VENDIM
Nr.751, datë 7.11.2007

PËR MIRATIMIN E STRATEGJISË SEKTORIALE TË PUNËSIMIT E TË FORMIMIT PROFESIONAL DHE TË PLANIT TË VEPRIMIT PËR ZBATIMIN E SAJ

Në mbështetje të nenit 100 të Kushtetutës dhe të nenit 4 të ligjit nr.7995, datë 20.9.1995 "Për nxitjen e punësimit", të ndryshuar, me propozimin e Ministrit të Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, Këshilli i Ministrave

VENDOSI:

Miratimin e strategjisë sektoriale të punësimit e të formimit profesional dhe të planit të veprimit për zbatimin e saj, sipas teksteve, që i bashkëlidhen këtij vendimi.

Ky vendim hyn në fuqi pas botimit në Fletoren Zyrtare.

KRYEMINISTRI
Sali Berisha

STRATEGJIA SEKTORIALE E PUNËSIMIT
2007-2013

Tiranë, 2007

Hyrje

Nisur nga fakti se punësimi është një nga problemet shqetësuese imediate për Shqipërinë, merr në konsideratë faktin edhe pse rritja e PPB (GDP) ka qenë në nivele 6-8% në vitet e fundit, krijimi i vendeve të reja të punës në sektorin publik dhe privat ka qenë në nivele të ulëta, ashtu sikurse edhe në vendet e tjera të Europës Juglindore, Qeveria Shqiptare mbështetur në rekomandime të institucioneve të ndryshme ndërkombëtare po harton Strategjinë Sektoriale të Punësimit me synim përmirësimin e indikatorëve të punësimit duke përpunuar politika më efikase.

Punësimi në përgjithësi është një sfidë komplekse dhe hapja e vendeve të reja të punës është një fenomen multisektorial, që përfshin politika makroekonomike, politika të favorshme për biznesin, politika arsimore, politika sociale etj., Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, e ndërgjegjshme për rolin që ajo duhet të luajë në fushën e politikave të punësimit do të punojë në bashkëpunim me partnerët dhe aktorët e tjerë për të koordinuar dhe arritur rezultate të prekshme për sfidën komplekse të punësimit. Për trajtimin sa më real dhe për t'i dhënë zgjidhje problemeve të punësimit, Strategjia ka marrë në konsideratë dhe i është referuar strategjive të tjera, si Strategjisë Kombëtare të Përfshirjes Sociale, Strategjisë Kombëtare të Zhvillimit Rajonal etj.

Strategjia Sektoriale e Punësimit ka për qëllim të vendosë bazat për përmirësimin e sistemit të shërbimeve të punësimit dhe formimit profesional dhe zbatimit të programeve aktive dhe pasive të punësimit. Kjo strategji gjithashtu, del në mbështetje të programit të Qeverisë 2005–2009 në të cilin janë përcaktuar objektivat kryesorë për arritjen e punësimit të plotë dhe reduktimit të papunësisë. Këto objektiva janë:

- Krijimi i mundësive për punësim të çdo shqiptari. Papunësia, veçanërisht afatgjatë dhe e pashpresë, si urbane dhe rurale, veçanërisht në nivelet e larta të saj mes brezit të ri, përbën kërcënim serioz social dhe një barrierë për zhvillimin e vendit.
- Rritja e ritmeve të rritjes ekonomike njëkohësisht synon edhe që kjo rritje të krijojë vende të reja pune të mjaftueshme për të ulur papunësinë në nivelin e vendeve europiane, për të përballuar me mundësira punësimi shtesën demografike të popullsisë dhe për më tepër edhe për të filluar të ndikojë në kthimin e një pjese të emigrantëve.
- Përdorimi me efikasitet i programeve dhe instrumenteve të provuara si të suksesshme për të mundësuar axhustimet e defekteve të tregut të punës si p.sh. instrumentet e informacionit, të ndërmjetësimit, të trajnimeve profesionale, të incentivave fiskale etj.
- Programet e nxitjes së punësimit do të zbatohen në bashkëpunim me organizatat e shoqërisë civile dhe sektorin privat. Ato do t'u përshtaten realiteteve, nevojave dhe tendencave urbane, rurale e

rajonale.

- Vizioni i qeverisë për formimin bazohet në modelin e edukimit të vazhdueshëm duke filluar që në moshën parashkollore dhe që vazhdon gjithë jetën.

- Qeveria angazhohet për një reformë tërësore në formim të mbështetur nga burime të konsiderueshme publike, nga zgjerimi i mbështetjes së partnerëve ndërkombëtarë, si dhe përfshirja e sektorit privat në këtë fushë.

- Shpenzimet publike për edukimin dhe formimin, përfshirë atë universitar, të përbëjnë zërin e parë në Buxhetin e Shtetit duke arritur në një nivel prej 5% të PBB-së (në 2009).

Në strategji është përfshirë një vështrim i përgjithshëm i situatës së tregut të punës me të dhëna që kryesisht janë marrë nga INSTAT-i dhe nga studimi afatshkurtër i kryer nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit në vitin 2005.

Më konkretisht në strategji parashikohet përmirësimi i sistemit të shërbimeve të punësimit dhe formimit profesional që synohet të realizohet nëpërmjet: i) krijimit të një sistemi modern dhe unik të shërbimeve të punësimit në të gjithë vendin; ii) ndërtimit dhe zhvillimit të marrëdhënieve të partneritetit me aktorë të tjerë në tregun e punës; iii) zhvillimit të teknologjisë së informacionit (IT) në shërbimet e punësimit si një faktor kyç për përmirësimin e cilësisë së shërbimeve; iv) përmirësimit të kontakteve me ndërmarrjet: v) zhvillimit të burimeve njerëzore; vi) përmirësimit të bashkëpunimit me shërbimet private të punësimit; vii) krijimit të një sistemi unik dhe cilësor të AFP, i aftë për të kontribuar në zhvillimin e vazhdueshëm të aftësive profesionale dhe qytetarisë aktive të të rinjve dhe të rriturve; viii) ofrimit të kualifikimeve profesionale në përputhje me kërkesat e zhvillimit ekonomik dhe shoqëror të vendit, në kuadrin e integrimit rajonal dhe europian.

Gjithashtu, në këtë strategji trajtohen dhe programe të cilat zbatohen nga zyrat e punësimit, si programi i nxitjes së punësimit, ai i pagesës së papunësisë, programet e reja në tregun e punës, programi i formimit profesional etj.

Në strategji është trajtuar dhe një pjesë në lidhje me krijimin e një klime pozitive për zhvillimin e biznesit dhe investimeve, rritjen e konkurrueshmërisë së SME-ve në tregun rajonal dhe atë global, nëpërmjet zhvillimit të teknologjisë dhe informacionit, reduktimit të barrierave administrative dhe krijimit të lehtësirave për biznesin.

Gjatë hartimit të kësaj strategjie janë mbajtur parasysh dhe janë marrë në konsideratë rekomandimet, vërejtjet dhe sugjerimet nga institucionet ndërkombëtare, si Banka Botërore, raporti i Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) për rishikimin e politikave të punësimit, si dhe janë mbajtur parasysh linjat udhëzuese të punësimit të shteteve anëtare të Bashkimit Europian.

KAPITULLI I
KUSHTET AKTUALE

Reformat makroekonomike dhe ristrukturimi i fillimit të viteve 90 pakësoi kërkesën për punë në Shqipëri, ashtu, si dhe në vendet e tjera në tranzicion ekonomik, vendi pësoi një rënie të normës së pjesëmarrjes në forcat e punës. Privatizimi në masë i ndërmarrjeve shtetërore të mbyllura, gjithashtu dhe rritja e konkurrencës për një numër të reduktuar vendesh pune, detyroi shumë njerëz të tërhiqeshin nga forcat e punës.

Rënia e ndjeshme në nivelin e pjesëmarrjes në punë të forcave të punës mund të ketë shkaqe të ndryshme, si për shembull një numër i konsiderueshëm personash punojnë në sektorin informal, të tjerët mund të jenë dekurajuar nga situata e tregut të punës dhe janë larguar nga fuqia punëtore[1].

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

Shkalla e pjesëmarrjes së meshkujve në forcat e punës ka qenë historikisht më e lartë sesa shkalla e pjesëmarrjes së femrave dhe vitet e tranzicionit ndikuan në të punësuarit femra më shumë se në meshkujt. Në vitin 1998 për shembull, si pasojë e krizave të skemave piramidale shkalla e pjesëmarrjes së meshkujve

[1] Hobdari, B: "Tregu i punës dhe pabarazitë rajonale të papunësisë në Shqipëri". Seri të Europës Lindore nr.53. Instituti për Studime të Avancuara, Vjenë, 1998.

në forcat e punës ishte 89.5 për qind kundrejt vetëm 59.8 për qind të femrave në moshë pune pjesëmarrëse në forcat e punës.

Bilanci i forcave të punës 1994-2006

Në mijë

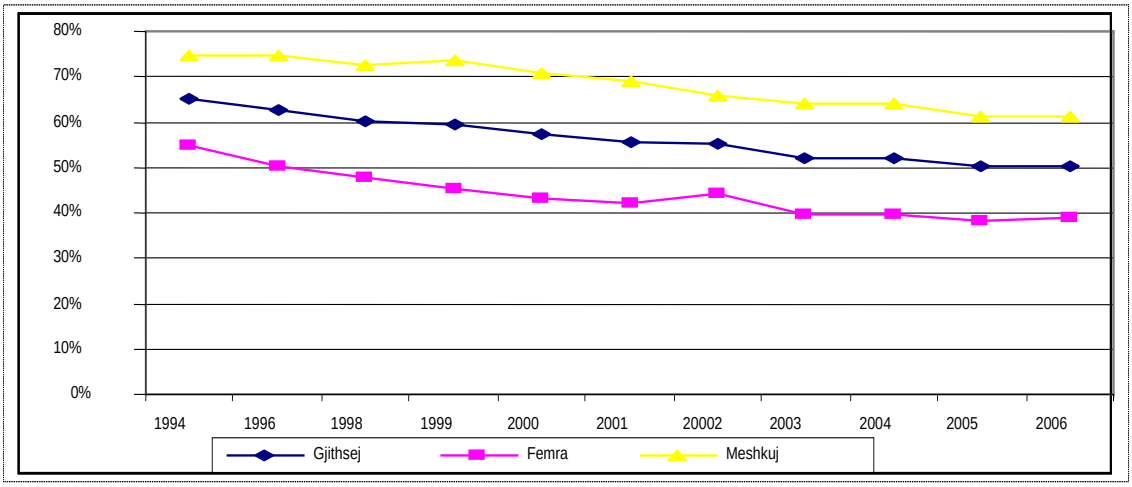
VITET	**1994**	**1995**	**1996**	**1997**	**1998**	**1999**	**2000**	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**
Popullsia gjithsej	**3202**	**3075**	**3075**	**3075**	**3055**	**3054**	**3061**	**3074**	**3093**	**3111**	**3127**	**3142**	**3142**
- Meshkuj	1586	1570	1577	1566	1543	1533	1530	1533	1542	1551	1558	1577	1577
- Femra	1616	1480	1498	1509	1512	1521	1531	1541	1551	1560	1569	1565	1565
Popullsia në moshë pune-	**1786**	**1759**	**1774**	**1773**	**1762**	**1761**	**1765**	**1773**	**1800**	**1826**	**1850**	**1877**	**1877**
-Meshkuj	900	897	905	904	898	898	900	906	919	931	944	959	959
- Femra	886	862	869	869	864	863	865	867	881	895	906	918	918
Forcat e punës gjithsej	**1423**	**1309**	**1274**	**1301**	**1320**	**1305**	**1283**	**1101**	**1092**	**1089**	**1088**	**1085**	**1083**
-Meshkuj	814	775	764	794	803	791	754	674	668	665	660	655	653
-Femra	609	534	510	507	517	514	529	427	424	424	428	430	430
Përqindja e pjesëmarrjes në punë të forcave të punës	**79.6**	**74.4**	**71.8**	**73.4**	**74.9**	**74.1**	**72.7**	**62.0**	**60.6**	**59.6**	**58.8**	**57.8**	**57.8**
-Meshkuj	90.0	86.3	84.4	87.8	89.4	88.0	83.7	74.4	72.7	71.4	69.9	68.3	68.3
-Femra	68.7	61.9	58.7	58.3	59.8	59.5	61.1	49.2	48.1	47.3	47.2	46.8	46.8
Niveli i punësimit	**65.0**	**64.7**	**63.0**	**62.4**	**61.6**	**60.4**	**60.5**	**52.0**	**51.1**	**50.7**	**50.3**	**49.7**	**49.6**
-Meshkuj	74.8	76.2	74.7	75.6	75.3	73.6	71.2	63.8	62.8	62.2	61.2	60.0	60.0
-Femra	55.0	52.6	50.6	48.7	47.3	46.8	49.3	39.6	39.0	38.8	38.9	38.8	38.8
Papunësia e rregjistruar në %	**18**	**13%**	**12**	**15**	**18**	**18**	**17**	**16**	**15**	**15**	**14.4**	**14.1**	**13.8**
- Meshkuj	17	12	12	14	16	16	15	14	14	13	12	12.1	12
- Femra	20	15	14	17	21	21	19	20	19	18	18	17.2	17.1

Burimi : INSTAT

Punësimi

Tregu shqiptar i punës mbas viteve 90-të është shoqëruar nga nivele të ulëta të punësimit karakteristike e vendeve në tranzicion. Reduktimi i nivelit të punësimit të viteve 90 vjen edhe si rezultat i rënies së punësimit në sektorin shtetëror. Numri i të punësuarve në sektorin shtetëror u ul nga 850 000 në vitin 1991 në 189 000 në vitin 2001, dhe në 176 000 në vitin 2004. Kjo rënie e punësimit në këtë sektor erdhi si pasojë e privatizimit në masë të ndërmarrjeve shtetërore. Liberalizimi i çmimeve, fundi i shtetit socialist, mungesa e kapitalit dhe konkurrenca e huaj – masa të ndërmarra për të bërë ekonominë kombëtare konkurruese afatgjatë-dobësuan ndjeshëm ndërmarrjet e reja të privatizuara dhe i çuan ato në falimentim. Sektori industrial - nxjerrja e mineraleve, metalurgjia, fabrikimi i pajisjeve dhe pjesëve të ndërrimit, industria kimike dhe ajo e letrës dhe e tekstileve - ishin më të goditurat. Pakësimi i të ardhurave vjetore çoi në uljen e numrit të vendeve të punës në strukturat shtetërore.

