimum të pengesave administrative dhe kostove të biznesit, rritjes së lirisë së tregut, ruajtjes së konkurrencës së ndershme dhe heqjes së monopoleve, heqjes së taksës për biznesin e vogël dhe zvogëlimin e barrës së tyre fiskale në vitet e

45. Republika e Shqipërisë, (2013), Programi Qeveritar, 2013-2017, Shqipëri.

ardhshme, inkurajimit dhe mbështetjes së kulturës së ndërmarrjeve moderne për bizneset, me përqendrim të veçantë tek përmirësimi i menaxhimit, kualifikimet e punëtorëve, standardet cilësore dhe konkurrueshmëria, tërheqja e investimeve, përparimi i inovacioneve dhe i teknologjisë së re etj., janë disa nga përparësitë e përcaktuara në Programin e Qeverisë 2013-2017 përvoja i përket zhvillimit të ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme. Në të njëjtën kohë, aktiviteti sipërmarrës i femrave ka mbetur i kufizuar, duke pasqyruar kështu kufizimin e tyre në lidhje me lirinë ekonomike, pronësinë mbi asetet dhe pronën, vendimmarrjen dhe mundësinë e qasjes tek kreditë dhe shërbimet për mbështetjen e biznesit. Për këtë arsye, përgjigjet politike të cilat synojnë një treg pune më të drejtë dhe gjithëpërfshirës, i cili nxit inovacionin, përparimin dhe rritjen, duhet të përgatisin masa të posaçme, të cilat i largojnë këto pengesa ndaj ngritjes së aktivitetit sipërmarrës të grave dhe rrisin mundësinë e qasjes së tyre tek funksionet mbështetëse, duke përfshirë edhe të nxëniet mbi sipërmarrjen.

Përparimi i teknologjisë dhe inovacionit do të mbështetet nga një numër programesh, si për shembull Programi italian për Zhvillimin e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme (45 milionë EUR), zbatimi i Fondit Europian për Europën Juglindore nëpërmjet Bankës Qendrore të Shqipërisë (20 milionë EUR), zbatimi i Fondit të Inovacionit (40 milionë Lekë), Fondi i konkurrencës (20 milionë Lekë/vit gjatë periudhës 2013-2015), Fondi për kreativitet ekonomik (10 milionë Lekë/vit (2013-2016)), si edhe disa programe të tjera për nxitjen e biznesit dhe inovacionit. Rreth 2000 sipërmarrës do të trajtohen në lidhje me aspektet e ndryshme të sipërmarrjes dhe të zhvillimit të biznesit, si edhe do të bëhet shtrirja e moduleve dhe kurrikulës/programit të sipërmarrjes në të gjitha nivelet e arsimit.

Sektori bujqësor

Ende ka pabarazi midis zonave urbane dhe rurale. Bujqësia vazhdon të mbetet aktiviteti mbizotërues në zonat rurale, me gjithë ekzistencën e një numri të vogël njësisish bujqësore vendore⁴⁶ krahasuar me pjesën tjetër të veprimtarive ekonomike. Edhe pse ky sektor ka shënuar rritje të vazhdueshme, përsëri ai është i organizuar përgjithësisht në ferma të vogla, kryesisht për të siguruar jetesën. Për më tepër,

46. Njësi vendore është një ndërmarrje apo një pjesë e saj (p.sh. një repart pune, fabrikë, magazinë, zyrë, minierë ose depo), që ndodhet në zonat e përcaktuara gjeografikisht - në atë vend ose prej vendit nga ushtrohet një aktivitet ekonomik, - në të cilin, përveç disa rasteve, punojnë të paktën një ose më shumë persona (ndonëse me kohë të kufizuar) për një ndërmarrje të vetme.

llojshmëria ekonomike është e kufizuar në zonat rurale, pasi industria, turizmi dhe shërbimet e tjera janë relativisht të pazhvilluara. Puna jashtë fermës është mjaft e kufizuar në këto zona, veçanërisht për punëtorët femra. Ekziston një model sipas të cilit zonat rurale me nivelet më të larta të punëtorëve të fermës, që mbështeten te bujqësia me përmasa të vogla dhe/ose te mungesa e aktivitetit të larmishëm ekonomik, kanë nivele më të ulëta të papunësisë dhe një hendek më të ngushtë papunësie midis punëtorëve meshkuj dhe atyre femra. Megjithatë, këto ndryshime më të vogla gjinore si në pjesëmarrjen e forcës së punës, ashtu edhe në shkallën e punësimit, nuk pasqyrojnë barazi më të madhe në zonat apo rajonet rurale, sepse në fakt ato janë pasqyrim i niveleve të ulëta të aktivitetit ekonomik dhe të punësimit rural jashtë ferme në përgjithësi.

Nxitja e prodhimit bujqësor nëpërmjet uljes së kostove, rritjes së konkurrueshmërisë dhe shtimit të punësimit përbëjnë gjithashtu objektivat kryesorë për periudhën 2014-2017. Programi i Qeverisë parashikon një sërë masash, të cilat do të trajtojnë problematikat e zhvillimit bujqësor, si për shembull: ulja e taksës mbi vlerën e shtuar për farërat, fidanët, materialin gjenetik shtazor, plehërat kimike, pesticidet, vaksinat për bagëtitë etj., duke furnizuar bujqësinë dhe veprimtaritë e ngjashme rurale me karburant pa akcizë, duke nxitur përhapjen e farërave të përzgjedhura dhe produktive, duke mbështetur blerjen në grup të pajisjeve mekanike bujqësore, traktorëve dhe kultivuesve të motorizuar, duke rehabilituar sistemin e ujitjes dhe kullimit, duke ringjallur flotën e peshkimit dhe siguruar pajisjet për peshkim në ujëra të thella, me ngritjen e tregjeve të peshkut, zhvillimin e akuakulturës dhe të eksportimit të molusqeve drejt vendeve të BE-së etj.

Projektet IPARD-0 dhe IPARD II 2016-2020 do të mbështesin financiarisht dhe teknikisht investimet në ferma, duke ofruar grante të vogla për investime në përpunim dhe për rritjen e larmisë së ekonomisë rurale, si edhe mbështetje për veprimtaritë jo bujqësore, si për shembull turizmi rural, produktet artizanale të prodhimit me dorë, marketimi etj.

Rreth 200.000 fermerë do të përfitojnë nga sistemi i përmirësuar i ujitjes, duke krijuar kështu kushte më të mira për zhvillimin e prodhimit bujqësor. Meqenëse një nga faktorët që aktualisht pengon konkurrueshmërinë dhe rritjen në bujqësi është edhe mënjanimi i grave rurale dhe ndrydhja e potencialit të tyre, sigurimi i mundësinë për qasjen e grave tek burimet prodhuese (p.sh. toka, kreditë, informacioni, zgjerimi bujqësor, shërbimet e zhvillimit të biznesit) do të jenë me rëndësi për zhvillimit koherent rural gjatë viteve të ardhshme. Po kështu reformat duhet të rigjallërojnë tregun e tokës dhe të nxisin dhënien me qera

afatgjatë të fermave. Për secilën nga ndërhyrjet e kërkuara, nevojitet kryerja e trajnimeve profesionale modulare, si për shembull në lidhje me investimet dhe produktivitetin në ferma, marketimin, zbatimin dhe menaxhimin e projekteve, turizmin rural, zbatimin e teknologjive moderne për ujitje etj. Për të rritur ndikimin pozitiv në produktivitetin bujqësor, trajnimet e tilla profesionale duhet të jenë të arritshme për forcën e punës në zonat rurale, si nga meshkujt ashtu dhe nga femrat.

Punësimi dhe përfshirja sociale

Deri më sot u është kushtuar shumë pak vëmendje kostove ekonomike dhe shoqërore të shoqëruara me numrin e madh të punëtorëve të zënë si pjesëtarë që sjellin kontribute në familje, kryesisht në sektorin e bujqësisë. Ky fenomen ndikon më shumë tek gratë dhe të rinjtë, duke përfunduar shpesh në një cikël të përvetshëm të varfërisë dhe përjashtimit social.

Informaliteti është i lartë kur flitet për kushtet e punës, si edhe për punën e papaguar në familje. Shumica e femrave dhe e të rinjve kryejnë punë të papaguar në familje, veçanërisht në zonat rurale. Impakti i informalitetit është pesëfish: së pari, ai ndikon drejtpërdrejt tek siguria e punës, sepse mungojnë kontratat; së dyti, ai ndikon tek e drejta për sigurime shoqërore, të cilat janë shumë të rëndësishme për mbulimin me sigurimin shëndetësor dhe pensionin e pleqërisë, duke vënë në rrezik jetesën në një periudhë më të vonshme të jetës; së treti, ai pakëson pagesën dhe burimin e të ardhurave, duke rënduar mirëqenien ekonomike; së katërti, ai vë një barrë fiskale mbi ekonominë nëpërmjet evazionit tatimor; së pesti, ai pengon zhvillimin e tregut në fushat që varen shumë nga puna e familjes, si për shembull bujqësia. Për më tepër, ai rrit cenueshmërinë e femrave, varësinë e tyre ekonomike prej burrave, si edhe rrit varfërinë e tyre në pleqëri për shkak të ndërthurjes së të ardhurave më të ulta dhe viteve më të pakta me sigurime shoqërore/shëndetësore/pensionin. Në këtë gjendje nevojiten zbatimi më i fuqishëm i ligjit, si edhe skemat e nxitjes për punëdhënësit për të inkurajuar punësimin formal nëpërmjet kontributeve të zvogëluara ose stimujve të tjerë financiarë.

Përfshirja sociale mbetet ende një çështje për t'u trajtuar. Grupet si romët dhe personat me aftësi të kufizuara, shpesh janë lënë pas dore dhe politikat nuk janë konkretizuar gjithmonë në përputhje me rrethanat. Këto grupe kërkojnë politika të posaçme, të hartuara në përshtatje me karakteristikat dhe nevojat e

tyre për sa u përket nevojave arsimore, kualifikimeve profesionale, fuqizimit dhe punësimin.

Punësimi i të rinjve është një çështje reale, veçanërisht nëse kemi parasysh punën e papaguar në familje. Shumica e të rinjve të punësuar kryejnë punë informale ose të papaguar në familje, gjë e cila dëshmon për punësim të kufizuar dhe kushte të këqija punësimi. Shumica e të rinjve të papunë kanë nivel të ulët arsimor dhe për personat që jetojnë në zonat rurale bujqësia mbetet burimi kryesor i punësimin. Femrat në moshë të re kanë një shkallë të njëjtë papunësie, por kjo fsheh kushtet më të këqija të punësimin, kryesisht punën e papaguar në familje, që duket se është gjithnjë në rritje, dhe pabarazitë sektoriale që ekzistojnë. Femrat kanë një shkallë shumë më të ulët pjesëmarrjeje të forcës së punës, si edhe një normë më të lartë të pasivitetit për shkak të përgjegjësisë në familje. Ato janë të përqendruara në kryerjen e punëve "tipike femërore", të cilat janë edhe punët më pak të paguara dhe ofrojnë pak mundësi për përparim në karrierë. Përveç kësaj, ka nevojë të ngutshme për rritjen e numrit të femrave në profesionet jo tradicionale, si dhe për mënjanimin e stereotipave gjinorë në sistemin arsimor. Orientimi i vajzave të reja në profesione tipike «femërore» të paguara pak dhe që nuk kërkojnë shumë aftësi, rrit hendekun gjinor në lidhje me pagat dhe mundësinë e tyre për të gjetur punë në sektorin informal. Paralelisht, edhe orientimi stereotipik gjinor i djemve në profesione «mashkullore» rrit rolet dhe normat e gjinive dhe po njëllon i kufizon aftësitë e mundshme/potenciale mashkullore.

Pavarësisht prej një farë përparimi, shumë punë mbetet për të bërë në lidhje me përmirësimin e kapacitetit të Shërbimit Kombëtar të Punësimin (SHKP) në mënyrë që të kryejë të gjitha funksionet e një shërbimi modern dhe publik në të gjithë vendin, duke përfshirë këtu edhe zonat rurale, të cilat kanë nevojë të ngutshme për këto shërbime. Funksionet që kërkojnë vëmendje më të madhe janë: ndihma e individualizuar për të papunët për të gjetur punësim të përshtatshëm; shpallja e punëkërkuarëve dhe e vendeve të lira të punës; lehtësimi i lëvizshmërisë së profesioneve; mbledhja dhe analizimi i informacionit më të plotë të mundshëm në lidhje me gjendjen në tregun e punës dhe zhvillimin e saj në të gjithë vendin, ashtu edhe në degët e industrisë dhe profesione të ndryshme; si dhe hartimi, monitorimi dhe vlerësimi efikas i programeve që synojnë lehtësimin e (ri)hyrjes në punësim të punëkërkuarëve në rrezik përjashtimi nga tregu i punës. Organizimi dhe zbatimi i përmbushjes së funksioneve kryesore duhet reformuar, si edhe duhen caktuar burime të mjaftueshme njerëzore dhe financiare për të siguruar

që: i) i gjithë stafi i SHKP-së të ketë aftësitë e duhura për këshillim dhe orientim, ii) të gjitha zyrat të arrijnë një nivel më të arsyeshëm të ofrimit të shërbimit; dhe iii) të zbatohen procedura të njëjta.

SHKP ende nuk është kudo i parapëlqyer prej punëkërkuësve për gjetjen e vendit të punës, por as edhe prej punëdhënësve për gjetjen e punëtorëve të tyre. Depërtimi në tregun e punës dhe numri i vendeve të lira të punës të trajtuara nga SHKP, është në nivelin 16,000 në vit, pra nën mesataren europiane (30 deri 50 për qind). Modernizimi i shërbimeve të trajnimit dhe zhvillimi i një Sistemi koherent informacioni mbi tregun e punës janë çështje që duhen zgjidhur. Për të siguruar përdorimin efikas të burimeve të pamjaftueshme, duhet bërë hartimi dhe orientimi më i mirë i programeve të punësimit, të cilat duhet të jenë pjesë e një pakete gjithëpërfshirëse shërbimesh të përshtatura për kapërcimin e dizavantazheve të sistemit, me të cilat përballen individët në tregun e punës. Qartazi një gjë e tillë kërkon një qasje me ndjeshmëri ndaj problemeve gjinore, kur flitet për masat kundrejt dinamikave demografike, ekonomike dhe të tregut të punës.

Punësimi është qëllim kryesor i programit të Qeverisë, e cila është zotuar për hapjen e 300.000 vendeve të reja të punës për femrat dhe meshkujt në industrinë prodhuese, industrinë detare, në aktivitetet bujqësore dhe blegtorale, në industrinë e turizmit, teknologjisë së informacionit etj. Këto do të jenë objekt i detajuar i programeve të veçanta për secilin sektor. Gjithashtu, parashikohet krijimi i një numri të madh mundësish për punësim nëpërmjet reformimit të programit aktual të ndihmës ekonomike.