Niveli i punësimit 1994 – 2006



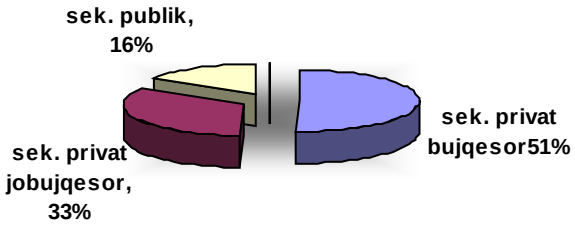
Burimi : INSTAT

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

Femrat e punësuara zënë 37 për qind të totalit të punësimeve. Analiza e nivelit të punësimeve në vite, tregon se gjatë gjithë periudhës 1993–2006 niveli i punësimit të femrave vazhdon të jetë dukshëm më i ulët se ai i meshkujve.

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

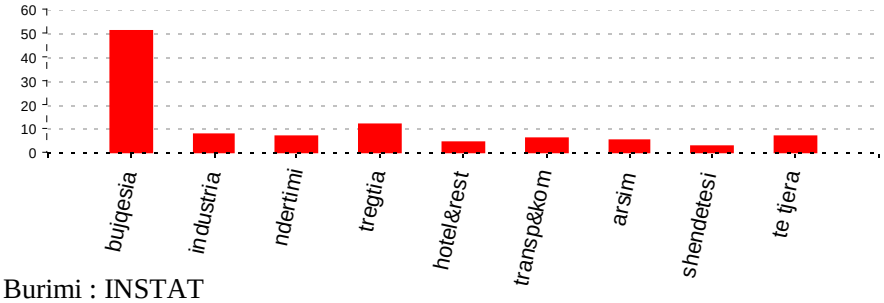
Të punësuar sipas sektorëve



Burimi : INSTAT

Aktualisht numri i të punësuarve është rreth 932 mijë persona. Pjesa më e madhe e të punësuarve punon në bujqësi me 51%. Një pjesë e të punësuarve punon në ndërtim dhe transport me 12.7% në tregti 11.6%, e ndjekur më pas nga industria me 7.1%. Përqindja e lartë e punësimit në bujqësi tregon se shoqëria shqiptare mbetet ende me një popullsi rurale me gjithë lëvizjet e mëdha drejt zonave urbane.

Të punësuarit sipas aktiviteteve ekonomike viti 2005



Burimi : INSTAT

Femrat e punësuara zënë 37% të totalit të punësimeve. Analiza e nivelit të punësimeve në vite, tregon se gjatë gjithë periudhës 1993–2006 niveli i punësimit të femrave ka qenë dukshëm më i ulët se ai i meshkujve. Kjo diferencë vazhdon të ruhet dhe mbetet në të njëjtat nivele. Diferencat midis nivelit të punësimit femra meshkuj janë më të theksuara në sektorin privat jo bujqësor, ku numri i femrave të punësuara zë vetëm 25 %.

1.2 Sektori informal

Sektori informal në Shqipëri është analizuar duke përdorur të dhëna për punësimin individual dhe të dhëna mbi sipërmarrjet familjare jofermere. Të dhënat mbi punësimin tregojnë se rreth 10% e të punësuarve në Shqipëri punojnë si sipërmarrje familjare jofermere ose si punëtorë që punojnë për llogari të tyre. Masa e sektorit informal në Shqipëri është më e madhe në zonat urbane (24%) se në zonat rurale (5%). Rreth 15 % e të punësuarve në Tiranë janë punëtorë që punojnë për llogari të tyre ose punëtorë të sipërmarrjeve familjare jofermere.

Pothuajse tre të katërtat e individëve në sektorin informal janë të punësuar për të paktën tre vjet dhe rreth 10% e tyre janë të përfshirë në sektorin informal për më shumë se 10 vjet. Më shumë se 90% e personave në sektorin informal kanë filluar biznesin e tyre si një mënyrë për të kërkuar punë.

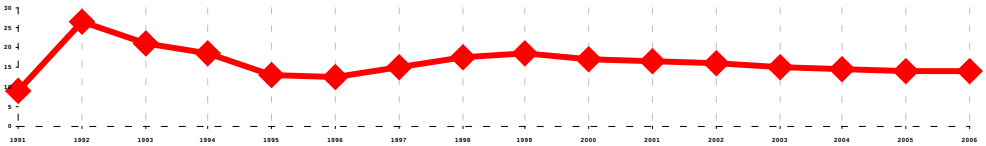
1. 3 Vetëpunësimet

Koncepti i vetëpunësimit hyri për herë të parë mbas vitit 1992 me mbylljen e ndërmarrjeve industriale dhe ristrukturimin e ekonomisë së vendit. Vetëpunësimet kanë pësuar një tendencë rritjeje nga viti në vit. Në shkallë vendi rreth 66 për qind e atyre që konsiderohen në punë janë të vetëpunësuar dhe vetëm 34 për qind janë të punësuar me pagesë. Vetëpunësimet në Shqipëri kanë karakter të biznesit familjar kryesisht në tregti e artizanat trashëgues të familjes. 62% për qind e të punësuarve janë me kohë të plotë dhe 39 për qind kanë punë me kohë të pjesshme, ndërkohë që të punësuar me kohë të plotë më shumë janë meshkuj (70 për qind) sesa femra 51 për qind. Janë shumë individë me arsim të lartë të cilët punojnë me kohë të plotë (75 për qind), krahasuar me të punësuarit me arsim të mesëm (73 për qind), dhe me ata me arsim të ulët (55 për qind). Niveli i punësimit në Tiranë ishte vetëm 39 % dhe ishte më e ulëta në të gjithë rajonet e Shqipërisë.

1.4 Papunësia

Në fund të muajit dhjetor 2006 numëroheshin rreth 150 mijë të papunë të regjistruar ose 13.8%, nga të cilët 10 mijë përfitojnë trajtim me pagesë papunësie, kur në fund të vitit 2005 numëroheshin rreth 153 mijë të papunë të regjistruar. Shkalla e papunësisë në nivel vendi në muajin dhjetor 2006 është 0.3 % më e ulët se në fund të vitit 2005.

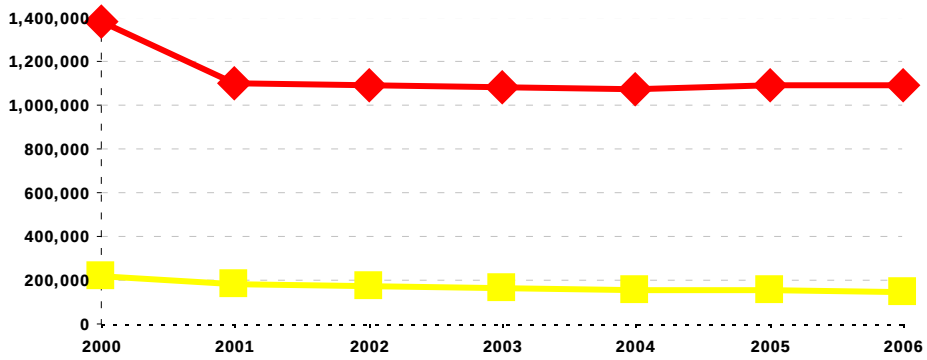
Papunësia 1991 –2006



Burimi: MPÇSSHB

Shkalla e papunësisë në nivel vendi në fund të vitit 2006 ishte 13.8%. Kjo shifër ka një rënie me 0.3% në krahasim me fundin e vitit 2005 ku niveli i papunësisë ka qenë 14.1%. Kjo rënie ka ardhur si pasojë e uljes së numrit të përfituesve nga skema e ndihmës ekonomike, nga rritja e numrit të ndërmjetësimeve.

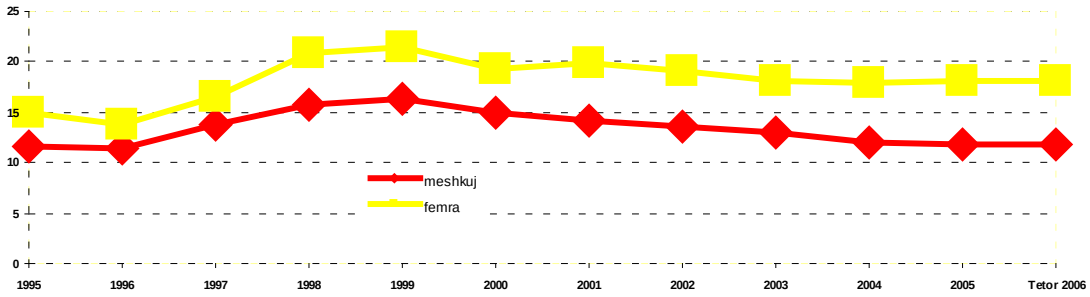
Forcat aktive dhe papunësia vitet 2000–2006



Burimi: MPÇSSHB

Niveli i papunësisë ka qenë më i lartë te femrat gjatë gjithë periudhës së tranzicionit. Mbyllja e shumë ndërmarrjeve industriale të specializuara në punësimin e fuqisë punëtore femra, solli papunësi të lartë në këtë kategori. Nga ana tjetër kjo kategori e fuqisë punëtore, ndryshe nga meshkujt, provoi se e kishte shumë të vështirë përshtatjen me situatën e re të tregut të punës.

Papunësia në meshkuj dhe femra 1996–2006

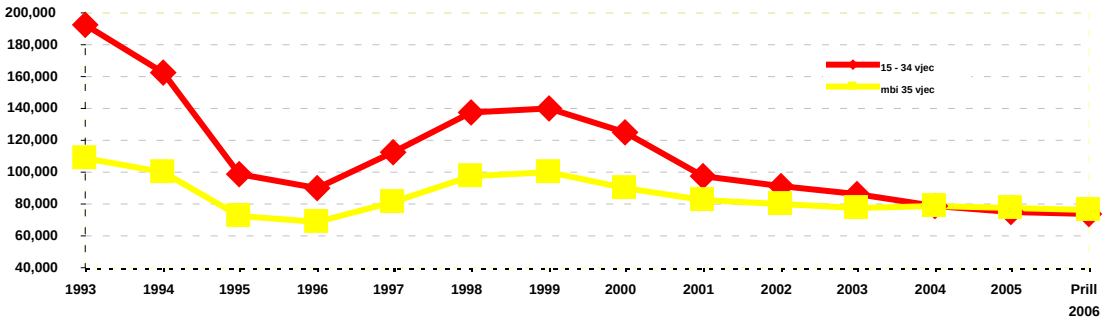


Burim: MPÇSSHB

Diferenca në shkallën e papunësisë ndërmjet femrave dhe meshkujve është më e theksuar në zonën urbane sesa në atë rurale.

Analiza e të papunëve të regjistruar sipas grupmoshave dëshmon se gjatë gjithë periudhës së tranzicionit mesatarisht 60% të punëkërkuesve të regjistruar janë nën moshën 34 vjeç. Të rinjtë e grupmoshës 15-25 vjeç përbëjnë 25% të totalit të punëkërkuesve të papunë. Në fund të vitit 2004, grupmoshat deri në 34 vjeç dhe ato mbi 35 vjeç janë të ndarë në mënyrë të barabartë dhe në vitin 2005 numri i punëkërkuesve të papunë mbi moshën 35 vjeç përbëjnë 51% e numrit total të punëkërkuesve.

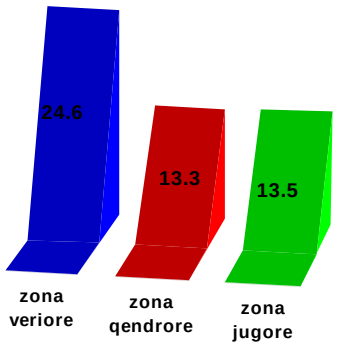
Papunësia sipas grupmoshave 1993–2006



Burimi: MPÇSSHB

Niveli i papunësisë është më i lartë në zonën verilindore të vendit. Kjo është e lidhur kryesisht me faktin se kjo zonë nuk ka qenë e aftë të rikuperojë aktivitetet ekonomike të humbura pas viteve ’90, sepse kjo është një zonë malore dhe me infrastrukturë të varfër, si dhe ka pasur mungesë së mundësive të lëvizjes në vendet fqinje. Gjithashtu, vërehet një prirje e biznesmenëve për ta kaluar aktivitetin në qytetet e zhvilluara. Hapja e rrugës Durrës–Morinë dhe rritja e investimeve të Buxhetit të Shtetit në zonën verilindore janë elemente, të cilat do të ulin nivelin e lartë të papunësisë në zonën verilindore.

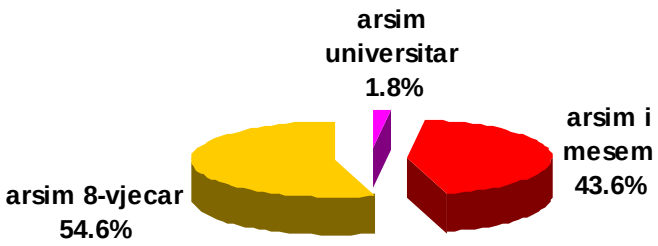
Papunësia sipas ndarjes demografike për vitin 2006



Burimi: MPÇSSHB

Në strukturën e të papunëve sipas nivelit arsimor vendin kryesor me rreth 54.6% e zënë punëkërkuesit e papunë me arsim fillor e tetëvjeçar. Ky grup është dhe kontingjenti më pak i kualifikuar. Punëkërkuesit me arsim të mesëm profesional përbjënë 43.6%, ndërsa punëkërkuesit me arsim të lartë zënë një përqindje të papërfillshme vetëm 1.8% të punëkërkuesve.

Papunesia sipas nivelit arsimor 2006



Burimi: MPÇSSHB

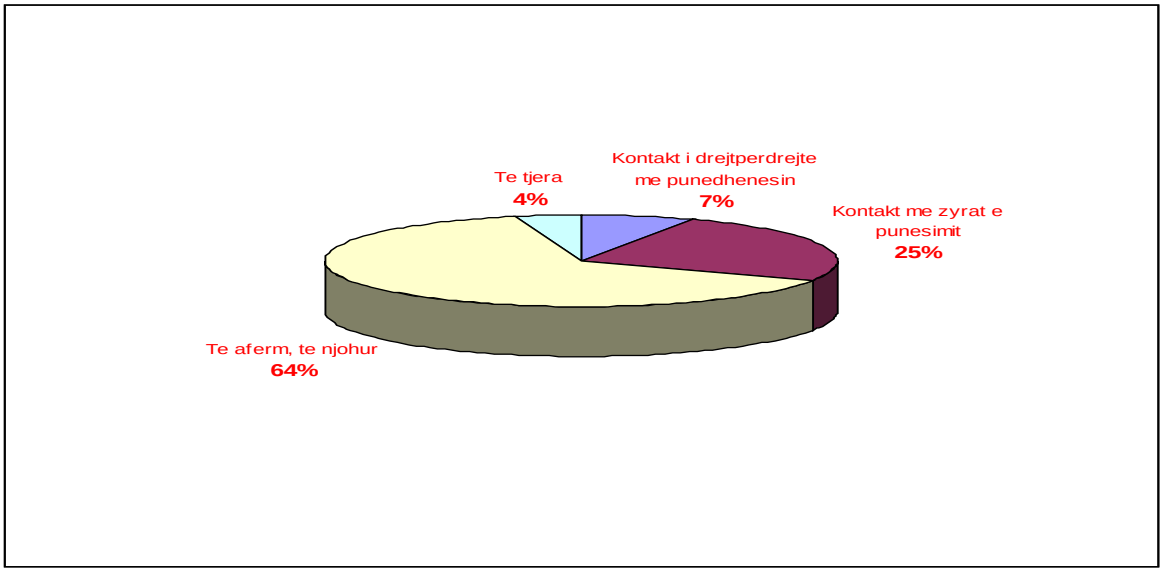
Struktura e punëkërkuesve të papunë sipas kohës që qëndrojnë të regjistruar pranë zyrave të punësimit, dëshmon për mbizotërimin absolut të të papunëve afatgjatë dhe të tillë konsiderohen ata që figurojnë të regjistruar pranë zyrës së punësimit prej më shumë se një vit. Kjo kategori e të papunëve përbën një problem të madh për vendin, pasi natyra e ristrukturimit të ekonomisë dhe thithja e kësaj kategorie nga tregu i punës është shumë i vështirë. Të papunët afatgjatë gjatë periudhës 1993–2006 përbëjnë mesatarisht 66% të të papunëve në total. Struktura e papunësisë afatgjatë është:

66% e të papunëve;
46% femra;
56 % me arsim tetëvjeçar;
54% mbi 35 vjeç.

Të dhënat e LSMS tregojnë se shumica e të papunëve nuk i drejtohen zyrave të punësimit në përpjekjet e tyre për të gjetur një punë të përshtatshme sidomos punëkërkuesit e kualifikuar. Grafiku më poshtë tregon se rreth një e pesta e të papunëve gjatë viteve 2002–2004 kanë kërkuar punë nëpërmjet shërbimeve të zyrave të punësimit. Mbi 60% e këtyre individëve përdorin mjete të tjera si nëpërmjet miqve apo të afërmve për të gjetur punë. Këtu vlen të theksohet fakti se shërbimet e punësimit mbulojnë vetëm

zonën urbane të vendit. Për rritjen e punësimit sidomos të nxënësve që përfundojnë shkollat e mesme profesionale duhet të rritet bashkëpunimi ndërmjet zyrave rajonale dhe vendore të punësimit me drejtoritë arsimore rajonale, zyrat arsimore dhe shkollat profesionale dhe të shikohet mundësia e përfshirjes në programin e praktikave profesionale edhe të nxënësve që përfundojnë shkollat e mesme profesionale.

Metodat e përdorura nga të papunët për kërkimin e një pune të parë LSMS periudha 2002–2004



Të dhënat statistikore në lidhje me shkallën e papunësisë shprehen me numrin e të papunëve të regjistruar, sepse në Shqipëri deri më sot nuk bëhen studime në lidhje me fuqinë punëtore (INSTAT ka planifikuar kryerjen e një studimi të tillë në vitin 2007). Siç është thënë tashmë kjo është një mangësi e madhe për statistikat e Shqipërisë. Shpesh argumentohet se regjistrimi i numrit të papunëve në Shqipëri nuk është një matës i përshtatshëm për nivelin real të papunësisë dhe nuk pasqyron presionin-tensionin real të tregut të punës. Disa nga këto arsye lidhen me nivelin e lartë të informalitetit, të emigracionit, të papunësisë së fshehur në bujqësi dhe numrin e madh të të papunëve që nuk janë të regjistruar.

1.5 Pagat

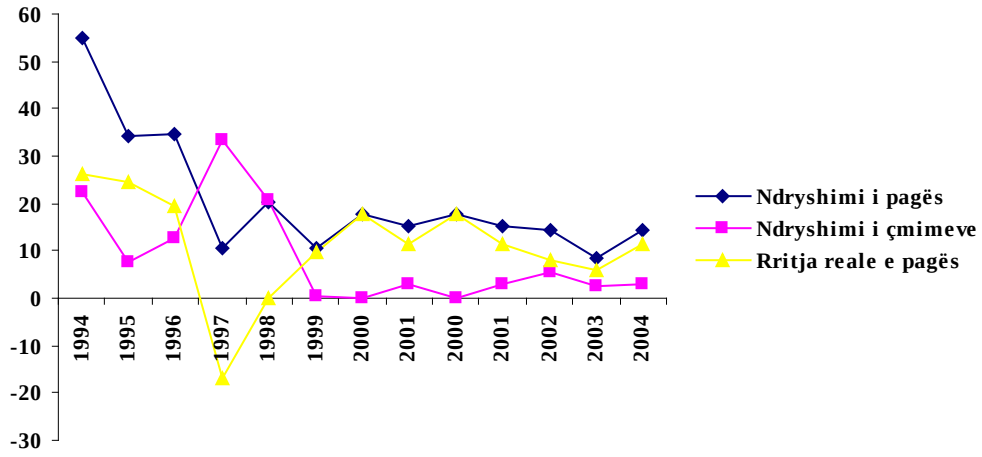
Para viteve 90-të, niveli i pagave në Shqipëri ishte më e ulti në Europë. Kriza ekonomike në fillimet e viteve 90-të e përkeqësoi më tej këtë situatë. U zbatuan reforma të tregut me synim që të stimulohej rritja e ekonomisë. Politika kufizuese mbi të ardhurat ishte pjesë e rëndësishme e këtij programi që synonte të kufizonte inflacionin. Pagat reale ranë pothuajse 50% gjatë viteve 1991-1993. Në 1994 dhe 1995 paga reale u rrit në shkallë vjetore 25 për qind. Kriza e skemave piramidale dhe inflacioni i lartë i vitit 1997 megjithatë, i zbehu këto arritje dhe paga reale ra në 17 për qind.

Kriza e vitit 1997 kontribuoi, gjithashtu në kufizimin e rritjes së pagave, por nuk ishte arsyeja e vetme. Ndërmarrjet më fitimprurëse u ndaluan të paguanin rroga të larta nëpërmjet kontrollit të rreptë të pagave[2].

Stabilizimi makroekonomik i paskrizës, shkalla njëshifrore e inflacionit në vitet e fundit, lejoi pagën reale të fitojë rritje përsëri. Dhe që nga viti 1998 ajo është rritur me 10 për qind çdo vit.

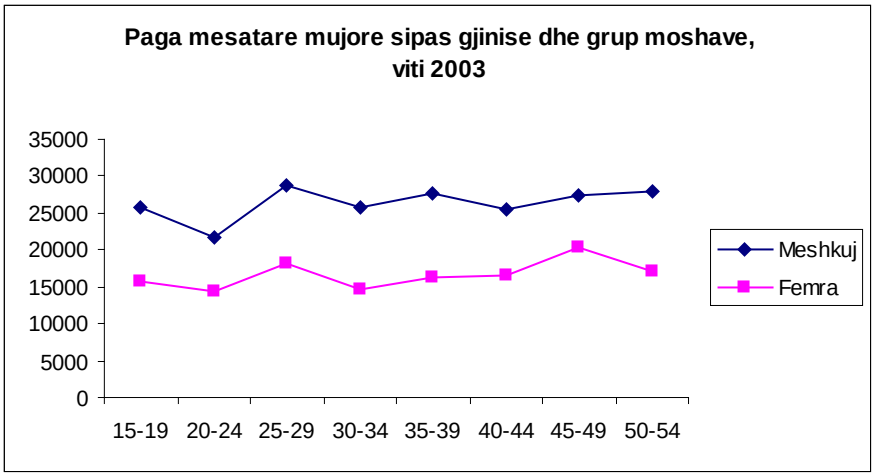
[2] Raporti ILO –KE Rishikimi i Politikave të Punësimit.

Rritja reale e pagës në sektorin shtetëror 1994-2004



Ndërmjet viteve 1997-2004, transporti dhe komunikacioni kanë pasur rritjen më të lartë nominale të pagës midis degëve të industrisë. Gjatë viteve 1999-2001 paga mesatare mujore në transport dhe komunikacion ka qenë më e larta. Rritja e pagave në sektorin e shërbimeve ka qenë në vend të dytë, më i larti sipas degëve.

Sipas studimeve të kryera nga INSTAT (Anketa e matjes së nivelit të jetesës 2002, 2003, 2004) meshkujt kanë paga më të larta se femrat në të gjithë sektorët, por kjo lidhet me pagën e vendit të punës ku në vende pune me paga më të larta vendosen këta të fundit. Diferenca në pagën mesatare ndërmjet meshkujve dhe femrave është pothuajse e papërfillshme në sektorin shtetëror.



Burimi: INSTAT

1.6 Arsimi dhe formimi profesional

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

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

Sistemi aktual i arsimit dhe formimit profesional (AFP) në Shqipëri është i dobët, si nga pikëpamja sasiore, ashtu dhe nga cilësia. Në përgjithësi, ka mungesë të infrastrukturës së përshtatshme, financim të pamjaftueshëm, nivel të ulët të burimeve njerëzore, kurrikula relativisht të vjetëruara që nuk përputhen me nevojat e tregut dhe metodë menaxhimi të tejkaluar.

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

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

Në qendrat e formimit profesional organizohen kurse afatshkurtra (nga 6-7 javë deri në 4 muaj në qendrat publike, dhe 1 javë deri në 2 vjet në qendrat private). Nga të dhënat e vitit 2006, 72% e kualifikimeve u realizuan në kompjuter dhe gjuhë të huaja dhe pjesa tjetër në rreth 17 profesione të mirëfillta. Vetëm në qendrat publike janë regjistruar 7574 kursantë, nga të cilët 7004 vetë janë të certifikuar. Rreth 57.93% e pjesëmarrësve janë femra. Kurset e formimit profesional në qendrat publike frekuentohen më shumë nga personat deri në moshën 24 vjeç (62.87%) dhe 56.17% e tyre kanë mbaruar arsimin e mesëm dhe profesional. Rreth 41.42% e pjesëmarrësve janë të papunë, nga të cilët 17.89% e tyre janë të regjistruar si të papunë (kjo shifër varion sipas llojit të kurseve dhe sipas rretheve).

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

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

Integrimi europian parashtron kërkesa të tilla, që e bëjnë të domosdoshëm përfshirjen e AFP-së në rrjedhën e zhvillimeve bashkëkohore, në harmoni me ato çka po ndodhin në rajon dhe Bashkimin Europian. Ndikimet e proceseve të Bolonjës, Lisbonës dhe Kopenhagës tashmë janë të pranishme dhe në Shqipëri dhe po ushtrojnë një "presion" pozitiv në nivelet politike për të kaluar nga "riparimet e pjesshme sipas nevojave të çastit" drejt "zgjidhjeve të plota e afatgjata" në kontekstin e integrimit rajonal dhe europian.

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

1.7 Probleme të identifikuara në tregun e punës dhe masat që po ndërmerren

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

- Përmirësimi i klimës së biznesit në kuadrin e reduktimit të taksave sidomos për biznesin e vogël, si dhe ulja e masës së kontributeve për sigurime shoqërore e shëndetësore (kostos së punës).

- Hapja e vendeve të reja të punës në sektorin privat jobujqësor me më shumë produktivitet dhe me pagë më të lartë përbën një element të rëndësishëm për uljen e varfërisë dhe përmirësimin e standardit të jetës. Hapja e vendeve të reja punës është një sfidë në një kohë kur oferta e krahut të punës do të rritet me shpejtësi për shkak të rritjes demografike dhe modernizimit që do ta çojnë aktivitetin ekonomik në aktivitete që kërkojnë më pak krahë pune jashtë sektorit të bujqësisë.