Procesi i reformimit të Shërbimit Kombëtar të Punësimit synon kthimin e tij në një subjekt me autonomi buxhetore dhe administrative, me zyra të modernizuara pune dhe me një sistem për sigurimin e punësimit, me programe të frytshme për nxitjen e punësimit dhe të kualifikimit profesional, të cilat lidhen me nevojat e ekonomisë dhe me një personel të trajnuar mirë si në selinë e këtij shërbimi, ashtu edhe në nivel rajonal, i cili të jetë i aftë që të menaxhojë sistemin e modernizuar të TI-së. Dialogu me sindikatat, kultura tripalëshe midis shtetit, punëdhënësve e punëmarrësve dhe Këshillit Kombëtar të Punës do të jenë të dobishme për shtjellimin e politikave të punësimit, pagave dhe përfitimeve shoqërore.

Mungon një model efikas bashkëpunimi midis SHKP-së dhe sektorit privat. Një bashkëpunim i tillë duhet të përfshijë kontributin e sektorit privat për përcaktimin e profesioneve më të kërkuara në ekonomi për një periudhë afatshkurtër dhe afatmesme, duke rritur hapjen e tyre ndaj sistemit të ri të ofrimit të vendeve

të punës nëpërmjet zyrave të punësimit të SHKP-së, pjesëmarrjes aktive në procesin e hartimit të programeve, si dhe duke ofruar mjediset e tyre dhe burime njerëzore të nevojshme për punën praktike të nxënësve dhe të rriturve në AFP etj.

Përfituesit nga asistencë sociale do të përfshihen në punë komunitare. Papunësia në radhët e punëkërkuësve femra të regjistruara do të përgjysmohet dhe do të rritet mundësinë e qasjes së personave me aftësi të kufizuara nëpërmjet kurseve të përshtatura të formimit profesional. Përveç kësaj, edhe pengesat me të cilat përballen personat me aftësi të kufizuara, të cilët përfitojnë nga AFP si: mundësia e qasjes fizike në kurset e AFP-së, mungesa e instruktorëve të trajnuar, mungesa e materialeve të përshtatshme, informacioni i kufizuar, ngurrimi i kompanive si edhe i institucioneve publike për t'i punësuar ata, mungesa e shërbimeve shoqërore mbështetëse, si dhe e personave që përkujdesen për to, bashkë me çështjet e transportit, duhen zgjidhur me masa konkrete. Do t'i jepet përparësi trajnimit të të gjithë punëkërkuësve të regjistruar që i përkasin moshës nën 25 vjeç. Në të njëjtën mënyrë, të gjitha vajzave dhe grave, të cilat janë regjistruar si punëkërkuese, do t'u ofrohet trajnim brenda vitit të parë të mandatit, ndërsa brenda dy viteve të para do të synohet një trajnim i tillë për të gjithë punëkërkuësit e regjistruar.

Programi i Qeverisë synon transformimin e Programit të ndihmës ekonomike në Program për riintegrimin shoqëror/social, sipas të cilit sasia e shpërblimit nga Programi i riintegrimin social do të përcaktohet me bazë individuale dhe jo në bazë familjeje. Sasia e shpërblimit nga ky program do të synojë kapërcimin e kufirit të varfërisë. Programi i riintegrimin në zonat rurale do të zëvendësojë pagesat nga Skema e ndihmës ekonomike me "Punë në vend të Ndhmës ekonomike". Një program i tillë do të gjenerojë vende pune për përfituesit nga Programi i riintegrimin social në bashkësitë e tyre, në njësinë e qeverisjes vendore ose në projektet qendrore të qeverisë. Fondi Social do të ketë fokus të veçantë dhe do të sigurojë fonde për grupet më në rrezik përjashtimi. Si pjesë e Fondit Social do të krijohet edhe një Fond Kombëtar për shërbimet sociale, si edhe Fondet rajonale për shërbimet sociale. Reformat e ndërmarra do të mbështeten nga një kuadër i ri legjislativ për Nxitjen e punësimit.

Arsimi dhe kualifikimi profesional

Niveli arsimor i një shoqërie përbën një përcaktues të fuqishëm si të performancës së tregut të punës, ashtu edhe të varfërisë së saj. Reformat e kryera gjatë viteve të fundit kanë bërë hapa të rëndësishëm në drejtim të rritjes së sasisë së përgjithshme të arsimit. Megjithatë, një gjë e tillë duhet të përputhet tërësisht me rritjen e cilësisë dhe më e rëndësishmja, me lidhjen e rezultateve arsimore kundrejt nevojave të tregut të punës. Mospërputhja e aftësive në Shqipëri paraqitet në dy forma: i) mbikualifikimi, pra individë që punojnë në profesione për të cilat janë të mbikualifikuar ose në fusha që nuk kanë lidhje me fushën e tyre të studimit; dhe ii) nënaftësitë që rrjedhin nga mangësitë e aftësive, të cilat bëjnë që punëdhënësit të punësojnë punëtorë, që nuk janë më të përshtatshmit për punën e cila u ofrohet. Ka një mospërputhje midis nevojave për aftësi nga bizneset dhe fushave të studimit nga të diplomuarit. Në biznese të tilla si në bujqësi dhe agro-përpunim, në prodhimin e veshjeve dhe këpucëve, në turizëm, ndërtim, transport dhe komunikacion, energji, si edhe në fushën e teknologjisë së informacionit dhe komunikimit ka mungesë specialistësh e teknikësh.¹⁸ Ka shumë pak të diplomuar në fushat mjaft të kërkuara, si për shembull teknologë, kontabilistë, agronomë, menaxherë prodhimi, inxhinierë tekstilësh, inxhinierë mekanikë, specialistë të TI, analistë dhe programues. Përveç kësaj, programet universitare janë kryesisht teorike dhe kanë mangësi përsa u përket aftësive praktike. Nga ana tjetër, ka një numër të madh të diplomuarish në degë të tilla, si studime arsimore, administrim biznesi, financë, juridik, gjuhë angleze, histori dhe gjeografi. Ky rezultat çon te shtrembërimi i tregut të punës, te mungesa e ofertës së punës, ndërkohë që ka kërkesë për punë dhe në mbiofertë të punës në fusha të tjera për të cilat ka më pak kërkesë. Gjithashtu, këto të fundit përbëjnë fushat e studimit drejt të cilave orientohen vajzat e reja, duke krijuar stereotipa të qëndrueshëm gjinorë në arsim, gjë e cila mund të sjellë në mangësi të forcës së punës së aftë, ndarje profesionale dhe hendek gjinor në lidhje me pagat.

Sistemi i arsimit dhe kualifikimit profesional vazhdon të ndikohet nga përfshirja e kufizuar e partnerëve socialë; nga një sistem shumë i centralizuar me plotësim të ulët të nevojave lokale; nga ndarja midis arsimit profesional dhe formimit profesional; dhe nga qasjet jo të përshtatshme të monitorimit dhe vlerësimit për të matur si cilësinë, ashtu edhe sasinë e arsimit, formimit profesional dhe të nxënimit gjatë gjithë jetës. Këto mbeten probleme për t'u zgjidhur me përparësi.

Lidhjet midis sistemit të arsimit e formimit profesional dhe industrisë janë të dobëta, kurse shumica e kurrikulave ofrojnë shumë pak hapësirë për praktikimin e aftësive të nxëna. Mungesa e kualifikimeve, që reflektojnë kompetencat e reja

të kërkuara nga sektorët e rinj ekonomikë dhe një ekonomi e orientuar nga risitë, e shoqëruar kjo edhe me mangësitë e informacionit mbi tregun e punës, i bëjnë këto çështje edhe më të ndërlikuara. Sistemi vazhdon të jetë i nënfinancuar, me stimuj të dobët për pjesëmarrjen e punëdhënësve, si dhe me burime të kufizuara të investuara për përmirësimin e cilësisë së infrastrukturës dhe për trajnimin e mësuesve dhe instruktorëve. Megjithëse deri më sot janë futur disa koncepte në lidhje me sipërmarrjen, ka ende për të bërë për trajnimet serioze mbi sipërmarrjen, si përsa i përket vetëpunësimit, ashtu edhe hapjes së bizneseve të reja, ndërkohë që një gjë e tillë është vendimtare duke patur parasysh faktin që më shumë sesa 96% e bizneseve në Shqipëri janë ndërmarrje të vogla dhe të mesme.

Edhe aftësia tërheqëse e arsimit profesional është ende e dobët, pasi konceptohet si rruga e dytë më e mirë drejt arsimit tretësorr, dhe jo si një rrugë për të hyrë në tregun e punës. Arsimimi për karrierën, si një mjet për të ndihmuar nxënësit dhe familjet e tyre për të marrë vendime është ende i pamjaftueshëm. Përpunimi i standardeve dhe programeve profesionale, i orientuar drejt përfuturit të kompetencave dhe futja e praktikave në ndërmarrje kanë mbetur prapa. Ende ka pak programe ekzistuese pasdytësore të arsimit dhe kualifikimit profesional për të diplomuarit nga shkollat e mesme, të cilat të jenë në gjendje t'i përgjigjen kërkesës në rritje të ndërmarrjeve dhe që u mundësojnë individëve të hyjnë dhe të dalin nga arsimi e kualifikimi në kohë të ndryshme të karrierës së tyre. Mundësitë për të nxënë gjatë gjithë jetës dhe mundësia për personat e larguar herët nga shkollimi e punëtorët me aftësi të pakta që të rrisin kompetencat e tyre për punë, janë ende të kufizuara si në sasi, ashtu edhe në cilësi.

Aktualisht qendrat publike të kualifikimit profesional (QKP) janë tërësisht të paefektshme dhe shumë larg përmbushjes së misionit të tyre. Numri i kursantëve është shumë i kufizuar, oferta e trajnimit është e dobët përsa i përket llojit dhe numrit të kurseve, kurset janë të shkurtra, kurrikula/programet janë të vjetruara dhe të paplota (mungesa e materialeve mësimore), dhe cilësia e instruktorëve të trajnimit është shumë e ulët. Shërbimet nuk reklamohen. Nuk ka asnjë lloj lidhjeje midis QKP-ve dhe bizneseve, si edhe mungon një sistem, i cili do të gjurmonte suksesin e të diplomuarve në tregun e punës.

Gjithashtu, nuk ka arsye përse duhet të ekzistojnë dy sisteme të ndara ofruesish të AFP-së: shkollat profesionale dhe QKP-të. Ofertat e tyre mund të shkrihen në një. Ato duhet të ofrojnë kualifikime brenda një kuadri të përbashkët të kualifikimeve kombëtare. Më e rëndësishmja, ato do të mund të ndajnë mes tyre burimet, materialet e praktikave mësimore, instruktorët, paisjet etj., duke

lehtësuar barrën e financimeve për modernizimin dhe reformimin e AFP-së në të gjithë vendin.

Aktualisht, ofruesit e AFP-së janë shumë të centralizuar, çka e bën pothuajse të pamundur orientimin e ofruesve individualë drejt kërkesës së tregut lokal të punës. Për trajtimin e problemeve të shumta, të cilat kanë paralizuar sistemin aktual të AFP-së në Shqipëri, dy janë faktorë vendimtarë: një autonomi më e madhe dhe një sistem menaxhimi mendjehapur për shkollat dhe QKP-të.

Forcimi i lidhjeve me biznesin për kryerjen e orëve të praktikës për nxënësit ka mjaft rëndësi. Kështu, përcaktimi në nivel vendor i të gjitha bizneseve të përshtatshme me profilet e shkollave/QKP-ve dhe vlerësimi se deri në çfarë mase biznesi mund të përmbushë nevojat e nxënësve për punë praktike, duke gjykuar nga niveli i teknologjisë, organizimit, mjediseve dhe burimeve njerëzore, është i një rëndësie të veçantë. Duhet forcuar komunikimi midis instruktorit në shkollë/qendër, mentorit në kompani dhe nxënësit/kursantit. Po kështu, duhen përcaktuar e zbatuar disa masa të motivimit financiar për bizneset ose stimuj të tjerë për bashkëpunimin e tyre afatgjatë për praktikën në ndërmarrje.

Shërbimet e arsimit dhe kualifikimit profesional nuk arrijnë deri në zonat rurale. Aktualisht shumica e popullsisë shqiptare ende jeton në zonat rurale dhe arrijtjet arsimore të popullsisë rurale janë më të ulëta se në zonat urbane për të gjitha grupmoshat. Të rinjtë nuk janë të interesuar të ndjekin studime afatgjata në fushën e bujqësisë, por janë shumë të interesuar për kurse afatshkurtra dhe aftmesme, të cilat mund t'i ndihmojnë ata për të hyrë në tregun e punës.

Trajnimi i të rriturve është akoma në hapat e parë, me vetëm 1 për qind të të rriturve (25-64 vjeç) në programet e kualifikimit dhe rikualifikimit profesional në vitin 2012 (krahasuar me 9 për qind të BE27). Praktika e vendeve të BE-së në këtë fushë flet për peshën e një kornize që: i) klasifikon dhe përshkruan qartë kualifikimet dhe lehtëson transferimin e krediteve; ii) përfshin njohjen e mekanizmave të të nxënësve informal dhe jo formal, ku elementet e të nxënësve gjatë gjithë jetës njihen dhe janë të transferueshme; iii) nxit punëdhënësit që të kushtojnë më shumë burime për zhvillimin e forcës së punës; dhe iii) mbikëqyr vazhdimisht për të siguruar që sistemi i kualifikimeve t'u përgjigjet nevojave të individëve, punëdhënësve dhe ofruesve.

Qeveria është e angazhuar për orientimin e arsimit profesional në një drejtim tërësisht të ri, i cili do të plotësonte kërkesat reale të tregut të punës dhe do ta kthente shtetin në mbështetësin kryesor të kualifikimit profesional. Kombinimi i arsimit teorik me praktikën, do të jetë çelësi i kësaj reforme. Për më tepër,

kurset e arsimit dhe kualifikimit profesional do të arrijnë deri në zonat rurale, me qëllim ofrimin e shtysës së duhur për zhvillimin e zonave rurale, duke përfshirë mbështetjen për industrinë agro-përpunuese.

Mangësitë e AFP-së në sistemin e aftësive do të trajtohen e zgjidhen nëpërmjet përmirësimit të koherencës së sistemit kombëtar të kualifikimeve; paraqitjes së sistemit të certifikimit, i cili përfshin të nxënësve formal dhe jo formal gjatë gjithë jetës; dhe vendosjes së orientimit cilësor të karrierës me informacion të besueshëm dhe të përditësuar mbi tregun e punës. Njohja e të nxënësve të mëparshëm, në veçanti kualifikimet dhe aftësitë e fituara në emigracion si për qytetarët shqiptarë, ashtu dhe për të huajt, do të vlerësohet me qëllim shfrytëzimin e plotë të ndikimit të emigracionit. Për këtë, një kuadër i ri legjislativ do të trajtojë të gjitha reformat që duhen ndërmarrë në AFP.