- Tregu shqiptar i punës vuan akoma një nivel të lartë të tregut informal. Për më tepër ka pak lëvizshmëri ndërmjet sektorit informal dhe atij formal. Sigurimi i stimujve më të favorshme për formalizmin e vendeve të punës, kontraktimi më fleksibël do të ndihmonte në mënyrë të veçantë të punësuarit më vulnerabël. Hartimi i planit të aksionit i miratuar nga Qeveria me përfshirjen e shumë aktorëve në tregun e punës është një hap drejt zbatimit të politikës qeveritare për përmirësimin e situatës së tregut të punës.

- Personat me nivel arsimor të ulët ndeshen me probleme të konsiderueshme në tregun e punës. Ka një përqendrim të personave me arsim minimal apo pa arsim në sektorin informal. Niveli i arsimimit është i lidhur ngushtë dhe me nivelin e të ardhurave. Zgjerimi i aksesit për arsimin dhe formim profesional është shumë i rëndësishëm. Në të ardhmen, me urbanizimin e ekonomisë dhe largimin e saj nga sektori bujqësor, zhvillimi i kapitalit njerëzor do të marrë një rëndësi akoma më të madhe.

- Megjithëse migracioni është konsideruar si një burim mjaft i mirë të ardhurash për familjet

shqiptare dhe instrument i dobishëm në menaxhimin e riskut ai nxit fenomenin e qarkullimit të trurit. Qarkullimi i trurit ofron përfitime potenciale për të ardhmen, sepse emigrantët kanë përfituar formim profesional dhe përvojë në vendet e emigrimit. Shumë pozitive në drejtim të nxitjes së emigrantëve që kthehen dhe duan të hapin biznese të reja në Shqipëri është nisma e re e qeverisë për përjashtimin nga taksat për një kohëzgjatje të caktuar për këto biznese.

- Gratë vazhdojnë të kenë nivele të ulëta punësimi dhe nivele të larta papunësie. Pagat për gratë janë 35% më të ulëta sesa ato për meshkuj, duke pasur parasysh këtu moshën, arsimimin dhe karakteristika të tjera personale. Ndërsa niveli i papunësisë në komunitetet e romëve është rreth 70% dhe pjesa e atyre që janë të punësuar përgjithësisht marrin paga shumë të ulëta dhe shpesh janë të punësuar në punë me rreziqe në sektorin informal kjo ka pasoja negative në përgjithësi dhe ndikon në mirëqenien sociale të këtyre grupeve.

- Mungon studimi i forcave të punës (labour force survey), i cili do të kryhet nga INSTAT, studim i cili parashikohet të fillojë të aplikohet në vitin 2007. Me anë të këtij studimi INSTAT do të jetë i aftë të furnizojë me të dhëna zyrtare në lidhje me nivelin e papunësisë, punësimin, kualifikimin profesional të fuqisë punëtore, karakteristikat e papunësisë etj. Indikatorët e marrë nga ky studim duhet të jenë të tillë që të monitorohen nga Komisioni Europian dhe nga vendet anëtare. Të dhëna të tilla do të sillnin hartimin e politikave të duhura dhe rritjen e efikasitetit të këtyre politikave.

Në kuadrin e programit të qeverisë synohet krijimi i mundësive për punësim të çdo shqiptari. Rritja e ritmeve të rritjes ekonomike njëkohësisht synon edhe që kjo rritje të krijojë vende të reja pune të mjaftueshme për të ulur papunësinë në nivelin e vendeve europiane, për të përballuar me mundësira punësimi shtesën demografike të popullsisë dhe për më tepër edhe për të filluar të ndikojë në kthimin e një pjese të emigrantëve. Përdorimi me efikasitet i programeve dhe instrumenteve të provuara si të suksesshme për të mundësuar axhustimet e defekteve të tregut të punës, si p.sh. instrumentet e informacionit, të ndërmjetësimit, të trajnimeve profesionale, të incentivave fiskale etj.

KAPITULLI II
VIZIONI, PRIORITETET DHE QËLLIMI STRATEGJIK

Strategjia sektoriale e punësimit ka për qëllim të hedhë bazat kryesore strategjike për Ministrinë e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta për zhvillimin e sistemit të shërbimeve të punësimit dhe formimit profesional. Baza e kësaj do të jetë përmirësimi i cilësisë së shërbimeve ndaj klientëve punëkërkues dhe atyre punëdhënës nëpërmjet përmirësimit të cilësisë së shërbimeve të punësimit, zbatimit sa më efikas të programeve aktive dhe pasive.

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

Për arritjen e objektivave të mësipërm prioritetet kryesore që do të ndërmerren në kuadrin e kësaj strategjie janë:

- ulja e nivelit të papunësisë me 0.3% - 04% çdo vit;
- rritja e të punësuarve me 1.9% - 2.2% në vit;
- 20% e të papunëve të regjistruar të marrin pjesë brenda vitit 2013 në një program aktiv në formën e trajnimit, ritrajnimit, praktikave në vendin e punës ose masave të tjera që gjenerojnë punësim;
- programe për hapjen e vendeve të reja të punës dhe mbajtjen e atyre ekzistuese;
- nxitja e formimit profesional gjatë gjithë jetës;
- rritjen e investimeve në kapitalin njerëzor;
- sigurimin e të gjithë mbështetjes shtetërore për të papunë dhe grupet në nevojë;
- përmirësimin e performancës së rrjetit të shërbimeve të punësimit brenda kapaciteteve ekzistuese;
- krijimi i një klime pozitive për zhvillimin e biznesit dhe investimeve, rritja e konkurrueshmërisë së SME-ve në tregun rajonal dhe atë global, nëpërmjet zhvillimit të teknologjisë dhe informacionit, reduktimit të barrierave administrative dhe krijimit të lehtësirave për biznesin;
- ngushtimi gradual i peshës së sektorit informal.

KAPITULLI III
POLITIKAT

3. Evidentimi i prioriteteve kryesore për politikën e punësimit dhe formimit profesional

3. 1 Politikat aktive të tregut të punës

Politikat aktive të punësimit në Shqipëri për herë të parë u prezantuan në vitin 1995 në ligjin nr.7995, datë 20.9.1995 "Për nxitjen e punësimit" duke krijuar bazat e para të një pakete programesh, si: i) ndërmjetësimi për punë dhe profesion; ii) këshillimi për punë dhe profesion; iii) formimi profesional; iv) programet e nxitjes së punësimit etj.

Objektivi kryesor i politikave të punësimit është mbështetja e punëkërkuesve në gjetjen e një pune të përshtatshme. Politikat e punësimit janë një mjet i rëndësishëm për përmirësimin e situatës së tregut të punës, por gjithsesi kanë akoma një impakt të kufizuar në uljen e nivelit të papunësisë. Kjo vjen si rezultat i disa faktorëve në tregun e punës që janë të lidhur me faktin se politikat e tregut të punës janë të kushtueshme dhe kërkojnë më shumë njerëz për t'i zbatuar ato.

3.2 Kuadri ligjor

Ligji bazë në fushën e punësimit është ligji nr.7995, datë 20.9.2005 "Për nxitjen e punësimit". Ky ligj mbështet si zbatimin e programeve për zhvillimin e punësimit, ashtu edhe ngritjen e Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe Fondit Kombëtar të Punësimit.

Ndryshimet e fundit të ligjit të miratuara në muajin korrik 2006 kanë përmirësuar disa çështje në lidhje me: i) përmirësimin e përkufizimeve të tij dhe përfshirjen e përkufizimeve të reja të cilat kanë të bëjnë me programe dhe kategori të ndryshme personash që përfitojnë nga ky ligj; ii) futjen e konceptit të këshillimit dhe orientimit për profesion dhe punësim si pjese e shërbimeve të punësimit; iii) hartimin e programeve të reja si p.sh. ai i praktikave profesionale për të rinjtë; iv) ndryshimin e procedurave të menaxhimit të fondeve të formimit profesional, ndryshim ky që vjen si rezultat i hyrjes në fuqi të ligjit nr.8872, datë 19.3.2002 "Për arsimin dhe formimin profesional në Republikën e Shqipërisë" dhe miratimin e statutit tip të qendrave publike të formimit profesional.

3.3 Programet aktive në tregun e punës

3.3.1 Shërbimet e punësimit

Shërbimi publik i punësimit në tregun e punës zbatohet nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit. Shërbimi Kombëtar i Punësimit është një shërbim publik autonom, me statusin e një administrate shtetërore, qendrore, që përgjigjet para Ministrit të Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta. Organi më i lartë vendimmarrës i Shërbimit Kombëtar të Punësimit është Këshilli Administrativ Trepalësh me pjesëmarrjen e 3 përfaqësuesve të punëdhënësve, 3 të punëmarrësve dhe 7 të shtetit.

Shërbimet e ofruara nga SHKP përfshijnë aktivitetet, si: i) regjistrimin e punëkërkuesve; ii) ndërmjetësim për punë (përputhjen e kërkesës me ofertën për punë); iii) orientim dhe këshillim për punëkërkuesit; iv) përgatitjen e dokumentacionit të përfitimeve të papunësisë; v) orientim dhe vendosje në kurset e formimit profesional; vi) mbledhjen e informacionit mbi tregun e punës; vii) zbatimin e programeve për nxitjen e punësimit.

Shërbimi Kombëtar i Punësimit si institucion që ofron shërbime dhe zbaton politikat e punësimit në tregun e punës e realizon këtë mision me anë të një rrjeti prej 36 zyrash punësimi me një staf total prej 372 punonjësish (përfshi këtu stafin drejtues, stafin që ofron drejtpërdrejt shërbime ndaj klientëve dhe stafin mbështetës). Rrjeti i zyrave të punësimit paraqitet, si më poshtë: 12 zyra rajonale me një staf prej 190 personash dhe 24 zyra lokale me një staf prej 136 personash.

Me gjithë përparimet në drejtim të kalimit nga politikat pasive në ato aktive, është evident fakti që shërbimet e punësimit duhet të orientohen drejt zotërimit dhe përmirësimit të situatës së tregut të punës. Aktualisht rreth 47% e numrit të përgjithshëm të punonjësve të zyrave të punësimit punojnë dhe ofrojnë shërbime për 149 000 punëkërkues të papunë të regjistruar në zyrat e punësimit ndërkohë që në vendet e BE kjo përqindje është në masën 62-65%.

Në këtë kuadër objektivi i SHKP për vitin 2007-2013 brenda stafit ekzistues është të përmirësojë raportin e punonjësve të shërbimeve nga 47 % ne 55 %, në raport me punonjësit mbështetës.

Për zbatimin e rekomandimeve të raportit CREP zhvilluar nga ILO dhe Këshilli i Europës në vitin 2004 në kuadër të kësaj strategjie, rezultat i pritshëm është realizimi çdo vit i një takimi vjetor në nivel rajonal me pjesëmarrjen e zyrës së punësimit, përfaqësuesve të biznesit, dhomës së tregtisë, autoriteteve lokale për të prezantuar situatën e tregut të punës dhe formimit profesional në nivel rajonal.

Rezultat tjetër i pritshëm është organizmi i panaireve të punësimit në 6 rajone pilote gjatë vitit 2007 (Tiranë, Durrës, Vlorë, Fier, Korçë dhe Shkodër). Shtrirjen e kësaj eksperience në 6 rajonet e tjera gjatë vitit 2008. Duke filluar nga vitit 2009 e në vazhdim zhvillimi i panaireve të punësimit të bëhet në mënyrë të përhershme.

Zgjerimin e trajnimit të stafit fokusuar në përmirësimin e kapaciteteve të stafeve për të ofruar këshillim individual, kompetencë dhe vlerësim nevojash, dhe ndjekje e procesit për personat që regjistrohen

në SHKP. Kjo është mjaft e vërtetë për grupet në rrezik përjashtimi social dhe përjashtimi nga tregu i punës.

Rritja e rolit të partnerëve socialë në të gjitha nivelet e punës të Shërbimit Kombëtar të Punësimit, (hartim, zbatim dhe monitorim i politikave dhe programeve) etj.

Rritja e rolit të partneritetit do të realizohet me amendim të bazës ligjore për të përmirësuar raportin e përfaqësimit në KAT në favor të partnerëve socialë.

Krijimi i një sistemi cilësor shërbimesh bën të domosdoshëm si më poshtë:

a) Krijimin e një sistemi informacioni të kompjuterizuar të shërbimeve të punësimit. Edhe pse janë realizuar disa skema pilot me ndihmën dhe mbështetjen e projekteve të ndryshme si ai i Bankës Botërore, UNOPS-it, ISCOS Marche etj., ende SHKP nuk ka një sistem të qëndrueshëm informatik të informacionit të tregut të punës.

Për realizimin e një objektivi të tillë, SHKP është duke zbatuar aktualisht një projekt me Bordin Kombëtar të Tregut të Punës së Suedisë, me titull: "Shërbime Punësimi Efiçente në Shqipëri", me financim të Qeverisë Suedeze. Objektivi kryesor i këtij projekti është krijimi i një sistemi të informatizuar të vendeve të lira të punës dhe Bankës së Punëkërkuesve të Papunë, duke pasur si opsion edhe Bankën e Punëdhënësve. Më shumë rreth zhvillimit të IT në sistemin e SHKP do të trajtohet në pikën 3 me temë: "Zhvillimi i IT në Shërbimet e Punësimit".

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

Gjatë viteve 2001-2006, trajnimi i stafit është bërë veçanërisht në partneritet të ngushtë me Agjencinë Kombëtare për Punësim të Francës, me ITAP, por kryesisht kjo gjë është bërë vetëm me stafin në nivel qendror dhe në disa zyra pilot, ndërsa niveli i trajnimit të stafit në zyrat lokale është akoma shumë i dobët.

Rezultatet e dukshme në përmirësimin e punës së shërbimeve të punësimit gjatë dekadës së fundit janë, si më poshtë:

- Riorganizimi i hapësirave të zyrave rajonale të punësimit sipas standardeve të vendeve të BE-së, ndërkohë që në zyrat vendore të punësimit, ambientet dhe infrastruktura është në nivel relativisht të ulët.

- Zbatimi i metodologjive të reja në shërbimet e punësimit, në mënyrë të veçantë zbatimi i metodologjisë së planeve të aksionit (përvoja nga eksperienca franceze), e cila do të ndihmojë në zbutjen e problemeve të tregut të punës. Kjo do të përbëjë bazën për të kaluar në planaksioni kombëtar për punësimin.

Objektivi strategjik për vitin 2007-2013, në fushën e shërbimeve të punësimit është modernizimi i shërbimeve duke e transformuar në mënyrë të vazhdueshme SHKP-në nga një institucion që ofron shërbime administrative në institucion që ofron shërbime ndaj dy klientëve kryesorë të saj, punëkërkuesve të papunë dhe biznesit.

Për realizimin e këtij objektivi duhet: i) të forcohet dhe zhvillohet institucionalisht sistemi i shërbimeve të punësimit; ii) të krijohet një sistem modern dhe unik i shërbimeve të punësimit në të gjithë vendin nëpërmjet përmirësimit dhe zhvillimit të metodës së punës dhe të kapaciteteve menaxheriale të stafit; iii) të rritet punësueshmëria dhe të ulet papunësia nëpërmjet aplikimit të politikave aktive të punësimit; iv) të ndërtohen dhe zhvillohen marrëdhënie të fuqishme të partneritetit me aktorë të tjerë që operojnë në tregun e punës e sidomos me partnerët socialë.

Nën objektivat që janë ndërmarrë dhe vazhdojnë të implementohen për realizimin e këtyre objektivat kryesorë mund të grupohen, si vijon:

A. Krijimi i një sistemi modern dhe unik i shërbimeve të punësimit në të gjithë vendin

a) Unifikimi i shërbimeve të punësimit dhe ngritja e nivelit të punës së specialistëve në punën me klientët, duke e përqendruar punën veçanërisht në zyrat lokale të punësimit, për t'i rritur edhe ato në nivelin e shërbimeve që ofrohen në ZRP.

b) Rishikimi i kapaciteteve, shpërndarjes dhe shtrirjes gjeografike të shërbimeve të punësimit. Rritja në zyrat e punësimit brenda stafit ekzistues të numrit të specialistëve që kryejnë shërbime me klientët dhe rregullimi i përpjesëtimeve ndërmjet punonjësve të shërbimeve dhe specialistëve të tjerë, në favor të të parëve. (Objektivi është të kalojmë nga 47 % në 55 % raportin e specialistëve që punojnë drejtpërdrejt me klientët).

Objektivi strategjik në lidhje me këtë çështje është menaxhimi më me efiçencë i burimeve ekzistuese njerëzore, duke parë mundësinë e hapjes së Agjencive të Shërbimeve në ato bashki ku niveli i popullsisë dhe i papunësisë e bën të domosdoshme një gjë të tillë.

c) Përmirësimi i mëtejshëm i monitorimit dhe vlerësimit të punës së shërbimeve të punësimit. Kjo do të realizohet në mënyrë më transparente pas instalimit të Bankës së vendeve të lira të punës dhe regjistrit të punëkërkuesve.

d) Rritja cilësore e studimit afatshkurtër të tregut të punës (kryhet çdo vit) ku përfshihet një panoramë e hollësishme e situatës së tregut të punës në të gjithë komponentët që ai përmban, një parashikim i ecurisë së tij, i cili do të përmbajë rrezikun e papunësisë, tendencat e punësimit, nevojat për formim. Në bazë të tyre do të parashikohen masat e nevojshme për ndërhyrje të mëtejshme në tregun e punës.

B. Ndërtimi dhe zhvillimi i marrëdhënieve të partneritetit me aktorë të tjerë në tregun e punës

a) Për rritjen e bashkëpunimit me biznesin, duke qenë partnerë në veprimtarinë e tyre, punëdhënësit dhe zyrat e punësimit, kanë të drejta dhe detyra përkatëse, të cilat duhet t'i zhvillojnë në funksion të përmirësimit dhe ndërhyrjeve të mundshme të tregut të punës.

b) Bashkëpunimit me universitetet, INSTAT-in, me partnerët socialë, institucione studimore dhe donatorë të ndryshëm do t'i kushtohet më tepër vëmendje për studime dhe aplikime në fushën e tregut të punës, të ngritjes së kapaciteteve, të zhvillimit të burimeve njerëzore dhe formimit profesional.

C. Zhvillimi i teknologjisë të informacionit (IT) në shërbimet e punësimit si një faktor kyç për përmirësimin e cilësisë së shërbimeve

Sot infrastruktura e përgjithshme e IT në SHKP dhe në zyrat e punësimit është krejt e pamjaftueshme dhe nuk ka një administrim qendror në lidhje me pajisjet e IT, që do të thotë që ka kushte të ndryshme në zyra të ndryshme. Nuk ka një buxhet të veçantë specifik për IT, prandaj një nga objektivat afatshkurtër të kësaj strategjie është krijimi i një sistemi informatik informacioni të tregut të punës. Futja e një sistemi teknologjie informacioni për të mbështetur informacionin e tregut të punës kërkon midis të tjerave edhe përmirësimin e cilësisë së të dhënave të grumbulluara nga intervistimet me punëdhënësit, pasi shpesh herë këto të dhëna ose informacione nuk janë gjithmonë të mjaftueshme dhe të besueshme etj.

Në këtë kontekst për zhvillimin e sistemit të IT, SHKP po zbaton projektin me titull: "Shërbime punësimi efiçente në Shqipëri" rezultati i pritshëm i zhvillimit të sistemit të IT në SHKP do të jetë: Krijimi i bankës së vendeve të lira të punës; bankës së punëkërkuesve të papunë deri në fund të vitit 2007 në Zyrat Qendrore të Shërbimit Kombëtar të Punësimit, në zyrën rajonale pilot të Tiranës dhe Korçës.

Autputi kryesor i zbatimit të këtij sistemi informatik do të jetë:

a) shërbime më të mira për punëkërkuesit e papunë, duke iu ofruar një gamë të gjerë ofertash punësimit në shkallë republike (sistem informatik me akses interneti);

b) shërbime më të mira për punëdhënësit, duke i siguruar kandidatë të përshtatshëm për vendet e tyre të lira të punës.

Objektiv strategjik për SHKP për vitet 2006-2009, është shtrirja e sistemit të IT, në të gjitha zyrat e punësimit në vend.

Kjo do të realizohet si me mbështetje të mundshme të fondeve CARDS (2005-2006) të BE dhe me fonde të vëna në dispozicion nga Qeveria Shqiptare.

D. Përmirësimi i kontakteve me ndërmarrjet:

SHKP e ndërgjegjshme për rolin që ka biznesi në realizimin e misionit të saj, ka filluar prej disa vitesh nën asistencën e ekspertizës së huaj, përmirësimin e marrëdhënieve me biznesin. Këto marrëdhënie rregullohen nëpërmjet vizitave në ndërmarrje.

Analiza e gjendjes aktuale bën të domosdoshme, krijimin e një database (network) të vizitave në ndërmarrje, gjë e cila do të përmirësonte si të dhënat mbi ofertat e punësimit dhe plotësimin e nevojave të biznesit.

Në këtë drejtim Shërbimi Kombëtar i Punësimit, për të rritur efiçencën e shërbimeve të punësimit në raport me marrëdhëniet me ndërmarrjet do të punojë për:

- Përdorimin e metodës për të punuar me grupe të papunësh dhe për të strukturuar fluksin e punëkërkuesve të papunë dhe të ofertave të lira të punës në zyrat e punësimit. Kjo do të bëjë të mundur që specialistët e shërbimeve të përdorin më shumë kohë për të intensifikuar kontaktet me punëdhënësit dhe me grupet vulnerabël që kanë probleme specifike në tregun e punës.
- Intensifikimin, strukturimin dhe dokumentimin më të mirë të vizitave në ndërmarrje dhe intervistat e bëra, për të marrë informacionet e nevojshme për bankën e vendeve të lira të punës dhe për parashikimin e tregut të punës në mënyrë që të mbledhim informacionin e përshtatshëm për zhvillimin e modelit të menaxhimit me objektiva.

E. Zhvillimi i burimeve njerëzore

Trajnimi i stafit në nivel qendror është realizuar nëpërmjet trajnimeve të ITAP dhe trajnimeve që janë kryer në kuadër të bashkëpunimit me projektin francez (ANPE).

Për zhvillimin dhe trajnimin e stafit po punohet për të:

- Zhvilluar një model për të identifikuar nevojat për trajnimin e stafit;

- Zhvilluar një strategji për një organizim të trajnimit të stafit në shkallë kombëtare duke përfshirë një numër të pacaktuar formuesish ose trajnerësh, mbështetur edhe në eksperiencën franceze;

- Zgjeruar grupin e formuesve me specialistë të shërbimeve të punësimit, duke shfrytëzuar grupin aktual të formuar nga eksperienca franceze.

- Krijuar dhe aftësuar kapacitete për të ndërmarrë vrojtime, studime dhe parashikime mbi zhvillimet e tregut të punës, si dhe për të bërë analiza cilësore të elementeve të veçanta të tij.

3.3.2 Shërbimet private të punësimit

Shqipëria ka ratifikuar konventën nr.181 të ILO-s "Agjencitë private të punësimit" ku parashikohen aktivitetet që duhet të kryejë një agjenci private të punësimit, si dhe të drejtat dhe detyrimet e klientëve të këtyre shërbimeve.

Duke filluar nga viti 1999, legjislacioni shqiptar lejon krijimin dhe funksionimin e Agjencive Private të Punësimit. Këto agjenci sigurojnë: i) shërbime që bëjnë vlerësimin e kërkesave dhe të aplikimeve për punësim brenda e jashtë shtetit; ii) shërbime që lidhen me kërkimin e punës; iii) shërbime për punësimin e punëtorëve, për t'u bërë të disponueshëm për një palë të tretë, person fizik ose juridik, i cili cakton detyra dhe kontrollon zbatimin e tyre.

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

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

- rritja e bashkëpunimit të tyre me shërbimet publike të punësimit, duke synuar që agjencitë private të punësimit të interesohen që shërbimet e tyre t'i vënë në dispozicion edhe të tregut të brendshëm;

- kontroll më i rreptë në momentin e licencimit, me qëllim që ato që përfitojnë licencën të jenë të afta për të kryer shërbimet që u takojnë;

- në bashkëpunim me projektin e ILO/migranti të krijojë forumin e agjencive private të punësimit me qëllim që këto agjenci të adaptojnë një kod etik, të shkëmbejnë eksperienca. Në këtë forum do të bëjnë pjesë dhe përfaqësues të shërbimeve publike për orientimin dhe shkëmbimin e eksperiencës me këto agjenci private;

- në bashkëpunim me forumin e agjencive private të punësimit vendosja e mekanizmave monitorues për të garantuar që aktiviteti i agjencive private të punësimit të jetë transparent dhe shmangien e veprimtarisë trafikuese.

3.3.3 Programet e nxitjes së punësimit

Programet e nxitjes së punësimit u prezantuan për herë të parë në Shqipëri në vitin 1999.

Synimi kryesor i këtyre programeve është: i) krijimi i vendeve të reja të punës dhe ulja e nivelit të papunësisë; ii) formimi profesional i punëkërkuesve të papunë sidomos në ato zona ku mungojnë kapacitetet trajnuese; iii) ndihmë ndërmarrjes për të rritur aktivitetin e saj dhe të bëjë përzgjedhje më të mirë të fuqisë punëtore; iv) nxitja e drejtpërdrejtë e punësimit të një pjese të të trajnuarve; v) minimizimi i punës së zezë; vi) përfshirja në këto programe të punëkërkuesve të papunë përfitues nga skemat e mbështetjes me të ardhura me qëllim uljen e kostove të këtyre programeve; vii) nxitja e punësimit të të rinjve dhe grupeve të veçanta të të papunëve.

Programet e nxitjes së punësimit janë të vetmet programe aktive shtetërore, të cilat veprojnë drejtpërsëdrejti në grupin e punëkërkuesve të papunë për t'i nxitur ata në gjetjen e një punësimi sa më afatgjatë. Këto programe së bashku me programin e ndërmjetësimit në punë ndikojnë realisht në uljen e numrit të papunëve të regjistruar, si dhe çka është më e rëndësishme largimin e tyre nga skemat pasive të mbështetjes me të ardhura (pagesa e papunësisë dhe ndihma ekonomike).

Aplikohen aktualisht 5 programe dhe konkretisht:

1. Programi i nxitjes së punësimit të punëkërkuesve të papunë: Punëdhënësit që punësojnë me punësime të përkohshme (3-6 muaj) punëkërkues të papunë, mund të përfitojnë financim mujor të pagës së tyre deri në 100 % të pagës minimale, si edhe shpenzimet për sigurimet shoqërore të përfituesve. Nëse përfituesit punësohen për një periudhë deri në një vit dhe nëpërmjet kontratave të rregullta, punëdhënësi ka të drejtën të përfitojë një financim mujor të barabartë me shumën e një page minimale dhe kontributin për sigurimet shoqërore të detyrueshme për një periudhe deri në 5 muaj. Nëse përfituesi nuk ka formimin profesional përkatës për detyrën që ai ose ajo duhet të kryejnë, dhe punëdhënësi e ofron atë, ai mund të përfitojë një rritje prej 10-20 për qind të financimit për çdo përfitues.