Barazia gjinore dhe mundësitë e barabarta

Një sërë përmasash ekonomike, shoqërore, psikologjike, politike dhe të natyrave të tjera kanë ndikimin e tyre mbi aftësinë e njerëzve për t'u përfshirë dhe për të konkurruar në treg dhe në këtë mënyrë për të kontribuar dhe përfituar nga zhvillimi ekonomik në Shqipëri. Prandaj, Strategjia Kombëtare për punësim dhe aftësi synon përdorimin e një qasjeje qartësisht gjithëpërfshirëse dhe të ndjeshme ndaj problematikave gjinore, duke hartuar programe të cilat sigurojnë që dobia e reformës të jetë e barabartë për kategori të ndryshme të grave dhe burrave, vajzave dhe djemve në Shqipëri. Një numër dokumentesh parashikojnë zbatimin e masave të veçanta për fuqizimin gjinor (Strategjia Gjinore e BE-së, Konventa për Eliminimin e të Gjithave Formave të Diskriminimit kundër Grave 2010 dhe Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore, Dhunën me Bazë Gjinore dhe Dhunën në Familje). Meqenëse gratë dhe vajzat përbëjnë grupin më të madh si numër të personave të cenusur në Shqipëri, gjendja e sotme kërkon marrjen e masave të veçanta në kuadrin e kësaj strategjie 2014-2020.

Si rrjedhojë e roleve stereotipike gjinore dhe e diskriminimit, femrat janë dukshëm në pozitë të pafavorshme, që karakterizohet nga pjesëmarrja e ulët në forcën e punës dhe nga një shkallë e lartë pasiviteti, që shkaktohet prej roleve të tyre të paracaktuara si ofrueset parësore të përkujdesjes brenda familjes. Mungesa e politikave që mbështesin balancimin e punës dhe përgjegjësisë familjare për gratë, i pakëson punësimin dhe mundësitë e tyre të karrierës, si edhe i vendos ato në profesione më të ulëta dhe më pak të paguara, kushte të cilat ruajnë ose

përforcojnë stereotipat gjinorë në punësim.

Megjithatë, pasojat e ndarjes gjinore në programet arsimore, mundësitë e kufizuara për punësim, vendet e punës me produktivitet të ulët, hendeku i zgjeruar në paga, dhe përjetësimi i roleve gjinore që pengojnë aktivitetin ekonomik të femrave, emancipimin dhe fuqizimin e tyre, shpesh nuk kuptohen plotësisht nga vendimmarrësit. Sidoqoftë, politikat që shpërfillin faktorin “gjinor” çojnë drejt uljes së produktivitetit, shtimit të pabarazisë dhe në fund të fundit drejt thellimit të varfërisë, duke kufizuar ose duke shkurajuar pjesëmarrjen e forcës femërore të punës. Nga ana tjetër, një gjë e tillë bën që për shembull, sistemi aktual i AFP-së e përforcon ndarjen gjinore në vend që të parandalojë. Politikat e ndjeshme ndaj faktorit gjinor dhe aktivitetet e qëllimta, të cilat synojnë zvogëlimin e këtyre kufizimeve dhe krijojnë kushtet në të cilat si femrave ashtu dhe meshkujve u ofrohen mundësi të barabarta për përfshirje në arsimim dhe ekonomi, përbëjnë një nevojë më se të qartë.

Kjo analizë nxjerr në pah një numër çështjesh gjinore, të cilat duhen trajtuar nga politikat dhe masat përkatëse në tri përmasa. Së pari, duhet bërë përcaktimi i grupeve të veçanta të cenueshme dhe i barrierave me të cilat ato përballen përse u përket mundësive të qasjes, pjesëmarrjes, shërbimeve dhe përfitimeve me qëllim krijimin e kushteve në të cilat femrat dhe grupet e tjera në dizavantazh të mund të kontribuojnë aktivisht në rritjen ekonomike të Shqipërisë. Së dyti, duhen marrë masa të posaçme proaktive, si dhe duhen bërë të qarta rezultatet e fuqizimit ekonomik të femrave, meqenëse rritja e qëndrueshme ekonomike nuk mund të arrihet pa pjesëmarrjen e femrave si faktorë të barabartë ekonomikë edhe si punëtores me pagë, por edhe si të vetëpunësuarat dhe sipërmarrëse. Së treti, të krijohen mekanizmat e duhur, të cilët sigurojnë që përfitimet e shoqëruara me reformën ekonomike të kenë rrjedhoja të barabarta si për gratë edhe burrat, vajzat edhe djemtë. Në një linjë me Konventën për eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit kundër grave 2010, si edhe me Standardet dhe normat 48 të BE-së dhe Këshillit të Europës, Strategjia Kombëtare për punësim dhe aftësi parashikohet të ketë kontribut të veçantë për fuqizimin ekonomik të femrave dhe për ngushtimin e hendekut gjinor kur flitet për mundësinë e qasjes në asetet produktive dhe në tregje, duke ndjekur ndërhyrjet e mëposhtme: (i) heqja e pengesave për gratë dhe vajzat kur flitet për mundësitë e qasjes në kualifikim dhe punësim, veçanërisht në sektorët të cilët do të jenë shtytësit kryesorë për rritjen ekonomike të Shqipërisë; (ii) krijimi i mundësive për femrat dhe në veçanti për femrat në zonat rurale që të marrin pjesë në tregun formal të

punës; (iii) trajtimi dhe gjetja e shkaqeve që në rrënjë lidhur me pjesëmarrjen e ulët të femrave në tregun e punës dhe korigjimi i ndasisë gjinore; (iv) fuqizimi i kapacitetit kombëtar për integrimin e objektivave që lidhen me barazinë gjinore në politikat e hartuara, në shërbimet që marrin parasysh faktorin gjinor, si dhe në monitorimin e tyre.

Migrimi

Lëvizja e qytetarëve shqiptarë për punësim jashtë vendit përbën një dukuri, e cila do të vazhdojë të jetë e pranishme jo vetëm për shkak të natyrës së saj si fenomen që ekziston në çdo shoqëri dhe i lidhur me vetë natyrën njerëzore, por edhe për shkak të ritmeve të zhvillimit ekonomik dhe afërsisë gjeografike të Shqipërisë me shumë vende, të cilat kanë një nivel më të lartë zhvillimi dhe standardesh, drejt të cilave aspiron Shqipëria. Politikat migratore të punës të ndjekura në vite kanë krijuar një kuadër politik, ligjor dhe institucional më gjithëpërfshirës, por përsëri një kuadër i tillë kërkon konsolidim të mëtejshëm dhe përmirësim të menaxhimit të nevojave për lëvizshmëri të punësimit. Dy nga strategjitë të cilat i kanë përmendur aspektet kryesore të migrimit të punës në mënyrë të drejtpërdrejtë ishin Strategjia Kombëtare për Emigrimin 2005-2010 dhe Strategjia për riintegrimin e qytetarëve shqiptarë, të cilët do të ktheheshin në vendet e tyre nga viti 2010 në vitin 2015. Strategjia për Emigracionin 2005-2010 nuk u zbatua plotësisht, për shkak të mungesës së mjeteve të nevojshme financiare, si edhe të mungesës së bashkërendimit të duhur dhe vëmendjes institucionale. Ndërsa Strategjia për riintegrimin e qytetarëve shqiptarë që kthehen në atdhe, 2010-2015, është ende në fuqi.

Menaxhimi i duhur i emigracionit për punësim është një proces kompleks dhe kërkon ndërhyrje në disa drejtime. Duhet bërë fuqizimi i mëtejshëm i kapaciteteve informuese dhe këshilluese në nivel lokal për emigracionin e rregullt për punësim. Është shumë i nevojshëm përmirësimi i infrastrukturës dhe i pajisjeve logjistike, të cilat ofrojnë shërbime për emigrantët (ose punëtorët emigrantë). Gjithashtu, ekziston nevoja e rritjes së mëtejshme të kapacitetit institucional dhe kualifikimeve të shërbimeve si publike ashtu edhe private për ndërmjetësimin e punësimit, të cilat ofrojnë shërbime për forcën e punës në Shqipëri, të interesuar për të punuar jashtë vendit të tyre. Bashkëpunimi ndërinstitucional për identifikimin e nevojave të tregut të punës të vendeve të mundshme pritëse për punëtorët emigrantë dhe kryerja e studimeve për të bërë vlerësimin e nevojave të tyre për forcë pune, duhen përmirësuar dhe zhvilluar më tej. Me një numër

shumë të vogël vendesh janë nënshkruar marrëveshje dypalëshe për punë ose për formim profesional. Edhe me zbatimin e këtyre marrëveshjeve ekzistuese për punë, punësimi efikas i personave të synuar ka qenë shumë i vështirë. Duhet rritur bashkëpunimi dhe shumëllojshmëria e vendeve me të cilat do të bashkëpunohet me qëllim menaxhimin e duhur të emigracionit të punës, nënshkrimin e marrëveshjeve dypalëshe në lidhje me punën dhe kualifikimin profesional dhe zhvillimin e projekteve të përbashkëta për kualifikimin e forcës së punës në Shqipëri. Strategjia për riintegrimin e qytetarëve shqiptarë të kthyer në vend krijoi një kuadër politik dhe masat përkatëse për trajtimin e nevojave të qytetarëve që kthehen në vend, por gjithsesi, përsëri ka mungesë të certifikimit të njohurive të marra jashtë vendit, të njohjes së kualifikimeve apo të kurseve profesionale të marra në vendet ku kanë emigruar, si edhe mungesa e kontributeve të sigurimeve shoqërore, e cila është një çështje që duhet të trajtohet në të ardhmen.

Forca shqiptare e punës kërkohet të jetë konkurruese me ato të vendeve të ngjashme. Kjo do të varet nga aftësitë e saj profesionale dhe nga pranueshmëria e saj prej tregjeve europiane.

Pas anëtarësimit në BE në të ardhmen, qytetarët shqiptarë ndoshta do të kenë mundësinë për të patur hyrje të menjëhershëm në tregjet e disa vendeve anëtare, por përsëri do të kenë hyrje të kufizuar në disa vende të tjera. Sfidat këtu qëndrojnë tek koha prej disa vitesh që do të duhet për fazën e tranzicionit, ose tek shtetet e tyre të parapëlqyera për emigrim, që mund të dëshirojnë të vënë më shumë kufizime në varësi të kualifikimeve të emigrantëve, si edhe mangësive që këto shtete mund të kenë në sektorë të veçantë. Në këtë rast, formimi dhe përputhja e kualifikimeve të forcës së punës shqiptare me kërkesave e tregut të punës, rrisin mundësinë e tyre për hyrje në vendin dhe punësimin e dëshiruar.

Si përfundim, rruga drejt integritit në BE kërkon rritjen e kapacitetit institucional për të hartuar dhe menaxhuar politika konkrete punësimi dhe kualifikimi, sigurimin e barazisë dhe gjithëpërfshirjes së tregut të punës, zbatimin e legjislacionit për mbrojtjen e punës, si edhe sigurimin e përputhjes me standardet ndërkombëtare për punën dhe punësimin.

KUADRI STRATEGJIK PËR ZHVILLIMIN E PUNËSIMIT DHE AFTËSIVE

KAPITULLI 3

3.1. Vizioni dhe Qëllimi Politik

Vizioni i Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020, i frymëzuar nga objektivi i përgjithshëm i 'Europa 2020' për realizimin e një rritjeje të shpejtë, të qëndrueshme dhe gjithëpërfshirëse, është që brenda vitit 2020 të kemi një ekonomi konkurruese dhe një shoqëri gjithëpërfshirëse që mbështetet tek:

“Aftësi më të larta dhe punë më të mirë për gjithë femrat dhe meshkujt”

Qëllimi i përgjithshëm i Strategjisë është të nxisë vende pune cilësore dhe mundësi për aftësi për gjithë femrat dhe meshkujt shqiptarë gjatë gjithë ciklit të jetës. Ky qëllim do të arrihet me veprimtari politike koherente dhe të bashkërenduara, të cilat njëkohësisht i përgjigjen kërkesës dhe ofertës për punë, si dhe sjellin mënjanimin e hendeqeve të përfshirjes sociale. Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi përqendrohet në katër përparësitë e mëposhtme strategjike:

3.2. Përparësitë politike, objektivat dhe rezultatet kryesore

Figura 16. Përparësitë strategjike për zhvillimin e punësimit dhe aftësive (2014-2020)



Kushti bazë për mbylljen e hendekut të punësimit është nxitja e kërkesës nëpërmjet politikave makro-ekonomike në të mirë të punësimit, të cilat synojnë mbështetjen e kërkesës së përgjithshme dhe rritjen e investimeve produktive, pa rrezikuar qëndrueshmërinë fiskale. Megjithatë, nevoja për konsolidimin e financave publike dhe uljen e borxhit publik, e shoqëruar kjo me projeksionet nën potencial të rritjes ekonomike, e kufizojnë ndjeshëm hapësirën e politikave ekzistuese dhe të burimeve, që do të nevojiten për mbështetjen e kërkesës së përgjithshme dhe rritjes. Prandaj, objektivi parësor është zbutja e ndikimit të konsolidimit fiskal në tregun e punës në një periudhë afatshkurtër dhe krijimi i kushteve për rritjen e punësimit në një periudhë me afat të mesëm deri të gjatë.

Për këtë qëllim, Ministria e mirëqenies sociale dhe rinisë do të bëjë bashkërendimin me ministritë e tjera, si me Ministrinë e financave, Ministrinë e zhvillimit ekonomik, tregtisë dhe sipërmarrjes, Ministrinë e bujqësisë, zhvillimit rural dhe administrimit të ujërave, si edhe me ministri të tjera, për projektimin e zhvillimit makro-ekonomik të sektorit privat dhe të politikave sektoriale, të cilat maksimalizojnë hapjen e vendeve të punës.

Objektivi kryesor i politikës ekonomike të Shqipërisë gjatë periudhës së ardhshme politike është ruajtja e stabilitetit makro-ekonomik dhe konsolidimi i mëtejshëm i financave publike. Rregullimet fiskale do të bëhen gradualisht dhe do të synojnë uljen e nivelit të borxhit publik. Megjithatë, në mënyrë që rregullimi fiskal të jetë i suksesshëm, nevojitet që reformat e besueshme strukturore (për klimën e investimeve, zhvillimin e kapitalit njerëzor dhe infrastrukturës, si edhe sundimin e ligjit) të bëhen pjesë integrale e paketës rregulluese. Për të ruajtur deficitin fiskal brenda kufirit të projektuar (2 deri 2.3 për qind të PBB-së), do të kryhet një rishpërndarje e zërave të të ardhurave dhe shpenzimeve, duke u përqendruar më shumë tek përmirësimi i efikasitetit të sistemeve përkatëse nga njëra anë, si dhe tek balancimi i masave për të ardhurat dhe shpenzimet, nga ana tjetër. Në lidhje me të ardhurat, fuqizimi i mëtejshëm i sistemit të administrimit të taksave dhe zgjerimi i bazës së taksave (duke mbajtur nën fre ekonominë informale, duke luftuar evazionin tatimor dhe duke reformuar sistemin tatimor për korporatat dhe atë personal) do të rrisin të ardhurat, ndërkohë që përmirësohet barazia si edhe funksionimi i sistemit të taksave si një stabilizator automatik.

Përsa u përket shpenzimeve, heqja e subvencioneve, të cilat e shtrembërojnë konkurrencën dhe bartin një barrë të rëndë kostosh, e kombinuar me masat

për përmirësimin e efikasitetit dhe drejtimit sipas synimeve të shpenzimeve sociale, do të krijojë hapësirë për rritjen e investimeve që i shërbejnë modernizimit të infrastrukturës edhe për qëllime prodhuese. Gjithashtu, rritja e pritshme në fondin e kapitalit publik do të ofrojë për prodhimin e firmave një stimul të jashtëm pozitiv, i cili rrit produktivitetin. Përmirësimi i mëtejshëm i klimës së biznesit do të nxisë rritjen e të ardhurave në sektorin privat, do të zhvendosë përbërjen e investimeve dhe do të lehtësojë rialokimin e burimeve nga ndërmarrjet joprodhuese në ato prodhuese. Çelësi për rritjen e punësimit dhe të fitimeve për të gjitha grupet e popullsisë, si edhe për ngushtimin e hendeqeve në cilësinë e punësimit do të jetë korniza rregullatore, e cila mbështet zhvillimin e sektorit privat, promovon sektorët ekonomikë me potencial të lartë për punësim dhe lehtëson kalimin drejt punësimit formal. Së fundmi, nxitja e biznesit social, në një linjë me praktikën e mira të BE-së, do të përbëjë një mënyrë shtesë për arritjen e një rritjeje të shpejtë dhe gjithëpërfshirëse.

Bashkërendimi i masave në fushat politike të lartpërmendura do të jetë shumë i dobishëm për rritjen e raportit punësim-popullsi në shkallën 50% (nga 35 për qind në vitin 2012), veçanërisht në sektorët me përparësi ekonomike (për të arritur 50 për qind në industri, 18 për qind në bujqësi dhe 32 për qind në shërbime). Po kështu, synohet pakësimi i shkallës së punësimit informal në sektorin jobujqësor deri në 30 për qind brenda vitit 2020 (nga rreth 40 për qind që ishte në vitin 2010); ulja e nivelit të papunësisë në 15 për qind, nga 26.6 për qind që ishte në 2012, pa përfshirë prodhuesit e produkteve ushqimore për jetesë; ulja e numrit të të varfërve të zënë me punë dhe punëtorëve me paga të ulëta nga 59 për qind (2012) në 50 për qind. Gjithashtu, synohet ulja e papunësisë së të rinjve në shkallën 30 për qind, nga 40.3 për qind që është.

Këto politika të zgjeruara do të shoqërohen nga një numër reformash, të cilat synojnë: i) sigurimin e efikasitetit të politikave të tregut të punës; ii) ofrimin e mundësive për zhvillimin e aftësive cilësore; iii) nxitjen e barazisë dhe përfshirjes sociale; dhe iv) fuqizimin e kuadrit të qeverisjes së arsimit, kualifikimit dhe tregut të punës. Ndërhyrjet politike të përshkruara më poshtë synojnë fuqizimin e atyre politikave publike, që kanë si objektive ndreqjen e mangësive në arsim dhe kualifikim, trajtimin, dhe zgjidhjen e çështjes së varfërisë e grackave të pasivitetit, si edhe lidhjen midis kërkesës dhe ofertës së punës.

A. Nxitja e mundësive për punë të denjë nëpërmjet politikave të frytshme në

tregun e punës

Formulimi dhe zbatimi i një politike aktive për punësimin përbën një element themelor për trajtimin e zgjidhjen e problemeve të punësimit, të përshkuara në kapitujt e mëparshëm. Politikave që synojnë përmirësimin e perspektivave për punësim duhet të kenë një fushë më të madhe veprimi, ndërsa programet duhet të synojnë ata persona, të cilët janë në gjendje më të pafavorshme në tregun e punës, veçanërisht individët me nivel të ulët në arsim dhe kualifikim, femrat, të rinjtë, grupet e tjera të cenueshme dhe ata persona, të cilët jetojnë në zonat rurale. Prandaj, do të bëhet dizajni i kuadri të ri për nxitjen e punësimit, i cili do të sigurojë përdorimin e politikave më efikase dhe me më shumë burime për tregun e punës.

Një kuadër i tillë përqendrohet tek: i) modernizimi i mënyrës së shërbimit nga SHKP, si në nivel qarku, ashtu edhe lokal; ii) rritja e përputhjes me standardet e ratifikuara ndërkombëtare të punës; iii) reformimi i modelit të politikave aktive të tregut të punës; dhe iv) përmirësimi i monitorimit dhe vlerësimit të programeve të punësimit. Reforma e shërbimeve të punësimit, duke përfshirë ngritjen e Agjencisë Kombëtare të Punësimit, do të jetë shumë e dobishme për përmirësimin e cilësisë së shërbimeve, sigurimin e mundësive për qasje të barabartë të individëve në zonat urbane e rurale dhe përmirësimin e gamës dhe shtrirjes së programeve aktive të tregut të punës.

Reforma në sistemin e shërbimeve të punësimit do të përqendrohet tek ngritja e Agjencisë Kombëtare të Punësimit, paraqitja e modelit të shërbimeve me tre nivele, i bazuar tek teknikat e profilizimit, tek zbatimi i menaxhimit sipas objektivave dhe sistemi i garantimit të cilësisë; hartimi, monitorimi dhe vlerësimi i programeve aktive më efikase në tregun e punës; dhe krijimi i partneriteteve strategjike me aktorët e tjerë të tregut të punës.

Politikat e tregut të punës do të riprojektohen me qëllim ofrimin e një pakete gjithëpërfshirëse shërbimesh dhe programesh për të lehtësuar kalimin e individëve drejt punës së denjë dhe për të përfshirë një strategji aktivizimi. Efikasiteti i masave të tregut të punës do të rritet nëpërmjet ofrimin të shërbimeve të punësimit për të gjithë individët e regjistruar në Shërbimin Kombëtar të Punësimit (nëpërmjet vetëshërbimit, këshillimit në grup dhe trajnimit për kërkimin e punës) dhe asistencës më intensive dhe me objektiv më të përcaktuar për ata persona, të cilët janë të "vështirë për t'u sistemuar në punë". Ndërhyrje të tilla do të mbështeten tek paraqitja e një modeli të integruar për ofrimin e shërbimit (Modeli Kombëtar i Shërbimit), duke i profilizuar dhe me objektiv të caktuar

qasjet për të dalluar asistencën për punësim nga monitorimi i vazhdueshëm si dhe të bëhet vlerësimi impaktit të masave të zbatuara për të llogaritur rezultatet e arritura. Do të përmirësohet përputhja me standardet ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria në lidhje me punësimin dhe emigracionin. Kjo përfshin krijimin e një kuadri ligjor rregullues për agjencitë private të punësimit, përafrimin e shërbimeve të punësimit me standardet europiane dhe paraqitjen e një sistemi për menaxhimin e emigrimit të punës, i cili i mbështet bashkëkombasit që kanë ndër mend të emigrojnë jashtë vendit, si edhe emigrantët shqiptarë të cilët dëshirojnë të kthehen. Lëvizshmëria e punës duhet të jetë pjesë e të gjitha sistemeve të informacionit për tregun e punës, procedurave dhe mekanizmave rregullatorë të vendit për të siguruar pjesëmarrje të gjerë dhe mbrojtje për shqiptarët që lëvizin, si edhe për punëtorët e huaj.

Inspektorati i Punës do të shtojë përpjekjet për përmirësimin e zbatimit të legjislacionit të punës dhe për rritjen e shëndetit e sigurisë në punë. Vëmendje e veçantë do t'i kushtohet zgjerimit të fushës së veprimit dhe mbulimit nga inspektimi i punës, pra sistemit të paralajmërimeve dhe gjobave, në mënyrë që të përfshijë më mirë ekonominë informale, si edhe ngritjes së mekanizmave për shkëmbimin e informacionit me agjenci të tjera zbatuese. Një punë e tillë do të bazohet edhe në rishikimin e sistemit të gjobave, i parashikuar në kodin e punës, sepse ka mospërputhje me legjislacionin aktual, për të llogaritur efektin e tij pengues.

Qasjet e diferencuara të asistencës në tregun e punës për grupet e popullsisë do të përqendrohen në: i) përcaktimin e atyre faktorëve që e vendosin një person në rrezik për t'u kthyer në një të papunë afatgjatë; ii) zhvillimin e qasjeve të përshtatshme tek specialistët e shërbimeve për t'u ofruar individëve në rrezik të gjithë gamën e shërbimeve dhe programeve të punësimit.

Bashkërendimi midis administrimit të përfitimeve nga mbrojtja sociale, veçanërisht nga pagesa e papunësisë dhe programi i Asistencës Sociale, si dhe politikave aktive të tregut të punës do të forcohen nëpërmjet zgjerimit të vendeve të punës dhe përgjegjësisë reciproke. Personat që përfitojnë nga masat aktive do të përfshihen në kërkim aktiv për punë dhe do të marrin pjesë në programe për të përmirësuar punësueshmërinë e tyre, në shkëmbim të marrjes së shërbimeve efikase të punësimit dhe përfitimeve për mbrojtje sociale.

Kjo përparësi politike është projektuar për të plotësuar zhvillimin ekonomik dhe sektorial, si edhe ndërhyrjet për nxitjen e bizneseve, të zbatuara nga qeveria për të rritur kapacitetin e vendit për të gjeneruar më shumë mundësi punësimi.

Piketat për këtë përparësi politike janë rritja me 10 për qind e numrit të femrave dhe meshkujve të papunë, të cilët përfitojnë nga programet e punësimit; rritja e pjesës së përfituesve nga programet aktive të tregut të punës me të punësuar pas pjesëmarrjes në to në masën 55 për qind, në të cilën 75 për qind janë femra; dhe rritja deri në 0.032 të PBB-së e fondeve të investuara për programet aktive të tregut të punës.

Në tabelën e mëposhtme paraqiten objektivat politikë dhe masat përkatëse që i shoqërojnë ato.

A. Nxitja e mundësive për punë të denjë nëpërmjet politikave efikase të tregut të punës	
A1. Modernizimi i Shërbimit Kombëtar të Punësimit, duke përfshirë selinë e këtij shërbimi dhe zyrat rajonale e lokale të punësimit	A1.1 Riorganizimi i zyrave të SHKP-së sipas Modelit të ri të shërbimeve.
	A1.2 Përcaktimi dhe zbatimi i një plani për zhvillimin dhe rekrutimin e stafit të SHKP-së.
	A1.3 Modernizimi i infrastrukturës dhe sistemeve të TI në SHKP.
	A1.4 Vendosja e modaliteteve të reja të bashkëpunimit me të tretët.
A2. Rritja e përputhjes me standartet e ratifikuara ndërkombëtare për punën	A2.1 Rregullimi i agjencive private të punësimit dhe fuqizimi i bashkëpunimit.
	A2.2 Zgjerimi i gamës dhe shtrirjes së shërbimeve të inspektimit të punës për të pakësuar shkeljet e ligjit të punës, veçanërisht ato që kanë të bëjnë me mbrojtjen e punëtorëve.
A3. Zgjerimi i gamës dhe shtrirjes së shërbimeve dhe programeve të punësimit (politikat aktive të tregut të punës)	A3.1 Vlerësimi dhe hartimi i politikave të përshtatshme dhe me ndjeshmëri për çështjet gjinore në tregun e punës.
	A3.2 Regjistrimi, profilizimi dhe këshillimi i punëkërkuësve me ndjeshmëri për çështjet gjinore.
A4. Përmirësimi i monitorimit dhe vlerësimit të masave të punësimit me ndjeshmëri për çështjet gjinore	A4.1 Ngritja e një sistemi të qëndrueshëm dhe me ndjeshmëri për çështjet gjinore për monitorimin dhe vlerësimin, përfshirë zbatimin e vlerësimit të impaktit të masave të punësimit tek nëngrupet e punëkërkuësve femra dhe meshkuj.

B. Ofrimi i arsimit dhe kualifikimit profesional cilësor për të rinjtë dhe të rriturit
Investimet për kapitalin njerëzor dhe cilësinë e sistemit të arsimit e kualifikimit janë në qendër të një ekonomie inovative dhe konkurruese, duke ofruar më shumë vende pune sa më cilësore.

Mundësitë e qasjes tek arsimit dhe formimi i një cilësie të lartë përbëjnë një nga elementët kryesorë për përcaktimin e punësueshmërisë së forcës së punës dhe për të ndikuar mbi klimën e investimeve. Rritja e punësueshmërisë së meshkujve dhe femrave nënkupton sigurimin se ata po marrin aftësitë, njohuritë dhe qëndrimet e duhura, të cilat do t'u mundësojnë gjetjen e punës dhe përballjen me ndryshimet e paparashikuara në tregun e punës gjatë gjithë përvojës së punës.

Përpjekjet për të rritur shkallën e pjesëmarrjes në arsimin dhe kualifikimin profesional për të kapërcyer hendekun që ekziston krahasuar me vendet e Bashkimit Europian do të vazhdojnë, ndërkohë që rritja e cilësisë së rezultateve, përgatitja e kualifikimeve për sektorët ekonomikë me përparësi, përmirësimi i imazhit dhe i peshës/lidhjes së sistemit të arsimit dhe formimit profesional e parashikimi i nevojave për aftësi do të jenë në qendër të reformave afatmesme. Duhet bërë edhe përcaktimi i hendeqeve arsimore dhe trajtimi i tyre në rajone të ndryshme dhe në grupe të ndryshme të popullsisë.

Të nxënit gjatë gjithë jetës dhe kualifikimi janë të dobishëm për nxitjen e konkurrencës së ndërmarrjeve dhe për rritjen e produktivitetit të punës, si edhe për përmirësimin e cilësisë së punës. Prandaj, qasja tek mundësitë e të nxënit cilësor gjatë gjithë jetës do të zgjerohet me qëllim lehtësimin e pjesëmarrjes së individëve të të gjitha moshave, duke përfshirë edhe ata me nevoja të veçanta dhe grupet në nevojë e në dizavantazh.