2. Programi i nxitjes së punësimit nëpërmjet formimit në punë: ky program mbështet financiarisht punëdhënësit që sigurojnë trajnimin e përfituesve dhe që punësojnë një pjesë të të trajnuarve të paktën për një vit. Qeveria e mbështet financiarisht punëdhënësin në % të caktuara në lidhje me pagën dhe kontributin e sigurimeve shoqërore gjatë nëntë muajve të trajnimit. Pas përfundimit të kurseve të trajnimit, punëdhënësi

është i detyruar të punësojë 40 për qind të të trajnuarave.

3. Për programin e nxitjes së punësimit nëpërmjet formimit institucional programi për nxitjen e punësimit nëpërmjet formimit institucional: Zyrat e punësimit caktojnë dhe sigurojnë trajnimin për përfituesit nga ato kompani që: i) garantojnë punësimin pas përfundimit të trajnimit; ose ii) mund të tregojnë nëpërmjet studimeve dhe investigimeve të tregut të punës se trajnimi do të jetë i dobishëm për pjesëmarrësit. Ata përfitues që refuzojnë të marrin pjesë në këto kurse hiqen nga lista e punëkërkuesve të papunë dhe u ndërpritet pagesa e papunësisë.

4. Programi i nxitjes së punësimit të punëkërkueseve të papuna femra synon të integrojë në tregun e punës gra të margjinalizuara si gratë rome, ish-të trafikuara, gra të moshuara dhe gra invalide. Ky zgjat nga një deri tre vjet. Gjatë vitit të parë, punëdhënësi mund të përfitojë 75 për qind të financimit për kontributin e sigurimeve shoqërore dhe 4 paga minimale. Gjatë vitit të dytë, punëdhënësit marrin 85 për qind të kontributit për sigurimet shoqërore dhe 6 paga minimale dhe gjatë vitit të tretë ata marrin 100 për qind të kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe 4 paga minimale.

5. Për herë të parë do të zbatohet në vitin 2007, programi i nxitjes së punësimit të punëkërkuesve të papunë që kanë mbaruar arsimin e lartë brenda dhe jashtë vendit nëpërmjet përfshirjes së tyre në programet e praktikave profesionale në institucione/ndërmarrje, publike apo private punëdhënësit publikë janë të detyruar t'i marrin falas në mjediset e tyre këta punëkërkues, në raport me personelin e administratës, sipas skemës: për çdo 50 veta personel – 1 praktikant. Për punëdhënësit privatë, që pranojnë në mjediset e tyre punëkërkues të papunë, të përfshirë në këtë program, përfitojnë një financim mujor nga zyra përkatëse e punësimit, në masën 100 për qind të nivelit bazë të pagesës së papunësisë, për çdo muaj praktikë të punëkërkuesit. Të njëjtën masë financimi marrin edhe punëkërkuesit e papunë që përfshihen në këtë program.

Për programet e sipërpërmendura nga ministria për herë të parë në vitin 2004 vendosi prioritetet vjetore të zbatimit të tij ku përparësi i jepet zbatimit të atyre programeve që sigurojnë punësim sa më afatgjatë, programit të punësimit të punëkërkueseve të papuna femra, punësimit të grupeve të veçanta, aplikuesve nga ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme. Këto prioritete vendosen çdo fillim viti në bazë të analizës që i bëhet programit në vitin paraardhës nevojave të punëkërkuesve të papunë apo grupeve të veçanta. Në bazë të prioriteteve bëhet dhe ndarja e fondeve sipas programeve.

Një hap i rëndësishëm për përmirësimin e zbatimit të këtyre programeve është miratimi i akteve nënligjore për monitorimin dhe mbikëqyrjen e programit nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit dhe ministria. Rritja e kontrollit kundër abuzimeve si nga strukturat e SHKP ashtu dhe ndaj subjekteve aplikuese. Mbas këtyre proceseve, do të ndërhyhet për përmirësimin e programe ekzistuese të nxitjes së punësimit dhe hartimit të programeve të reja, për t'i përshtatur ato me zhvillimet e tregut të punës.

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

a) analizë vjetore mbi efektshmërinë e programeve të nxitjes së punësimit, si një kusht paraprak për përcaktimin e prioriteteve për vitin në vazhdim;

b) analizë dhe monitorim nga institucione ndërkombëtare si BE dhe ILO, të ecurisë së programeve me synim përmirësimin e zbatimit të tyre në të ardhmen;

c) në një periudhë afatgjatë, propozojmë monitorimin e këtyre programeve nga ekspertizë e pavarur e akreditуar dhe certifikuar për realizimin e një misioni të tillë.

Do të vazhdojë procesi i vendosjes së prioriteteve nga ministri, të lidhura këto me situatën në tregun e punës dhe drejtimet e zhvillimit. Në vendosjen e prioriteteve do të vlerësohet rekomandimi i CREP për prioritete të kufizuara dhe të monitorueshme. Vendosja e prioriteteve është e lidhur me ndarjen e fondeve sipas programeve dhe grupeve që trajtohen.

Rëndësia dhe cilësia e politikave aktive të punësimit duhet të vlerësohet rregullisht. Prandaj, është e nevojshme siç u tha më sipër të ndërtohen mekanizma për të monitoruar e më pas vlerësuar këto politika duke angazhuar edhe partnerët socialë. Kjo mund të çojë në përmirësimin në të ardhmen të programimit, e informimit, instruktimit më të qartë të stafit të zyrave lokale të punësimit. Vlerësimi i programeve duhet të bëhet nga institucione të specializuara për këtë qëllim.

Për këtë brenda fondeve të programeve të nxitjes së punësimit duhet të parashikohet një zë për vlerësimin e projekteve të nxitjes së punësimit nga institucionet përkatëse.

Informimi mbi politikat aktive ekzistuese është një element i rëndësishëm parandalues.

Shërbimi Kombëtar i Punësimit duhet të ndërmarrë veprime nxitëse më aktive për tregun e punës si një garanci transparence për individët dhe ndërgjegjësimin në rritje për mundësitë ekzistuese.

Informacioni i tregut të punës duhet të përmirësohet me qëllim që në bazë të këtij informacioni të bëhen studime në lidhje me fuqinë punëtore. Kjo do të ndihmojë në vlerësimin e programeve të nxitjes së

punësimit dhe vendosjen e prioriteteve çdo fillim viti.

Hartimi i një politike aktive që synon të merret me të rinjtë në pozita të disfavorshme të cilët, p.sh. kombinojnë trajnimin me punësimin e subvencionuar për herë të parë dhe udhëzimet e këshillimit për formim profesional me programet e biznesit për të rinjtë.

Praktikat profesionale do të jetë një program i ri në tregun e punës. Ky program do të fokusohet në kategorinë e të rinjve, të cilët sapo kanë mbaruar studimet e tyre universitare apo të mesme si brenda ashtu dhe jashtë vendit dhe gjenden të papunë, si pasojë e mungesës së eksperiencës në punë. Për këtë arsye këta të rinj do të përfshihen në programe praktikash profesionale (stazhe) në ndërmarrje apo institucione qofshin këto private apo publike. Të rinjtë do të kenë mundësi që të përfitojnë eksperiencën e duhur për të pasur më tej një punësim sa më afatgjatë. Institucionet shtetërore/publike do t'i pranojnë falas punëkërkuesit e papunë të sapodiplomuar. Ndërsa këta të fundit do të marrin një mbështetje financiare (në nivelin e pagesës së papunësisë). Fillimisht programi do të pilotohet te të rinjtë të cilët kanë mbaruar arsimin e lartë brenda fondeve të parashikuara në buxhetin afatmesëm dhe më pas me sigurimin e fondeve shtesë do të synohet shtrirja e programit te të rinjtë që mbarojnë arsimin e mesëm. Për vitin 2007 parashikohet trajtimi i rreth 150 punëkërkuesve të papunë të sapodiplomuar me 10 milionë lekë nga buxheti i shtetit për programet e nxitjes së punësimit.

Përveç programit të praktikave profesionale i cili do të jetë një program i ri në tregun e punës në lidhje me nxitjen e punësimit të të rinjve synohet:

1. zbatimi në vazhdim i programeve e nxitjes së punësimit ku përparësi do t'u jepet të rinjve dhe grave;
2. zbatimi me efikasitet i programit të këshillimit për punë dhe profesion, duke përfshirë këtu programet e lëvizshme të këshillimit në shkolla, universitete dhe në zyrën e punësimit;
3. për grupet e veçanta të të rinjve do të merren masa në lidhje me formimin profesional të tyre me tarifa të reduktuara ose falas në qendrat publike të formimit profesional.

Një program tjetër në tregun e punës do të jetë ai për **personat me aftësi të kufizuar (PAK).** Qëllimi i këtij programi është që në zbatim të ligjit të nxitjes së punësimit (neni 17), të rregullojë detyrimin e punëdhënësit për të punësuar PAK dhe në rastet kur ai nuk e bën këtë të derdhë në fondin e SHKP një pagë minimale për çdo person që nuk ka punësuar.

Fondet e grumbulluara do të përdoren për hapjen e vendeve të reja të punës për këta persona. Format e mbështetjes do të jenë: i) financime në nivelin e pagës minimale në shkallë vendi dhe sigurimeve të detyrueshme për çdo të punësuar; ii) subvencione për pajisjen apo përshtatjen e vendit të punës; iii) pagesa e tarifave për formimin nëpërmjet punës; iv) hapje e vendeve të punës të mbrojtura ku punësohen persona me aftësi të kufizuar (atelie dhe qendra punësimi të përbashkëta).

Në bazë të kësaj strategjie dhe Strategjisë Kombëtare të PAK objektivat në fushën e arsimit dhe punësimit dhe formimit profesional janë:

1. përmirësimi dhe zbatimi i politikave dhe programeve për punësimin e PAK;
2. përmirësimi i politikave dhe programeve për trajnimin dhe formimin profesional të PAK;
3. rritja mundësive për punësim të PAK dhe rritja e mundësive për arsim dhe formim profesional në mënyrë që të rriten kapacitetet e tyre individuale për punësim;
4. inkurajimin e personave me aftësi të kufizuara për zhvillimin e mundësive mbështetëse për punësim dhe formim profesional;
5. informimi dhe edukimi i punëdhënësve për mundësitë e personave me aftësi të kufizuar për të punuar;
6. sigurimi i informacionit për mundësitë e karrierës, mënyrave si të krijojnë të ardhura dhe për ndihmën e nevojshme që duhet t'u jepet personave me aftësi të kufizuara;
7. të sigurohet që personat me aftësi të kufizuara të gëzojnë të njëjtat kushte punësimi, të drejta dhe privilegje, si gjithë të tjerët, duke përfshirë dispozitat për pagesë minimale për punë me prodhimtari të krahasueshme.

Punët publike

Aktualisht janë duke u implementuar disa tipa të tjerë programesh pilot për punët publike duke shfrytëzuar fondet e programit për ndihmë ekonomike. Punët publike zakonisht shihen si lehtësime të varfërisë dhe përfitime për komunitetin, por nuk i përmirësojnë shanset për ripunësimin e të papunëve pjesëmarrës. Megjithatë, punët publike mund të funksionojnë mjaft mirë për punësimin e punëkërkuesve të papunë të komunitetit rom. Një gjë e tillë është parashikuar në strategjinë përkatëse.

Është e rëndësishme që programet për punët publike të shoqërohen me politika të tjera aktive, si p.sh., zhvillimin e aftësive dhe këshillimin profesional të cilat përmirësojnë aftësinë për punësim të

pjesëmarrësve duke rritur shansin të gjejnë punë me të mbaruar programin e punëve publike.

Barazia gjinore dhe shanset e barabarta

Në drejtim të përmirësimit të nivelit të punësimit ministria ka ndërmarrë një sërë masash për punësimin e femrave: kështu është zbatuar për herë të parë në vitin 2004 programi i nxitjes së punësimit të femrave ku prioritet i jepet grupeve të veçanta të femrave si viktimat e trafikut, me aftësi të kufizuar, femra rome mbi 35 vjeç, vajza nëna, femra të divorcuara me probleme sociale. Aktivitetet e mësipërme kanë qenë të bashkërenduara ngushtësisht me Zyrën e Koordinimit Kombëtar të Antitrafikimit në Ministrinë e Brendshme. Gjatë vitit 2006 nëpërmjet këtij programi janë punësuar 1053 punëkërkues të papunë femra nga të cilat 649 nga grupet e veçanta. Gjithashtu, për herë të parë është aplikuar në vitin 2004 lehtësimi i tarifave të sistemit të formimit profesional për gratë dhe vajzat në Qendrat Publike të Formimit profesional. Nëpërmjet këtij programi kanë përfituar:

- tarifa falas 24 punëkërkuese të papuna femra;
- tarifa të reduktuara 369 punëkërkuese të papuna femra.

Janë licencuar 150 subjekte private që ofrojnë kurse kryesisht për profesione që aftësojnë gratë dhe vajzat; hapjes së qendrave të punësimit për gratë e vajzat nga OJF-të, si në Tiranë, Elbasan, Berat etj., hapjen e disa qendra informimi dhe ndërmjetësimi etj.

Gjithsesi, Shërbimi Kombëtar i Punësimit duhet të sigurojë masat për mbikëqyrjen e mundësive dhe trajtimin e barabartë midis burrit dhe gruas në fushën e shërbimeve të punësimit, formimit profesional, si dhe në mbështetjen me të ardhura në rast papunësie.

Në bashkëpunim me Ministrinë e Arsimit dhe Shkencës për rritjen e barazisë gjinore në punësim, të shikohet mundësia e rritjes së kapaciteteve në shkollat e mesme profesionale, në degë të përshtatshme për femra si konfeksion, hoteleri-turizëm, ekonomik etj., dhe hapjes së degëve të reja.

Synimet kryesore të integrimit gjinor kjo në kuadrin e nënshkrimit të konventave dhe marrëveshjeve ndërkombëtare si Konventa e të Drejtave të Njeriut CEDAW, platforma për veprim e Pekinit, OZHM-të janë:

- vazhdimi i zbatimit të programeve të nxitjes së punësimit të femrave;
- vazhdimi i zbatimit të programit të aplikimit të tarifave falas apo të reduktuara për femrat;
- pjesëmarrja aktive e grave, përfaqësuese të OJF-ve dhe të gjithë grupeve të synuara për formulimin e politikave, garantimin e përgjegjësive dhe nevojave për grupet shoqërore më të diskriminuara;
- përdorimi i statistikave dhe të dhënave sipas seksit, duke përdorur formularë më të detajuar që të evidentohen të dhënat në bazë të përkatësisë gjinore;
- të dhënat duhet të plotësohen dhe të mblidhen nga të gjitha njësitë zbatuese të rajoneve të vendit, me qëllim pasurimin e të dhënave në nivel kombëtar;
- buxhetimi gjinor të bëhet mbi bazën e përfitimeve të barabarta gjinore. Kjo të bëhet pas raportimeve të deritanishme për të hartuar edhe politika jo vetëm kontribuese, por edhe përfituese të barabarta.

Politika të veçanta do të ndiqen për grupet e grave në nevojë. Përveç politikave të përmendura më sipër do të ketë politika të reja në lidhje me:

- gratë kryefamiljarë, viktimat e trafikut do të merren masa për sigurimin e formimit profesional pranë qendrave publike të formimit profesional (shërbimi është falas), si dhe masa punësimin e tyre. Kjo bëhet gjithashtu për parandalimin e fenomenit të trafikimit;
- për gratë e komunitetit rom dhe egjiptian do të punohet për ndërgjegjësimin e punonjësve të zyrave të punësimit, për zbatimin e programeve ekzistuese të nxitjes së punësimit për këto grupe (vendimin e Këshillit të Ministrave nr.632), si dhe masat e parashikuara në Strategjinë Kombëtare për Integrimin e Komunitetit Rom.

Punësimi dhe formimi profesional për komunitetin rom

Një pjesë e madhe e të papunëve dhe persona joaktivë të minoritetit rom kanë qenë të papunë për një periudhë disa vjeçare, dhe midis tyre pjesa më e madhe nuk janë në gjendje që të gjejnë punë.

Arsye kryesore për nivelet e larta të papunësisë afatgjatë të komiteti rom lidhet me: i) mungesën e shkollimit; ii) disavantazhet rajonale; iii) diskriminimin; dhe iv) efiçencën e ulët të politikave aktive të punësimit të Komunitetit të Romëve, për shkak se pjesa më e madhe e tyre nuk janë të regjistruar si të papunë.

Formimi profesional falas apo me tarifa të reduktuara është një nga prioritetet e ministrisë për rritjen e shanseve të punësimit të këtij komuniteti.

Gjithashtu, një hap i rëndësishëm është: i) identifikimi i profesioneve që mund të mësohen nga romët; dhe ii) hapja e kurseve të formimit profesional për profesionet e identifikuara në qendrat publike dhe

private të formimit profesional.

Vendosja nga ana e zyrave të punësimit të lidhjeve me të papunët e komunitetit rom (jo vetëm atyre që janë të regjistruar në këto zyra).

Aktivizimi i programit të punëve publike, për të hapur vende pune për punëkërkuesit e papunë romë që nuk kërkojnë kualifikime.

Zbatimi i programeve speciale ekzistuese (në mënyrë të veçantë vendimi i Këshillit të Ministrave nr.632) për nxitjen e punësimit për komunitetin rom.

Gjithashtu, përdorimi i politikave lehtësuese për kompanitë që punësojnë anëtarë të komunitetit rom synon: i) mundësinë e financimit të kompanive ku punëdhënës dhe punëmarrës janë nga komuniteti rom; ii) krijimin e lehtësirave fiskale për ato kompani që hapin vende pune për romët; si dhe iii) mbështetjen me bazë materiale, ambiente, mjete financiare dhe burime njerëzore për ato biznese që kanë si destinacion produktet e traditës rome.

Punësimi dhe formimi profesional për fëmijët që punojnë në mënyrë informale

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

- aplikimi i programeve të formimit profesional për fëmijët që punojnë dhe që e kanë mbushur moshën ligjore me tarifa të reduktuara ose falas në qendrat publike të formimit profesional;
- rritja e mundësive për punësim të prindërve apo anëtarëve të rritur të familjeve të fëmijëve që punojnë, duke nxitur dhe kushtëzuar kthimin e tyre në shkollë;
- informimi i komunitetit mbi mundësitë e formimit profesional dhe punësimit që ofrohen nga drejtoritë rajonale të formimit profesional dhe zyrat e punësimit;
- nxitja e programeve për krijimin e mundësive për punësim të personave që kanë shkallë arsimimi dhe kualifikimi të ulët;
- institucionalizimi i bashkëpunimit në nivel lokal për adresimin e drejtë të çështjes së punës të fëmijëve dhe referimin e tij.

Politikat për punësimin dhe formimin profesional të emigrantëve potencialë dhe atyre të kthyer

Shumë nga aspektet që lidhen me formimin profesional dhe punësimin e emigrantëve potencialë dhe atyre të kthyer trajtohen nga strategjia kombëtare për migracionin, një nga dokumentet politike me adekuate dhe konform standardeve europiane në lidhje me menaxhimin e emigracionit[3]. Analiza e mëposhtme ndjek dy nënndarje kryesore; emigrantët potencialë dhe emigrantët e kthyer[4]. Kjo nënndarje bëhet për të marrë në konsideratë ndryshimet në nevoja/kërkesa të këtyre dy grupeve.

Emigrantët potencialë

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

i) hartimi i një raporti vlerësues mbi emigrimin në zonat rurale dhe identifikimi i zonave më emergjente për gjallërimin e sektorit bujqësor në vend;

ii) rishikimi i strategjisë për zhvillimin rural, me qëllim nxitjen e punësimit në sektorin bujqësor.

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

i) rritjes së ofertës për punë në Shqipëri;

ii) tërheqja e investitorëve të huaj dhe nxitja e investitorëve që të punësojnë staf në vend, ose nga diaspora jashtë vendit.

Ngritja dhe caktimi i sporteleve të migracionit në cilësinë e institucionit që do të merret me dhënien e informacionit për migracionin. Për këtë duhet të krijohet infrastruktura e nevojshme në zyrat rajonale të punësimit, duke përshirë: pajisjen me kompjutera dhe trajnimin e personelit.

Ofrimin e informacionit lidhur me shërbimet e formimit profesional që u mundësohen emigrantëve potencialë përpara emigrimit nga zyrat e punësimit. Për këtë arsye një përfshirje më e gjerë e ministrisë del e nevojshme, për të planifikuar formimin profesional që mund t'i ofrohen kësaj kategorie si dhe për t'u përfshirë në fushatën publicitare të parashikuar në aktivitetin e tretë.

Duke qenë se strategjia e emigracionit parashikon masa për ngritjen e kapaciteteve të zyrave të punësimit për t'u ofruar shërbime sa më efektive emigrantëve potencialë dhe atyre të kthyer është e

[3] E hartuar nga Qeveria Shqiptare në bashkëpunim me Organizatën Ndërkombetare për Migracionin dhe me suportin e Delegacionit të Komisonit Europian në Tiranë dhe e miratuar në nëntor 2004.

[4] Kjo Strategji trajton edhe aspekte të Strategjisë së Punësimit dhe Formimit Profesional dhe për këtë arsye analiza e kësaj të fundit do të trajtohet brenda kuadrit të Strategjisë për Migracionin.

nevojshme që të ndërmerret një studim i nevojave për trajnim/ngritje kapacitetesh të stafit të Zyrave Rajonale të Punësimit[5]. Identifikimi i nevojave do të ndihmonte më pas ngritjen e kapaciteteve përmes fondeve të MPÇSSHB si dhe donatorëve të tjerë.

Politikat për emigrantët e kthyer

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

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

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

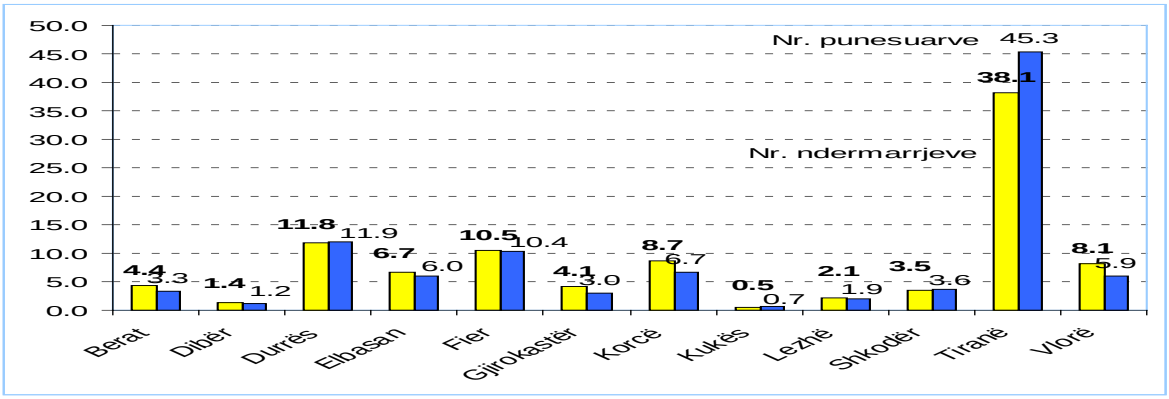
Zhvillimi i politikave të reja, me qëllim nxitjen e kthimit të emigrantëve të kualifikuar, nëpërmjet: i) vlerësimit të ofertës dhe kërkesës për personel të kualifikuar, në tregun e punës shqiptar; ii) krijimit të kontakteve ndërmjet emigrantëve dhe ndërmarrjeve të mëdha në Shqipëri, duke krijuar një bankë të dhënash elektronike me ndërmarrjet dhe CV e emigrantëve.

3.3.5 Përmirësimi i klimës së biznesit dhe aksionet për SME-të

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

Përsa i takon shpërndarjes gjeografike të bizneseve në Shqipëri, rreth 50% e ndërmarrjeve aktive janë përqëndruar në zonën Tiranë–Durrës, ku janë punësuar 57% e të punësuarve te sektori privat. Rreth 69% e ndërmarrjeve me kapital të huaj janë të përqëndruar në prefekturën e Tiranës, rreth 5% në Korçë, rreth 5% në Shkodër dhe 3% në Vlorë.

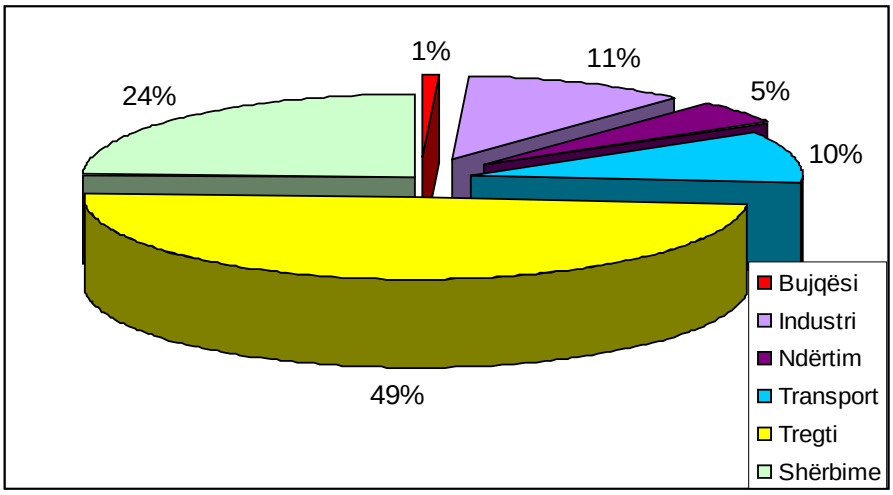
Shpërndarja gjeografike e ndërmarrjeve aktive dhe të punësuarve për vitin 2005



Shpërndarja e bizneseve sipas sektorëve të ekonomisë, pra sektorët ekonomik në të cilët biznesi privat është më aktiv, janë tregtia (me 49%), shërbimet (me 24%), industria (me 11%) dhe transporti (me 10%).

[5] Në kuadër të një projekti të IOM për implementimin e Marrëveshjes së Ripranimit Shqipëri/BE është parashikuar kryerja e një vlerësimi të kapaciteteve të Zyrave Rajonale të Punësimit dhe më pas ngritja e kapaciteteve përmes trainimit dhe suportit material për zyrat rajonale në Tiranë, Durrës dhë Vlorë.

Grafiku 2 : Shpërndarja e ndërmarrjeve aktive sipas aktivitetit ekonomik për vitin 2006



Gjatë periudhës 2005- 2006 janë marrë një sërë politikash liberale në fushën e taksave për lehtësimin e barrës fiskale për bizneset e konkretisht:

- reduktimi i tatim fitimit për kompanitë nga 23% në 20%;
- reduktimi i tatimit të thjeshtuar mbi fitimin për biznesin e vogël nga 3% në 1,5% dhe reduktimi i taksës vendore mbi biznesin e vogël në masën 50%;
- heqja e tatimit mbi vlerën e shtuar për librin në shtëpitë botuese;
- heqja e tatimit mbi vlerën e shtuar për reklamat;
- ulja e barrës fiskale për tatimet për sigurimet shoqërore për punëdhënësit me 9 pikë (nga 29% në 20%);
- ulja e çmimit të energjisë elektrike për bizneset me rreth 30%.

Masat e përmendura më poshtë do të jenë pjesë e programit strategjik për zhvillimin e SME-ve për periudhën afatmesme 2007–2009 (në proces) si pjesë integrale e programit të qeverisë, që reflektohet në strategjinë e zhvillimit të biznesit dhe investimeve për periudhën afatmesme dhe afatgjatë 2007–2013.