Piketat që duhen arritur deri në vitin 2020 janë: rritja e numrit të meshkujve dhe femrave që ndjekin programe të AFP-së deri në 25 për qind; rritja e shkallës së punësimit të të diplomuarve nga arsimit profesional deri në 40 për qind, nga të cilët 25 për qind të jenë vajza; shtimi deri në 4 për qind i numrit të popullsisë së rritur që merr pjesë në të nxënit gjatë gjithë jetës dhe rritja e shkallës së punësimit të pjesëmarrësve në kurset e shkurtra të formimit profesional në 55 për qind, nga të cilët 75 për qind të jenë femra; rritja vjetore e raportit të personave me aftësi të kufizuara në AFP 1 pikë për qindje. Kjo do të arrihet duke shtuar investimet për arsimin dhe formimin profesional me 30 për qind në vitin 2020.

Në tabelën e mëposhtme përshkruhen objektivat politikë dhe masat përkatëse që i shoqërojnë ato.

B. Ofrimi i arsimit dhe formimit profesional cilësor për të rinjtë dhe të rriturit

B1. Përmirësimi i rrjetit të ofruesve të AFP-së dhe bërja e ofertës më të larme (duke përfshirë përcaktimin e kompetencave sipas sektorëve)	<p>B1.1 Vlerësimi dhe riorganizimi i ofruesve kryesorë të AFP-së në nivel rajonal.</p> <p>B1.2 Mbatja e bazës së të dhënave dhe sigurimi i cilësisë së ofertës së kualifikimit nga ofruesit privatë të AFP-së në të gjithë vendin.</p>
B2. Sigurimi i cilësisë së ofruesve të AFP-së dhe përmirësimi i cilësisë dhe përshtatshmërisë së input-eve të AFP-së (laboratorë dhe pajisje, kurrikula, materiale mësimore) dhe proceseve të saj.	<p>B2.1 Analiza dhe përmirësimi i ndërtesave, reparteve të punës dhe pajisjeve ekzistuese tek ofruesit e AFP-së, duke përfshirë mjediset e duhura për vajzat/gratë dhe mjediset për të plotësuar nevojat e PAK.</p> <p>B2.2 Krijimi i një Katalogu Kombëtar të kualifikimeve profesionale dhe rishikimi i të gjithë kurrikulave-kornizë të AFP-së.</p> <p>B2.3 Rishikimi i programeve ekzistuese dhe hartimi i programeve të reja për ofrimin e AFP-së post-sekondare</p> <p>B2.4 Vlerësimi i materialeve mësimore ekzistuese, duke përfshirë përmbajtjen e tyre në lidhje me barazinë gjinore dhe ekzistencën e stereotipave gjinorë, si edhe përshtatshmërinë për PAK.</p> <p>B2.5 Përcaktimi dhe zbatimi i kriterëve të sigurimit të cilësisë në sistemin e AFP-së (në nivel ofruesi) dhe ndryshimi i verifikimit të brendshëm dhe të jashtëm të zbatimit të kurrikulës së AFP (inspektimi), gjë që më parë kryhej nga DAR-et.</p>
B3. Rritja e imazhit të AFP-së dhe informimi në lidhje me ofruesit, kualifikimet dhe ofertat për formim në AFP.	<p>B3.1 Organizimi i fushatave publicitare/ndërgjegjësuere në lidhje me rëndësinë dhe mundësitë e ofuara nga AFP dhe TNGjGjJ për vajzat, djemtë, gratë dhe burrat në zonat urbane dhe rurale.</p> <p>B3.2 Dizajni i portaleve/bazës së të dhënave publike, interaktive dhe të kërkueshme në Internet në lidhje me kualifikimet, kurrikulat dhe ofertat e formimit nga ofruesit e AFP-së.</p> <p>B3.3 Përgatitja për pjesëmarrjen e nxënësve shqiptarë të AFP-së në konkurse kombëtare, europiane dhe botërore të aftësive, si edhe mbulimi i tyre me reklamimin e duhur dhe pasqyrimin në TV/shtyp.</p>
B4. Forcimi i lidhjeve midis të nxënësve të punës dhe lehtësimi i kalimit në punë.	<p>B4.1 Paraqitja e një modeli tashmë të testuar në të gjitha institucionet e AFP-së për të krijuar lidhjet midis institucioneve të VET dhe bizneseve.</p> <p>B4.2 Nënshkrimi i marrëveshjeve me kompanitë dhe/ose shoqatat e bizneseve, të cilat i përbushin kriteret për ofrimin e kualifikimit.</p> <p>B4.3 Organizimi i elementeve të qasjes së sistemit dual, duke përfshirë stazhet për nxënësit e AFP-së si pjesë të kurrikulës/programit të AFP-së.</p> <p>B4.4 Nxitja e të nxënësve mbi sipërmarrjen dhe mbi sipërmarrjen e femrave si një kompetencë kyçe.</p> <p>B4.5 Përgatitja e materialeve mësimore për aftësitë e kalimit në punë.</p>
B5. Rritja e numrit të punësimeve dhe përmirësimi i kompetencave të mësuesve të AFP-së dhe trajnerëve të mësuesve (duke përfshirë trajnimin para fillimit të punës dhe zhvillimin e vazhdueshëm profesional), i aktorëve përgjegjës për menaxhimin rajonal, drejtorëve të shkollave ose të qendrave, inspektorëve.	<p>B5.1 Përcaktimi i një politike të re për marrjen në punë dhe zhvillimin profesional të mësuesve dhe instruktorëve të AFP-së për të siguruar cilësi të nxënies dhe mësimdhënies.</p> <p>B5.2 Vlerësimi i kompetencave të mësuesve të AFP-së në institucionet publike të AFP-së dhe kryerja e analizës së kërkesës për mësues dhe instruktorë të AFP-së, në të gjithë vendin dhe sipas sektorëve.</p> <p>B5.3 Rishikimi i modelit të përgatitjes së mësuesve.</p> <p>B5.4 Nxitja e trajnimit për të gjithë mësuesit e mundshëm për në AFP, i cili përfshin module të detyrueshme në lidhje me barazinë gjinore dhe përfshirjen sociale/çështjet e diversitetit.</p> <p>B5.5 Organizimi dhe kryerja e trajnimeve të shumta për të gjithë mësuesit e AFP-së (në marrëdhënie pune), duke përfshirë zhvillimin e detyrueshëm të kapaciteteve në lidhje me barazinë gjinore dhe përfshirjen sociale/çështjet e diversitetit.</p> <p>B5.6 Organizimi dhe kryerja e trajnimit për menaxherët/drejtnesit e burimeve njerëzore në AFP-në publike (menaxherë rajonalë, drejtorë, anëtarët e Bordit, inspektorët e AFP-së).</p>

C. Nxitja e përfshirjes sociale dhe kohezionit territorial

Arritjet arsimore, statusi i tregut të punës dhe vendndodhja gjeografike janë përcaktues të fuqishëm të varfërisë. Trajtimi i hendeqeve ekzistuese në këto fusha do të ketë ndikim pozitiv për pakësimin e përjashtimit social të grupeve në nevojë të popullsisë (individët me nivel të ulët aftësish, të papunët afatgjatë, femrat që kontribuojnë në familje, të rinjtë që jetojnë në zonat urbane dhe rurale). Për të ngushtuar hendeqet në rezultatet e arsimit dhe kualifikimit midis zonave rurale dhe urbane, si dhe midis nxënësve të varfër e atyre jo të varfër, do të merren masa që do të synojnë politikat e arsimit dhe kualifikimit.

Mundësitë e qasjes tek arsimit dhe kualifikimi cilësor, tek rastet më të mira për punë dhe masat koherente kundër ekonomisë informale, janë kushtet e nevojshme për përmirësimin e standardeve të jetesës të popullsisë. Megjithatë, çështjet e barazisë kërkojnë kryerjen e ndërhyrjeve të posaçme për trajtimin e nevojave të individëve të rrezikuar nga varfëria dhe përjashtimin social nëpërmjet mundësive më të mira për të pasur arsim, punësim dhe shërbime sociale, si edhe zgjerimin e mundësive për punësim dhe të ardhura. Bashkërendimi i programeve të ndihmës sociale dhe masave aktive të tregut të punës do të mundësojë strategjitë e aktivizimit, të mbështetura në një sistem të përbashkët detyrimesh.

Me qëllim që të zgjerohet përfshirja sociale, kjo strategji do të përqendrohet në tri fusha politike. Së pari, reformimi dhe zgjerimi i Shërbimit Kombëtar të Punësimit, shoqëruar nga një përmirësim i gamës dhe mbulimit me shërbimet e punësimit e programet aktive të tregut të punës, do të jetë çelësi për përmirësimin e lidhjes me tregun e punës dhe për perspektivën e punësimit të grupeve të popullsisë në rrezik përjashtimi. Së dyti, produktiviteti më i lartë në sektorin bujqësor, si objektivi kryesor i Strategjisë së zhvillimit bujqësor dhe rural, do të shtrihet në zinxhirin e prodhimit ushqimor, duke shtuar në këtë mënyrë punësimin jashtë fermave dhe mundësitë për fitim për individët që jetojnë në zonat rurale. Së fundi, reforma e rrjetit të sigurimit social do të përmirësojë barazinë, frytshëmërinë dhe efektivitetin e sistemit të mbrojtjes sociale, do të pakësojë rrjedhjet dhe gabimet në përcaktimin e objektivave, duke çliruar në këtë mënyrë burimet për të zgjeruar mbulimin dhe nivelin e përfitimeve. Gjithashtu, lidhjet me punësimin do të fuqizohen nga paraqitja e shërbimeve dhe programeve për të kaluar përfituesit nga asistenca sociale në punë.

Piketat në këtë përparësi lidhen me uljen e shkallës së papunësisë afatgjatë për femrat në 61 për qind dhe për meshkujt në 59 për qind të papunësisë së përgjithshme; me uljen e shkallës së papunësisë së të rinjve (15-24 vjeç) për

të rehat nga 33.8 për qind në 25 për qind dhe për të rinjtë nga 43.6 në 35 për qind. Po kështu, reduktimi i hendekut gjinor të pagave në 4 për ta; rritja e numrit të përfituesve nga ndihma sociale të përfshirë te programet e nxitjes së punësimit në 10 për qind të numrit total të pjesëmarrësve në programet e nxitjes së punësimit; rritje vjetore në numrin e femrave dhe meshkujve që mbulohen nga sigurimet shoqërore dhe shëndetësore rreth 1 pikë përqindje; si dhe ulja e disparitetit të punësimit midis rajoneve në nivelin 1:2.

Në tabelën e mëposhtme paraqiten objektivat politikë dhe masat përkatëse që i shoqërojnë.

C. Nxitja e përfshirjes sociale dhe e kohezionit territorial	
C1. Shtirja e shërbimeve të punësimit dhe formimit në zonat rurale.	<p>C1.1 Vendorsja e marrëdhënieve të bashkëpunimit ndërministror për të trajtuar gjendjen në zonat rurale, duke përfshirë bashkërendimin me iniciativat dhe strategjitë e qeverisë duke përfshirë edhe Strategjinë për Zhvillim Rural.</p> <p>C1.2 Shtirja e shërbimeve të punësimit në zonat rurale.</p> <p>C1.3 Rritja e ofertës së AFP-së në zonat rurale dhe mbërritja deri tek personat e përjashtuar dhe të cenueshëm, gra, vajza, burra apo djem.</p> <p>C1.4 Formimi dhe punësimi i femrave dhe meshkujve të marginalizuar dhe në dizavantazh, duke përfshirë romët dhe PAK.</p>
C2. Nxitja e sipërmarrjes sociale (ekonomia sociale dhe vendet e punës në sektorin e tretë) dhe fuqizimi ekonomik i femrave.	<p>C2.1 Hartimi dhe zbatimi i masave në lidhje me sipërmarrjen sociale.</p> <p>C2.2 Krijimi i kushteve për nxitjen e punësimit për femrat dhe meshkujt në sektorin e tretë (fokusi i ndërmarrjeve sociale).</p>
C3. Paraqitja e strategjisë së aktivizimit për të minimizuar pasivitetin dhe grackat e ndihmës sociale.	C3.1 Reformimi i sistemit të ndihmës sociale për të shmagur rrjedhjet, gabimet në objektivat e synuar, për të rritur mbulimin e personave që e meritojnë dhe për të lidhur ndihmën ekonomike me riintegrimin në tregun e punës.

D. Fuqizimi i qeverisjes së tregut të punës dhe sistemeve të kualifikimit

Punësimi efikas, si dhe politikat e arsimit dhe kualifikimit kërkojnë një administratë të përmirësuar, përdorim efikas të burimeve financiare dhe përcaktim, monitorim e vlerësim më të mirë të rezultateve.

Përmirësimi i administratës së punës kërkon ngritjen e kapaciteteve të institucioneve të tregut të punës, që do të thotë të Drejtorive të Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë (MMSR), përgjegjëse për punësimin, emigrimin dhe politikat e AFP-së, Shërbimit Kombëtar të Punësimit (SHKP), Agjencisë Kombëtare për Arsimin dhe Formimin Profesional dhe Kualifikimet (AKAFPK) dhe Inspektoriatit Kombëtar i Punës dhe Shërbimeve Sociale (IKPSHS) për të menaxhuar detyrat e tyre kryesore.

Strategjia për përmirësimin e qeverisjes së tregut të punës bazohet në një qasje shumëplanëshe, në mekanizma të fuqishëm të dialogut social dhe përfshin: i) fuqizimin e kapaciteteve të Drejtorisë së politikave të punësimit në MMSR për të menaxhuar ciklin e politikave të punësimit (d.m.th. analiza, planifikimi, formulimi, monitorimi dhe vlerësimi i politikës së punësimit); ii) ngritjen e një strukture autonome adminsitrimin dhe zhvillimin e AFP; iii) përmirësimin e cilësisë, peshës e mbulimit të sistemit të arsimit dhe kualifikimit profesional, si në nivel kombëtar ashtu edhe në nivel ndërkombëtar nëpërmjet zbatimit të Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve (KSHK); iv) modernizimin e kuadrit ligjor; dhe v) përmirësimin e cilësisë së informacionit mbi tregun e punës dhe të përdorimit të tij.

Reforma e sistemit të qeverisjes së aftësive do të përqendrohet tek zhvillimi i politikave të bazuara në evidenca, tek një sistem më efikas planifikimi dhe menaxhimi, tek përcaktimi i nevojave për aftësi, tek përmirësimi i ofertës të shërbimit në arsim dhe kualifikim, si edhe rritja e burimeve. Mandati i strukturës së re (aktualisht AKAFPK) për kualifikimet profesionale, të cilit do t'i besohet planifikimi, bashkërendimi dhe vlerësimi i ofertës së arsimit e kualifikimit profesional, do të përcaktohet në bashkëpunim me partnerët socialë. Dialogu social do të përshkojë hartimin, monitorimin dhe vlerësimin e politikave kombëtare të arsimit dhe kualifikimit profesional; përcaktimin e nevojave për aftësi; hartimin e kualifikimeve; menaxhimin e arsimit dhe kualifikimit profesional; ofrimin e të nxënësve në ndërmarrje dhe në stazhe; si dhe vlerësimin e kompetencave të individëve. Oferta e arsimit dhe kualifikimit profesional do të zgjerohet për profesionet dhe aftësitë më të kërkuara në tregun e punës, siç do të përcaktohet në sistemin e parashikimit të aftësive dhe në një linjë me kërkesat e ekonomisë së bazuar në njohuri. Korniza Shqiptare e Kualifikimeve do të bëhet operacionale nëpërmjet zhvillimit të standardeve dhe rrugëve drejt kualifikimit; paraqitjes së sistemeve të njohjes dhe certifikimit; përmirësimit të kurrikulave, programeve dhe metodologjive të mësimdhënies e formimit, në partneritet me sektorin privat. Sistemi i financimit do të rishikohet me qëllim edhe nxitjen e partneriteteve midis sistemit publik dhe privat, si edhe garantimin e arritjeve të përparësive strategjike të përcaktuara nëpërmjet krijimit të Fondit të Punësimit dhe Kualifikimit.

Një sistem modern qeverisjeje kërkon një administratë publike efikase, dialog të fuqishëm social, përdorim të frytshëm të burimeve financiare dhe hartim, monitorim e vlerësim të mirë të politikave të tregut të punës. MMSR do të krijojë një sistem menaxhimi të mbështetur në rezultate, i cili do të vlerësojë rregullisht

cilësinë e shërbimit dhe rezultatet e arritura nga politikat e tregut të punës. Një sistem i tillë do të: (i) përcaktojë në terma të matshëm rezultatet që kërkohen, si edhe do të përgatisë një udhërrëfyes për arritjet e tyre; ii) përcaktojë objektiva dhe tregues të ndjeshëm ndaj çështjeve gjinore (për të gjykuar performancën e masave); (iii) zhvillojë një metodë për mbledhjen e rregullt të të dhënave sipas gjinisë, duke përfshirë jo vetëm Treguesit Kombëtarë të Harmonizuar Gjinorë për të bërë krahasimin e rezultateve të arritura me objektivat; (iv) integrojë vlerësimet për mbledhjen e informacionit të padisponueshëm nëpërmjet monitorimit; dhe (v) përdorë informacionin e dalë nga monitorimi dhe vlerësimi për vendimmarrje, dhënie llogarie dhe planifikim strategjik.

Synimet në këtë përparësi politike, përveç rritjes së shkallës së punësimit të të diplomuarve femra dhe meshkuj nga arsimit profesional dhe përqindjes së individëve që përfitojnë nga të nxëniti gjatë gjithë jetës, siç u përmend më sipër, janë: arritja e të paktën 80 për qind të objektivave të përcaktuar nga Plani i veprimit të strategjisë për punësim dhe aftësi; 75 për qind e stafit të MMSR synohet të punojë për çështjet themelore të Strategjisë. Po kështu, synohet krijimi i Fondit të punësimit dhe trajnimit; krijimi i mekanizmave më të mirë për monitorimin dhe vlerësimin e rezultateve të arsimit dhe kualifikimit profesional dhe të tregut të punës; krijimi i një kuadri ligjor në një vijë me standardet e BE-së, përfshirë hartimin e mëtejshëm të Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve; forcimi i dialogut social; si dhe rritja e përfshirjes së biznesit në drejtimin dhe financimin e sektorëve.

Në tabelën e mëposhtme përshkruhen objektivat politike dhe masat përkatëse që i shoqërojnë ato.

D. Fuqizimi i qeverisjes së tregut të punës dhe i sistemeve të kualifikimit

D1. Reformimi i financimit dhe qeverisjes së tregut të punës dhe sistemeve të AFP-së.	<p>D1.1 Krijimi i Fondit për Punësim dhe Formim.</p> <p>D1.2 Krijimi i (një) strukture/strukturave për administrimin dhe zhvillimin e AFP-së (aktualisht AKAFPK).</p> <p>D1.3 Fuqizimi i rolit të Këshillit Kombëtar të Punës.</p> <p>D1.4 Krijimi i Këshillit Kombëtar për Punësimin dhe AFP.</p>
D2. Përpunimi dhe zbatimi i kornizës shqiptare të kualifikimeve.	<p>D2.1 Rishikimi i punës së ndërmarrë në lidhje me kualifikimet profesionale të KSHK.</p> <p>D2.2 Ngritja dhe funksionimi i komiteteve sektoriale.</p> <p>D2.3 Rishikimi dhe lidhja e kurrikulave me KSHK.</p> <p>D2.4 Përzgjedhja e organeve dhe përcaktimi i procedurave për vlefshmërinë e kualifikimeve, vlerësimin e aftësive, certifikimin dhe përcaktimin e vlefshmësisë/njohjen e të nxëniti të mëparshëm.</p>
D3. Përmirësimi i cilësisë së ndjeshmërisë gjinore, kur flitet për informacionin në tregun e punës, dhe sigurimi i përdorimit të tij për një qeverisje më të barabartë dhe më efektive, duke përfshirë edhe financimet.	<p>D3.1 Rishikimi i anketave ekzistuese dhe analiza e aftësive që nevojiten në nivele kombëtare dhe rajonale, edhe nga këndvështrimi i barazisë gjinore.</p> <p>D3.2 Ngritja e një sistemi gjurmues me ndjeshmëri për çështjet gjinore për të diplomuarit nga AFP (trajnimi fillestar dhe i vazhdueshëm)</p> <p>D3.3 Krijimi i instrumenteve për shkëmbimin e informacionit mbi të dhënat e tregut të punës me ndjeshmëri për çështjet gjinore (buletinet për tregun e punës, faqe internet, etj.)</p> <p>D3.4 Ngritja e mekanizmave për parashikim sektorial të aftësive</p>
D4. Modernizimi i kuadrit ligjor për AFP-në (formimi fillestar në AFP dhe për të rritur)	<p>D4.1 Rishikimi i të gjitha pjesëve të legjislacionit ekzistues të cilat rregullojnë AFP-në (në shkollë, QKP, ose në arsim më të lartë profesional në universitete, sipas ofruesve publikë dhe privatë) dhe aspektet që kanë të bëjnë me AFP (hartimi i kurrikulës/programit, trajnimi i mësuesve, etj)</p>
D5. Legjislacioni kombëtar që rregullon lëvizjen dhe qeverisjen e tregut të punës të jetë në një linjë me synimet e vendit për zhvillim social dhe ekonomik dhe me arritjet e pranura të BE.	<p>D5.1 Përafrimi i legjislacionit përkatës shqiptar me Direktivat e BE-së.</p> <p>D5.2 Mbyllja e hendekut të aftësive në tregun lokal të punës nëpërmjet punësimit aktiv të specialistëve.</p>

3.3. Burimet

Shuma totale e parashikuar për të qenë në dispozicion të Ministrisë së Mirëqenies Sociale dhe Rinisë për periudhën që do të mbulohet nga Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi është €3.8 miliardë.

Tabela 19. Buxheti i planifikuar 2013–2020, Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë

Nësektori	Buxheti i planifikuar € milionë							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mbrojtja sociale	141.2	145.6	153.2	161.7	169	174.9	180.6	188
Tregu i punës	11.27	11.97	12.89	13.4	14.4	15.79	16.64	16.48
Arsimi/kualifikimi profesional	17.29	20.2	21.66	23.29	25.08	27.08	28.58	29.3
Shanset e barabarta	0.15	0.18	0.18	0.18	0.19	0.19	0.2	0.21
Inspektimi i punës	1.11	1.27	1.23	1.28	1.32	1.37	1.43	1.48
Sigurimet shoqërore	262.2	286	312.26	337.7	364.5	389.2	414.7	434.1
Planifikimi dhe menaxhimi	1.02	1.23	1.13	1.14	1.18	1.21	1.26	1.33
Buxheti i shtetit në total	416.73	446.36	480.2	513.6	549.59	580.57	612.49	639.52

Kostoja e përgjithshme e përlogaritur për zbatimin e kësaj strategjie dhe e Planit të Veprimit është rreth 150 M€. MMSR, në bashkëpunim me agjencitë zbatuese, do të përgatisin një ushtrim për të përlogaritur koston e saktë sipas objektivave politikë/përparësive strategjike. Burimet e caktuara për MMSR nga buxheti i shtetit për politikën e AFP-së dhe punësimin mund të mbulojnë rreth 5-10% të vlerës së përlogaritur për këtë strategji.

3.4. Raportimi, monitorimi dhe vlerësimi

Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi, së bashku me listën e objektivave do të bëhet pjesë integrale e mekanizmave të Sistemit të Integruar të Planifikimit (SIP) dhe të Programit Buxhetor Afatmesëm (PBAM), të përcaktuar nga Strategjia Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (SKZHI). Monitorimi i Strategjisë do të përfshijë shqyrtimin e rregullt të burimeve, produkteve dhe rezultateve të ndërhyrjeve politike. Ai do të bazohet në një sistem për mbledhjen e informacionit dhe analizimin e treguesve të performancës, siç paraqitet me hollësi në Shtojcën 1. Treguesit e arritjeve duhet të përfshijnë të paktën Treguesit kombëtarë të harmonizuar gjinorë që lidhen

me fuqizimin ekonomik të femrave dhe mundësitë e tyre për të pasur punësim dhe kualifikim.⁴⁷ Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë është përgjegjëse për sistemimin e informacionit të monitoruar. Ky informacion do të përshkruajë me hollësi aktivitetet e kryera dhe rezultatet e arritura. Objektivat dhe produktet e Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi do të bëhen funksionale nëpërmjet Planit të Veprimit dhe dokumenteve të tjera të planifikimit tematik. Zbatimi i Planit të Veprimit do të mbikëqyret nëpërmjet treguesve të arritjeve, të cilët masin rezultatet e programeve aktive të tregut të punës, caktojnë përgjegjësitë për zbatim dhe përcaktojnë burimet financiare.

Tabela 20. Synimet e Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020

Treguesi	Mjetet e verifikimit	Baza sipas të dhënave të ripërpunuara (r)	Synimi 2020
Tregues të rekomanduar nga Banka Botërore për Ballkanin Perëndimor dhe Turqinë			
Të rinjtë jashtë tregut të punës dhe jashtë bankave të shkollës dhe formimit	Anketa e Forcës së Punës	31.3%	20.0%
Punëkërkesit e papunë që përfitojnë nga programet e nxitjes së punësimit	SHKP	<1%	10.0%
Frekuenca e papunësisë afatgjatë	Anketa e Forcës së Punës	75.1%	60.0%
		(femrat) 76.6%	61.0%
		(meshkujt) 74.3%	59.0%
Treguesit e SEE 2020 dhe tregues të tjerë që lidhen me to			
Raporti punësim-popullsi	Anketa e Forcës së Punës	35.0%	50.0%
Shkalla e pjesëmarrjes së forcës së punës	Anketa e Forcës së Punës	31.3%	45.0%
Shkalla e papunësisë	Anketa e Forcës së Punës	26.6%	15.0%
Shkalla e papunësisë e të rinjve (15-24), sipas gjinisë	Anketa e Forcës së Punës	40.3%	30.0%
		(femrat) 33.8%	25.0%
		(meshkujt) 43.6%	35.0%
Forca e punës sipas sektorëve ekonomikë	Anketa e Forcës së Punës	Bujqësi 48.2%	Bujqësi 50.0%
		Industri 16.0%	Industri 18.0%
		Shërbime 33.0%	Shërbime 32.0%
		Të tjera 2.7%	Të tjera 0.0%

47. E miratuar me Urdhër të ministrit nr.1220, datë, 27 maj, 2010

Treguesit e Krahasimit me Bashkimin Evropian			
Shkalla e punësimit të të diplomuarve nga arsimit profesional	Anketa e Forcës së Punës	15.7%	40.0%
Shkalla e individëve (25-64 vjeç) që marrin pjesë në të nxënit gjatë gjithë jetës	Anketa e Forcës së Punës	1.1%	4%
Tregues që lidhen me Programin e Qeverisë			
Hendeku gjinor në punësim	Anketa e Forcës së Punës	16.4 p.p.	10 p.p.
Shkalla e të varfërve të zënë me punë/ punëtorëve me paga të ulta	AMSJ	59.0%	50.0%
Shkalla e përfituesve të programeve të punësimit të punësuar pas pjesëmarrjes	SHKP	43.0%	55.0%
Shkalla e përfituesve të asistencës sociale të referuar tek masat e nxitjes së punësimit	SHKP	1.4%	10%
Punëkërkesit e papunë që përfitojnë nga shërbimet bazë të punësimit	SHKP	36.0%	60.0%
Shkalla e PBB-së investuar në masat e nxitjes së punësimit	Financat Kombëtare	0.016%	0.032%
Shkalla e nxënësve meshkuj dhe femra që ndjekin arsimin dhe formimin profesional	Statistikat Arsimore	14.2%	25.0%
Shkalla e nxënësve femra që ndjekin arsimin dhe formimin profesional	Statistikat Arsimore	20.0%	30.0%
Investimet publike në AFP	Financat Kombëtare	(100.0%)	(100.0%)+30.0%
Shkalla e punëtorëve në familje që punojnë në bujqësi, femra dhe meshkuj, që mbulojnë nga sigurimet shoqërore, shëndetësore dhe pensionet	AMSJ	11.6%	30.0%
		(femrat) 5.5%	(femrat) 35.0%
		(meshkujt) 12.8%	(meshkujt) 25.0%

(r) Të dhëna të ripërpunuara sipas standardeve të miratuara nga Konferenca Ndërkombëtare e Statisticianëve, Gjenevë 2013.

Përparimi për arritjen e objektivave të caktuar në strategji do të matet nëpërmjet dy ushtrimeve vlerësuese, si më poshtë:

– Një vlerësim i ndërmjetëm që do të kryhet në fund të vitit 2016, do të analizojë rezultatet e arritura, menaxhimin e burimeve dhe cilësinë e zbatimit. Kjo analizë do të përqendrohet tek ndryshimet në kontekstin e përgjithshëm ekonomik dhe social, do të vlerësojë nëse synimet janë ende me peshë, duke krahasuar gjendjen në momentin e analizës me situatën fillestare, si edhe do të çojë drejt përcaktimit të masave të duhura korigjuese.

– Një vlerësim përfundimtar, pas përfundimit të periudhës së zbatimit, do të bëjë vlerësimin e Strategjisë, duke u përqendruar në mënyrë të veçantë tek impakti i saj i përgjithshëm. Ai do të vlerësojë suksesin e masave të ndërmarra, të burimeve të investuara, si edhe të masës në të cilën janë arritur efektet e pritshme. Vlerësimi përfundimtar do të kryhet duke analizuar të dhënat që dalin nga burime të ndryshme, duke përfshirë edhe gjetjet nga monitorimi i arritjeve dhe vlerësimi i ndikimit të programeve aktive të tregut të punës.

SHTOJCA

SHTOJCA 1.

SHËNIM SHPJEGUES: RIPËRPUNIMI I ANKETËS SË FORCËS SË PUNËS 2012 TË KRYER NGA INSTAT

1. Hyrje

Me qëllim përlllogaritjen e etapave dhe vendosjen e objektivave për Strategjinë për Punësim dhe Aftësi, u vendos që të përdoren të dhëna të qëndrueshme në kohë dhe në një linjë me standartet më të fundit ndërkombëtare.¹ Kjo solli nevojën për shfrytëzimin e kujdesshmëm të stabilitetit të periudhës së references dhe ripërpunimin e të dhënave të anketës së forcës së punës të kryer nga INSTAT sipas standarteve të reja ndërkombëtare. Të dhënat e INSTAT janë publikuar në përputhje me standartet më të hershme ndërkombëtare.²

Kjo shtojcë përshkruan elementet themelore të standarteve të reja ndërkombëtare (Seksioni 2) dhe shpjegon procedurat e përdorura dhe rezultatet e nxjerra nga ripërpunimi i të dhënave të anketave të forcës së punës të kryera nga INSTAT (Seksioni 3). Gjithashtu, ajo shpjegon zgjedhjen e vitit të referencës, nga tremujori i dytë i vitit 2012 në tremujorin e parë të vitit 2013 (Seksioni 4).

2. Konceptet dhe përkufizimet

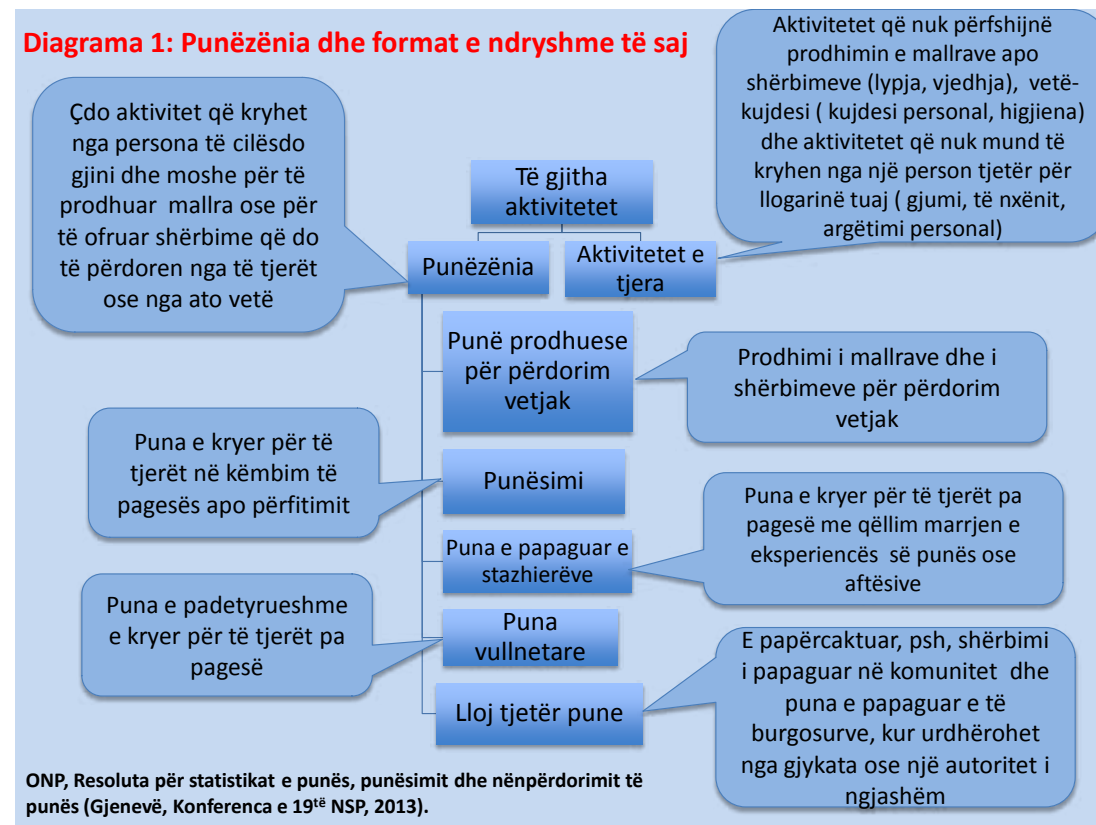
Punëzënia

Pika fillestare për standartet e reja ndërkombëtare për statistikat e punëzënis, punësimin dhe nënpërdorimit të punës është koncepti i punëzënisit i përkufizuar si:

- "çdo aktivitet, i kryer nga persona të cilësdo gjinie dhe moshe për të prodhuar të mira ose për të ofruar shërbime për përdorim nga të tjerët ose për përdorim vetjak."
- Punëzënia përkufizohet e tillë "pavarësisht karakterit të saj formal apo informal apo ligjshmërisë së aktivitetit."

1. ILO (2013), Rezoluta në lidhje me statistikat e punëzënis, punësimin dhe nënpërdorimit të punës, e miratuar nga Konferenca e 19^{te} Ndërkombëtare e Statisticienëve të Punës, Gjenevë, tetor 2013.
2. ILO (1982), Rezoluta në lidhje me statistikat e popullsisë aktive ekonomikisht, punësimin, papunësisë dhe nënpunësimin e miratuar nga Konferenca e 13^{te} Ndërkombëtare e Statisticienëve të Punës, Gjenevë, tetor 1982.

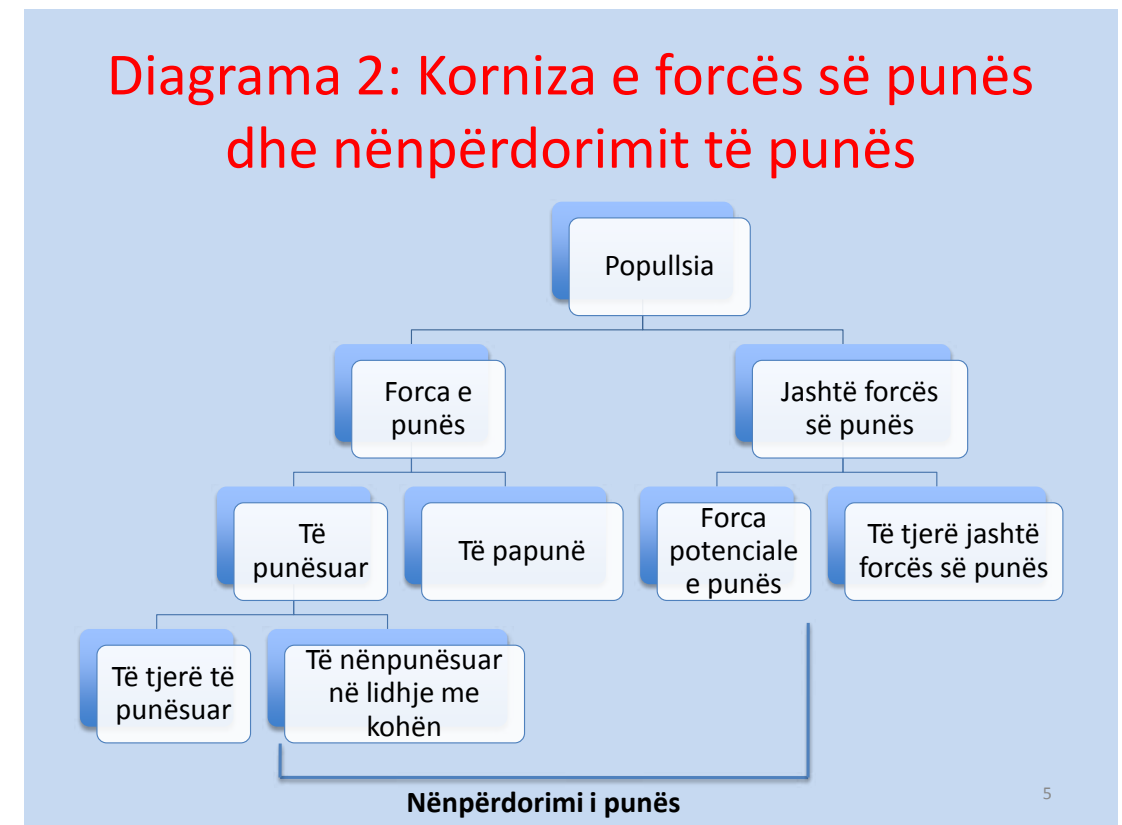
- Ajo përjashton “aktivitetet që nuk përfshijnë prodhimin e të mirave apo shërbimeve (lypja, vjedhja), vetëkujdesin (kujdesi personal, higjiena) dhe aktivitetet që nuk mund të kryhen nga një person tjetër për ju (gjumi, mësimi/marrja e diturive, argëtimi vetjak).”
- Koncepti i punëzënies është në një linjë me kufirin e prodhimit të përgjithshëm siç përcaktohet në Sistemin e Llogarive Kombëtare 2008 (SLLK 2008) Siç tregohet në diagramën 1 ka disa forma të punëzënies.



Punësimi

Persona në punësim janë ato persona mbi një moshë të specifikuar, të cilët, gjatë një periudhe të shkurtër reference, kanë qenë të angazhuar në çfarëdo lloj aktiviteti për të prodhuar të mira ose për të ofruar shërbime kundrejt pagesës ose përfitimit. Kjo kategori i përjashton personat e angazhuar tërësisht në aktivitete për prodhimin e të mirave ose ofrimin e shërbimeve për përdorim vetjak, si prodhimi i produkteve bujqësore, peshkimi dhe mbledhja e produkteve

për konsum vetjak ose pastrimi, dekorimi, kopshtaria dhe mirëmbajtja e banesës ose e ambienteve të tyre, e pajisjeve afatgjata dhe të mallrave të tjera. Personat në punësim përfshijnë: (a) personat e punësuar “të zënë me punë” pra, që kanë punuar në një punë për të paktën një orë; dhe (b) personat e punësuar “jo të zënë me punë” për shkak të mungesës së përkohshme në punë, ose për shkak të orarit të punës (si për shembull puna me turne, koha fleksibël dhe leja kompensuese për punën jashtë orarit).



Nënpërdorimi i punës

Standartet e reja ndërkombëtare specifikojnë një kuadër më të gjerë për matjen e nevojave të paplotësuara për punësim, duke u bazuar tek koncepti i nënpërdorimit të punës. Matjet e nënpërdorimit të punës përfshijnë: nënpërdorimin e punës në lidhje me faktorin kohë, por nuk kufizohen vetëm këtu papunësinë; dhe forcën potenciale të punës, siç tregohet në diagramën 2, e cila tregon në mënyrë skematike ndarjen e popullsisë gjithsej sipas strukturës së forcës së punës.

Papunësia

Personat të papunë janë përkufizuar si ato persona mbi një moshë të specifikuar, të cilët (a) nuk ishin në punësim; (b) kryenin aktivitete për të kërkuar punësim gjatë një periudhe kohore të fundit të specifikuar ; dhe (c) ishin të gatshëm për të punuar nëse u jepej një mundësi për punë. Përkufizimi i papunësisë ka përjashtime në rastet kur flitet për prurjet e reja. Ato konsiderohen si të papunë edhe nëse nuk kanë kryer ndonjë aktivitet për të kërkuar punësim, gjatë një periudhe kohore të fundit të specifikuar në kriterin (b), për sa kohë e plotësojnë kushtin e disponueshmërisë.

Nënpunësimi i lidhur me kohën

Persona në nënpunësim të lidhur me kohën janë përkufizuar ato persona në punësim, të cilët gjatë një periudhe të caktuar reference (a) dëshironin të punonin disa orë shtesë, (b) koha e punës e të cilëve në të gjitha punët ishte më pak se një kufi/prag i specifikuar orësh, dhe (c) ishin të disponueshëm për të punuar disa orë shtesë në çastnin që ju jepej mundësia për më shumë punë.

Forca potenciale e punës

Forca potenciale e punës është përkufizuar se konsideron si personat mbi një moshë të caktuar, të cilët, gjatë një periudhe të caktuar reference, nuk ishin as në punësim dhe as në papunësi, por që konsideroheshin si të pozicionuar në të dyja këto (a) punëkërkuarët e padisponueshëm (që kërkojnë punësim por nuk janë aktualisht të disponueshëm) ose (b) punëkërkuarët potencialë të disponueshëm (aktualisht të disponueshëm për punësim por që nuk kryenin asnjë aktivitet për të kërkuar punësim).

Prodhuesit për përdorim vetjak

Persona të zënë me punë për prodhimin e mallrave për përdorim vetjak janë përkufizuar të gjithë ato persona në moshë pune të cilët, gjatë një periudhe të shkurtër reference, kanë kryer qoftë edhe për një orë çdo lloj aktiviteti për prodhimin e të mirave ose për ofrimin e shërbimeve për përdorim vetjak përfundimtar. Përcaktimi "Për përdorim final vetjak" interpretohet si prodhim ku destinacioni i planifikuar i produktit është kryesisht për përdorim përfundimtar

(në formën e formimit të kapitalit ose të konsumimit përfundimtar nga anëtarët e familjes, ose nga anëtarë të familjes, që jetojnë në familje të tjera). Sidoqoftë, në rastin e prodhimit bujqësor, peshkimit, gjuetisë ose grumbullimit të mallrave që janë planifikuar kryesisht për konsum vetjak, një pjesë ose teprica mund të shitet ose të shkëmbehet me mall tjetër.

Prodhuesit e produkteve ushqimore për jetesë përbëjnë një nëngrup të rëndësishëm personash të zënë me punë për prodhimin e produkteve për përdorim vetjak. Ato janë përkufizuar si të gjithë ato persona, të cilët kryejnë çdo lloj aktiviteti të specifikuar për të prodhuar produkte ushqimore nga bujqësia, peshkimi, gjuetia ose grumbullimi, që kontribuojnë në jetesën e familjes. Të përjashtuar nga ky grup janë personat, të cilët janë të angazhuar në një prodhim të tillë, duke e konsideruar si aktivitet për çlodhje apo për të kaluar kohën e lirë.

Prodhuesit për përdorim vetjak dhe në veçanti prodhuesit e produkteve ushqimore për jetesë (dhe për këtë arsye mund të përfshihen këtu edhe stazhierët e papaguar ose punëtorët vullnetarë) mund të angazhohen, gjatë të njëjtës periudhë specifike referimi, në aktivitete të tjera, duke përfshirë punësimin ose kërkimin për punësim. Prandaj, prodhues të caktuar të kësaj kategorie mund të jenë edhe pjesë e forcës së punës dhe të klasifikuar si të punësuar, të papunë ose në kategori të tjera të nënpërdorimit të punës.

3. Anketa e Forcave të Punës 2012 e ripërpunuar

Anketat tremujore të forcave të punës të kryera nga INSTAT gjatë vitit 2012 dhe në tremujorin e parë të vitit 2013 u ripërpunuan sipas standarteve të reja ndërkombëtare, të paraqitura në seksionin e mësipërm. Për arsye teknike, që përshkruhen në seksionin tjetër, të dhënat për tremujorin e parë të vitit 2012 janë fshirë dhe mesataret vjetore për vitin 2012 u përlllogaritën për tremujorët e tjerë të këtij viti si edhe për tremujorin e parë të vitit 2013. Rezultatet paraqiten në Diagramën 3 më poshtë, së bashku me shifrat e publikuara nga INSTAT-i për vitin 2012.

Sipas këtyre rezultateve , në vitin 2012 në Shqipëri kishte 2.228.500 persona në moshë pune (15 vjeç e sipër) nga të cilët 997.100 ishin pjesë e forcës së punës (779.800 të punësuar dhe 217.300 të papunë). Në rradhët e të punësuarve, një numër prej 47.900 personash ishin në nënpunësim të lidhur me kohën dhe në rradhët e personave jashtë forcës së punës rreth 325.100 persona ishin pjesë e forcës potenciale të punës.

Krahasimi i të dhënave të ripërpunuara me shifrat e publikuara për vitin 2012 tregon një ndryshim të vogël në vlerësimin e popullsisë në moshë pune për shkak të mënyrës së përlogaritjes së mesatares vjetore për vitin 2012 në të dhënat e ripërpunuara.

Diagrama 3: Statusi i forcës së punës së popullsisë në moshë pune, Shqipëri AFP2012

Statusi i forcës së punës	Ripërpunuar Tr.2.2012 – Tr.1.2013 ¹	INSTAT 2012 ²
Popullsia në moshë pune (15+)	2.228.500	2.229.700
• Forca e punës	997.100	1.290.600
- Të punësuar	779.800	1.117.100
(të nënpunësuar)	(47.900)	-
- të papunë	217.300	173.400
• Jashtë forcës së punës	1.231.400	939.100
(forca potenciale e punës)	(325.100)	-

Burimi: ¹INSTAT, Anketat e Forcës së Punës Tr.2.2012- Tr.1.2013 P1. Të dhënat e ripërpunuara sipas standarteve ndërkombëtare të miratuara nga Konferenca e 19-të Ndërkombëtare e Statisticienëve të Punës, Gjenevë, 2013.

²INSTAT, Tregu i Punës 2011-2012.

8

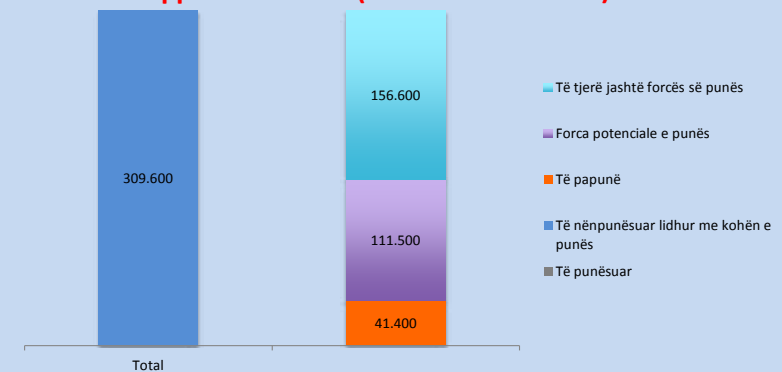
Vlerat që mungojnë në kolonën e fundit të Diagramës 3, përta i përket nënpunësimit të lidhur me kohën, forcën potenciale të punës dhe prodhuesit e produkteve ushqimore për jetesë, pasqyrojnë faktin që vlerësimet e këtyre koncepteve nuk ishin të disponueshme/të përfshira në shifrat e publikuara për vitin 2012. Ndryshimi kryesor midis dy grupeve të të dhënave është pasqyruar në matjen e punësimin dhe ndikimin që ajo ka mbi vlerësimin e papunësisë dhe forcës së punës.

Në përputhje me standartet e vjetra ndërkombëtare (Konferenca e 13-të Ndërkombëtare e Statisticienëve të Punës 1982), shifrat e publikuara për punësimin për vitin 2012 i përjashtojnë prodhuesit e produkteve ushqimore për jetesë, të cilët prodhonin vetëm për konsum vetjak, por përfshijnë prodhuesit e produkteve ushqimore për jetesë të cilët prodhonin kryesisht për konsum vetjak. Një ndryshim i tillë në trajtimin statistikor të prodhuesve të produkteve ushqimore për jetesë shpjegon pjesën më të madhe të ndryshimit të vëzhguar midis vlerave të ripërpunuara dhe atyre të publikuara përta i përket punësimin

(779.800 kundrejt 1.117.100). Në përputhje me standartet e reja ndërkombëtare, prodhuesit e produkteve ushqimore për jetesë të përjashtuar nga matja e punësimin në të dhënat e ripërpunuara u riklasifikuan si të papunë nëse kishin raportuar se ishin në kërkim apo aktualisht të disponueshëm për punësim. Në këtë situatë ishin një numër prej 41.400 personash, duke shpjeguar kështu edhe ndryshimin e vëzhguar midis vlerave të ripërpunuara dhe atyre të publikuara përta i përket papunësisë (217.300 kundrejt 173.400).

Diagrama 4 pasqyron statusin e forcës së punës të prodhuesve të produkteve ushqimore për jetesë sipas standarteve të reja ndërkombëtare. Siç mund të shihet, nga vlera totale prej 309.600 prodhues të produkteve ushqimore për jetesë, 41.400 prej tyre ishin të papunë, në kërkim dhe të gatshëm/të disponueshëm për punësim si edhe një numër shtesë prej 111.500 ishin pjesë e forcës potenciale të punës, si punëkërkues të padisponueshëm ose punëkërkues potencial të disponueshëm. Praktikisht asnjë nga prodhuesit e produkteve ushqimore për jetesë nuk është klasifikuar si i punësuar apo i nënpunësuar përta i përket kohës. Sipas standarteve të reja ndërkombëtare, matja e përgjithshme e nevojës së paplotësuar për punësim dhe aspektet e saj të ndryshme janë pasqyruar tek treguesit e nënpërdorimit të punës (NP1, NP2, NP3 and NP4). Diagrama 5 tregon vlerat e këtyre treguesve, duke u bazuar tek AFP 2012 e ripërpunuar.

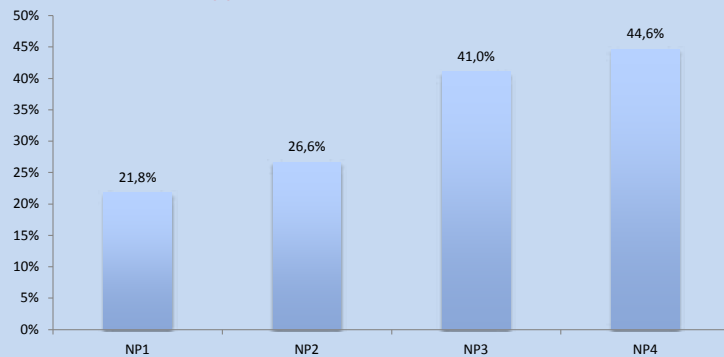
Diagrama 4: Statusi i forcës së punës i prodhuesve të produkteve ushqimore për jetesë Shqipëri AFP 2012 (Tr2.2012- Tr1.2013)



Burimi: INSTAT, Anketat e Forcës së Punës Tr2.2012-Tr1.2013.

Të dhëna të ripërpunuara sipas standarteve ndërkombëtare të miratuara nga Konferenca e 19-të Ndërkombëtare e Statisticienëve të Punës, Gjenevë, 2013.

Diagrama 5: Shkallët e nënpërdorimit të punës Shqipëri, AFP 2012 (Tr2.2012- Tr3.2013)



Burimi: INSTAT, Anketat e Forcës së Punës 2012, Tr2.2012-Tr1.2013. Të dhënat e ripërpunuara sipas standarteve ndërkombëtare të miratuara nga Konferenca e 19-të Ndërkombëtare e Statisticienëve të Punës, Gjenevë, 2013.

- NP 1 = Shkalla e papunësisë
- NP 2 = Shkalla e kombinuar e papunësisë dhe nënpunësimit
- NP 3 = Shkalla e kombinuar e papunësisë dhe forcës potenciale të punës
- NP 4 = Shkalla e përbërë e nënpërdorimit të punës

9

Rezultatet tregojnë që shkalla e papunësisë (NP1), e matur si raporti i numrit të personave të papunë me totalin e forcës së punës, ishte 21.8% në vitin 2012.

Por papunësia është vetëm një aspekt i nënpërdorimit të punës. Shkalla e kombinuar e papunësisë dhe e nënpunësimit lidhur me kohën (NP2) e përlogaritur si numri total i personave të papunë dhe të nënpunësuar lidhur me orët e punës si përqindje e forcës totale të punës ishte 26.6%.

Po njësoj, shkalla e kombinuar e papunësisë dhe e forcës potenciale të punës (NP3) e përlogaritur si numri total i personave të papunë dhe forca potenciale e punës si përqindje e forcës së zgjeruar të punës ishte 41.0%. Forca e zgjeruar e punës është e barabartë me shumën e forcës së punës dhe forcës potenciale të punës.

Së fundmi, shkalla e përbërë e nënpërdorimit të punës (NP4) e cila kombinon papunësinë, nënpunësimin e lidhur me orët e punës dhe forcën potenciale të punës në marrëdhënie me forcën e zgjeruar të punës ishte 44.6%.

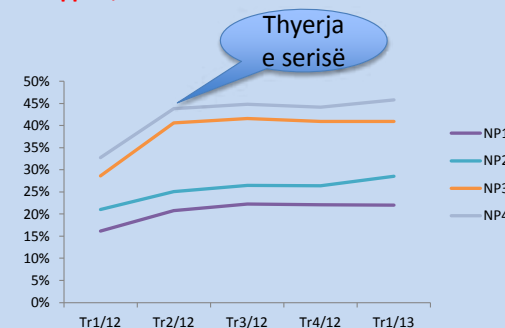
4. Viti referencë

Siç u përmend më sipër, të dhënat e ripërpunuara nga AFP 2012 u përlogaritën mbi bazën rezultateve të AFP-së për tremujorin e dytë, të tretë dhe të katërt të vitit 2012 dhe për tremujorin e parë të vitit 2013. Të dhënat për tremujorin e parë të vitit u fshinë sepse ato pasqyronin disa anomali ndoshta për shkak të procedurës së përdorur nga INSTAT-i gjatë aplikimit të panelit të alternuar të zgjedhjes të anketës.

Paneli në të majtë të Diagramës 6 tregon tendencën tremujore në shkallën e papunësisë si edhe normat e tjera të nënpërdorimit të punës gjatë vitit 2012 dhe gjatë tremujorit të parë të vitit 2013. Një ndryshim i rëndësishëm mund të vihet re gjatë tremujorit të parë të vitit 2012, kur shkalla e papunësisë papritur u rrit nga 16.2 % në Tr1.2012 në 20.8 % në Tr2.2012. Lëvizje të tilla të forta u regjistruan edhe për normat e tjera të nënpërdorimit të punës.

Diagrama 6: Thyerja e serisë dhe Modeli i kampionit me rotacion

Nënpërdorimi i punës sipas tremujorëve Shqipëri, AFP 2012 - Tr1.2013



Burimi: INSTAT, Anketat e Forcës së Punës Tr2.2012-Tr12013. Të dhënat e ripërpunuara sipas standarteve ndërkombëtare të miratuara nga Konferenca e 19-të Ndërkombëtare e Statisticienëve të Punës, Gjenevë, 2013.

- NP 1 = Shkalla e papunësisë
- NP 2 = Shkalla e kombinuar e papunësisë dhe nënpunësimit lidhur me orët e punës
- NP 3 = Shkalla e kombinuar e papunësisë dhe forcës potenciale të punës
- NP 4 = Shkalla e përbërë e nënpërdorimit të punës

	2011				2012				
	Tr1	Tr2	Tr3	Tr4	Tr1	Tr2	Tr3	Tr4	
315	315	315	315	315	315				
		126	126	126	126	126	126	126	126
			126	126	126	126	126	126	126
				126	126	126	126	126	126
					126	126	126	126	126
						126	126	126	126
							126	126	126
								126	126
									126

PSU	441	567	693	819	630	630	630	630
Familje	3528	4536	5544	6552	5040	5040	5040	5040

12

Kjo thyerje e serisë mund të mos shpjegohet nga zhvillimet në tregun e punës gjatë fillimit të vitit 2012. Megjithatë, një shpjegim i mundshëm mund të gjendet

tek efekti i prezantimit të skemës së panelit tremujor të alternuar të zgjedhjes së familjeve në vitin 2011.

Dizenjimi i kampionit të anketës së forcës së punës në Shqipëri është bazuar në skemën e rotacionit, sipas të cilës një familje e përzgjedhur mbetet në kampion për pesë tremujorë të njëpasnjëshëm përpara se të largohet nga kampioni përgjithmonë. Modeli ka një numër tiparesh që tërheqin vëmendjen.

Në veçanti ky model siguron rreth 80% mbivendosje mes familjeve të zgjedhura në dy anketa të njëpasnjëshme, duke ndihmuar në përmirësimin e saktësisë së ndryshimeve tremujore.

Skema e rotacionit, e zbatuar për herë të parë në vitin 2011, ishte përsëri e lidhur me dizenjimin e vjetër të zgjedhjes, e cila rezultoi në një periudhë tranzicioni gjatë së cilës kampionimi efektiv ishte një kombinim i familjeve të zgjedhura në njësitë primare të zgjedhjes në të shkuarën dhe familjeve të zgjedhura në njësitë primare të zgjedhjes në dizenjimin e ri. Periudha e tranzicionit përfundoi në tremujorin e parë të vitit 2012, kohë kur modeli i skemës së rotacionit u bë i rregullt, siç mund të shihet në panelin e djathtë të diagramës 6.

Për shkak të thyerjes së serisë së vrojtuar në tremujorin e parë të vitit 2012, ndoshta për arsye të efektit të tranzicionit të skemës së rotacionit të anketës, u vendos që të hiqej dorë nga të dhënat e tremujorit të parë të vitit 2012 dhe të llogaritej mesatarja vjetore bazuar në tremujorët e mbetur të vitit 2012 dhe në tremujorin e parë të vitit 2013. Të gjithë treguesit bazë për Strategjinë Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive janë llogaritur mbi këto baza.