Më konkretisht tre nivelet e mëposhtme janë të harmonizuara, si vijon:

1. Nivel Strategjik:

a) krijimi i komitetit konsultativ për zhvillimin e SME-ve;

b) hartimi i programit strategjik për zhvillimin e SME-ve (plan veprimi).

2. Nivel institucional (institucione mbështetëse Albinvest, rrjeti i agjencive rajonale të zhvillimit, agjencitë e zhvillimit ekonomik lokal, agjenci konsulence etj.).

3. Nivel ndërmarrje (sipërmarrësit dhe organizatat e biznesit).

Objektivi i përgjithshëm i këtij programi strategjik është zhvillimi i qëndrueshëm ekonomik i sektorit privat nëpërmjet rritjes së numrit të ndërmarrjeve të reja, si dhe përmirësimit të vazhdueshëm të treguesve produktivitetit, konkurrueshmërisë, si dhe të eksportit të ndërmarrjeve me potencial internacionalizimi.

Objektivat specifikë që do të shërbejnë në arritjen e këtij objektivi të përgjithshëm janë, si më poshtë:

A. Nxitja e kulturës së sipërmarrjes nëpërmjet:

1. krijimit të përmirësimit të aftësive menaxhuese dhe trajnuese;
2. rritjes së kualifikimit të fuqisë punëtore.

Përfshirja në kurrikulin e shkollave të mesme profesionale dhe qendrave publike të formimit profesional i njohurive për SME, si dhe përfshirja e gjuhës angleze në shkollat dhe qendrat e mësipërme (anglishtja e profesionit) do të ndikonte në rritjen e kulturës së sipërmarrjes.

B. Zhvillimi i bizneseve në rritje me kapacitet internacionalizimi:

1. përmirësimi i klimës së biznesit për zhvillimin e SME-ve;
2. rritja e konkurrueshmërisë nëpërmjet inovacionit dhe transferimit të teknologjisë.

C. Përmirësimi i financimit të SME-ve:

1. rritja e nivelit të kreditimit dhe krijimi i fondit shqiptar të garantimit të kredive;
2. rritja e fondeve për mikrokredi;
3. forcimi i kapaciteteve të institucioneve të mikrokredisë.

Gjithashtu, në këtë drejtim do të punohet për të rritur efektivitetin e inkubatorëve të biznesit në

qytetin e Tiranës dhe të Shkodrës dhe do të shihet mundësia e shtrirjes së tyre në rajone të tjera.

3.3.6 Programet pasive –pagesa e papunësisë

Pagesa e papunësisë jepet deri në një vit për personat të cilët kanë derdhur kontributet për të paktën 12 muaj. Për të nxitur trajnimin gjatë periudhës së papunësisë pagesa e papunësisë mund të shtyhet deri në 18 muaj me kusht që të mos marrin pagë apo përfitim tjetër gjatë periudhës së trajnimit.

Konventa e IlO-s nr.168 mbi: "Nxitjen e punësimit dhe mbrojtjen nga papunësia" është ratifikuar tashmë nga Kuvendi i Republikës së Shqipërisë. Në këtë kontekst, janë bërë dhe miratuar disa ndryshime në ligjin "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë" dhe në ligjin "Për nxitjen e punësimit", me synim që legjislacioni shqiptar të jetë në përputhje me detyrimet që rrjedhin nga konventa nr.168. Gjithashtu, në zbatim të ligjit "Për sigurimet shoqërore në Republikën e Shqipërisë" është miratuar vendimi i Këshillit të Ministrave i cili rregullon skemën e pagesës së papunësisë.

Në konventën nr.168 është parashikuar që masa e pagesës së papunësisë të jetë 50% e masës së pagës minimale në shkallë vendi. Që të arrihet kjo duhet që pagesa e papunësisë të rritet gradualisht dhe paralelisht me pagën minimale në shkallë vendi.

Nga studimi i fundit i tregut të punës i bërë nga SHKP, për vitet në vazhdim, tendenca e papunësisë nuk do të ketë ndonjë rritje të konsiderueshme, pasi pak janë degët e ekonomisë që do të ristrukturohen ose do të privatizohen.

Në skemën e pagesës së papunësisë peshën specifike më të madhe e ka aktiviteti privat, si dhe privatizimi i KESH-it dhe Telekom–it (pas afatit 2 vjeçar), aeroporti Rinas, ndërmarrje ujësjellësi etj.

3.3.7 Arsimi dhe formimi profesional

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

Rritja e fleksibilitetit të ofertës, mundësive të pranimit, përparimit dhe mobilitetit vertikal e horizontal në AFP, do të arrihet nëpërmjet:

a) krijimit të një kuadri kombëtar të kualifikimeve profesionale (KKKP);

b) ristrukturimit të niveleve të AFP duke u bazuar në KKKP;

c) krijimit të një cikli të veçantë për të plotësuar kulturën e përgjithshme të nxënësve që mbarojnë nivelin e punëtorit të kualifikuar, për të ofruar diplomën e maturës profesionale;

d) krijimit të një cikli postsekondar me orientim profesional për nxënësit që mbarojnë arsimin e mesëm të përgjithshëm dhe kërkojnë të marrin një kualifikim profesional.

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

a) Institucionalizimit të një strukture kurrikuli të AFP dyshkallëshe me skeletkurrikula (si standard kombëtar) të hartuara në nivel qendror dhe kurrikula në nivel shkolle/qendre, të bazuara në skeletkurrikulat përkatëse, kërkesat reale të tregut rajonal të punës dhe mundësitë konkrete të shkollës/qendrës.

b) Modularizimit gradual të kurrikulit të AFP për të lehtësuar integrimin e kompetencave e standardeve të profesionit dhe për të mundësuar akumulimin, transferimin dhe njohjen e krediteve të fituara me mënyra dhe forma të ndryshme.

c) Institucionalizimit të një metodologjie të hartimit të kurrikulave të AFP që bazohet në analizën e profesioneve, që e konsideron hartimin e kurrikulit si një proces të vazhdueshëm e shumëshkallësh dhe angazhon të gjithë të interesuarit në këtë proces.

d) Mbështetjes së kurrikulit të AFP me "tekste integrale" që përdoren për një kohë relativisht të gjatë, nga një numër i madh përdoruesish jo vetëm të një niveli apo drejtimi profesional, duke ulur ndjeshëm kostot e prodhimit të tyre.

Zhvillimi i mekanizmave institucionalë për kryerjen e funksioneve të reja dhe mbështetjen e funksioneve aktuale në AFP do të arrihet nëpërmjet:

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

a) Krijimit të Agjencisë Kombëtare të AFP për të kryer funksione ndërsektoriale që aktualisht nuk mbulohen nga dikasteret dhe institucionet e AF.

b) Fuqizimit të bordeve të shkollave/qendrave me partnerë socialë (punëdhënës e punëmarrës).

c) Krijimit të departamenteve (mbi baza profesionale) në shkolla/qendra, si njësi të zhvillimit dhe përshtatjes së kurrikulave në nivel shkolle, si dhe të trajnimit të brendshëm të mësuesve dhe instruktorëve.

d) Krijimit të një mekanizmi kombëtar për orientimin profesional dhe këshillimin për karrierën, me

mbështetjen edhe të partnerëve socialë.

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

a) krijimit të një mekanizmi institucional për kualifikim (pre-service) për bazat e pedagogjisë dhe psikologjisë, të mësuesve dhe instruktorëve të rinj të AFP;

b) fuqizimit të mekanizmave institucionalë aktualë (në nivel qëndror dhe nivel shkolle) për trajnimin e vazhduar (in-service), metodik dhe profesional, të të gjithë mësuesve e instruktorëve të AFP.

c) Fuqizimit të mekanizmave institucionalë aktualë për trajnimin e drejtuesve të shkollave/qendrave në lidhje me veçoritë e menaxhimit në sektorin e AFP.

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

a) Hartimit të një akti të posaçëm për "Kuadrin Kombëtar të Kualifikimeve Profesionale" si dhe i akteve të tjera nënligjore në mbështetje të këtij komponenti të rëndësishëm për një sistem modern të AFP.

b) Krijimit të një kuadri ligjor-normativ më të përshtatshëm për zhvillimin e AFP jopublik.

c) Krijimit të një kuadri ligjor-normativ që lejon angazhimin më të madh të shkollave/qendrave në veprimtari ekonomike, me qëllim rritjen e cilësisë së përgatitjes dhe krijimin e të ardhurave shtesë dhe në fushën e formimit profesional përmirësimin e skemës së financimit nga financimi për inpute drejt financimit për outpute.

d) Akte të tjera ligjore dhe nënligjore në mbështetje të zhvillimeve në sistemin e AFP.

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

a) Rinovimit të mjediseve ekzistuese për mësimin teorik e praktik në shkolla/qendra, duke treguar kujdes për personat me aftësi të kufizuar.

b) Pajisjes me bazën e nevojshme materiale/didaktike për mësimin teorik e praktik.

c) Krijimit të shkollave/qendrave të reja, shndërrimit të disa shkollave të përgjithshme në shkolla profesionale, si dhe krijimit të qendrave të trajnimit ambulante (lëvizëse) në ato rajone ku kërkesa është më e ndjeshme. Këto do të shoqërohen edhe me ndërhyrje të tjera si ristrukturime ndërtesash, krijim repartesh pune të reja dhe pajisje të atyre ekzistuese, rishikim i kualifikimeve që ofrohen, etj. Në këtë drejtim t'i jepet prioritet zonës verilindore të vendit, në të cilën aktualisht nuk kemi qendra publike të formimit profesional.

d) Optimizimit të shpërndarjes dhe madhësisë së shkollave/qendrave për të përshtatur ofertën me kërkesën, për të rritur fleksibilitetin e ofertës dhe ulur kostot e këtij shërbimi publik (krijimi i shkollave/qendrave rajonale ose kombëtare). Kjo do të shoqërohet me rikonstruksione, shtesa, lirim i mjediseve të zëna forcërisht, si dhe shfrytëzim më i mirë i kapaciteteve ekzistuese.

e) Institucionalizimit të bashkëpunimit midis AFP dhe biznesit lokal për të shfrytëzuar me efektivitet infrastrukturën e këtyre aktorëve në funksion të përgatitjes profesionale të të rinjve dhe të rriturve. Bashkëpunimi me sektorin privat është shumë i rëndësishëm në reformimin e arsimit dhe formimit profesional si dhe për të siguruar një shërbim që është i kërkuar nga tregu i punës.

f) Ngritjes së një sistemi informacioni të kërkesë/ofertës në AFP, nëpërmjet futjes së internetit në sistemin arsimor, informatizimit të qendrave të formimit profesional, zyrave të punësimit dhe drejtorive rajonale të arsimit.

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

3.3.8. Masat për përmirësimin e situatës në tregun informal

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

Shkaqet objektive dhe subjektive të tregut informal të punës

➢Lëvizja e pakontrolluar demografike e popullsisë drejt qendrave të mëdha të banuara dhe me një nivel më të lartë ekonomik si pasojë e përqëndrimit të bizneseve në to, nevoja për punësim në këto biznese ka krijuar mundësinë e punësimit ilegal.

➢Me të ardhurat që sigurohen nga ky lloj punësimi zbutet në shkallë relative (artificialisht) varfëria e shtresave të trajtuara në skemat sociale.

➢Konkurrenca e pandershme dhe fluksi i madh i lëvizjes së fuqisë punëtore sipas kërkesë ofertës së tregut, sidomos në sektorin e ndërtimit vështirëson kontrollin dhe zbardhjen e këtij tregu të zi të punës.

➢Mungesa e një kontrolli të plotë të lëvizjes dhe qarkullimit të monedhës përbën një tjetër arsye

që favorizon dhe informalitetin.

➢Mungesa e infrastrukturës logjistike është dhe një nga arsyet objektive të këtij fenomeni.

➢Mungesa e një rrjeti të informatizuar për komunikimin ndërinstitucional rrit vështirësitë e kontrollit të tregut të zi të punës për ta mbajtur nën kontroll dhe për ta reduktuar.

➢Bashkëpunimi ndërinstitucional ndërmjet organeve ekzekutive si: Tatim-Taksat, Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Instituti i Sigurimeve Shoqërore është akoma në kuadrin e marrëveshjeve ndërinstitucionale të cilat nuk përbëjnë detyrime ligjore.

➢Mungesa e një bashkëpunimi me konkret me partnerët social ka sjellë ngadalësi në ndërhyrjet në kohën e duhur në ato aktivitete ekonomike që nuk zbatojnë legjislacionin e punës në drejtim të sigurimit të punëmarrësve.

➢ Pamundësia për të mbuluar me kontroll të gjitha llojet e veprimtarive ekonomike të cilat ushtrohen larg qendrave të banuara apo zbulimi i "ekonomive të bodrumeve" sjell dhe lulëzimin e tregut informal të punës.

Lidhur sa më lart, masat kryesore për zbutjen e këtij fenomeni, ashtu siç janë përcaktuar dhe në planin e reduktimit të ekonomisë informale, të aprovuar me vendim të Këshillit të Ministrave, nr. 430, datë 28.06.2006, janë si më poshtë:

1. Vendosja e një kornize bashkëpunimi midis institucioneve, hartimi i një vendimi të Këshillit të Ministrave (Inspektorati i Punës, Instituti i Sigurimeve Shoqërore, Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve, Shërbimi Kombëtar i Punësimit) për shkëmbimin e informacionit të vazhdueshëm mbi situatën e tregut informal të punësimit.

2. Vendosja e një rrjeti të informatizuar dhe të kompjuterizuar si një element i rëndësishëm në marrjen e një informacioni të përhershëm dhe vendosjen e një kontrolli kompjuterik mbi regjistrin e punëmarrësve të tregut privat të punës do të shërbejë në minimizimin e punësimit ilegal; pra ndërtimi i një regjistri të përbashkët informatik i regjistrimit të subjekteve dhe të të punësuarve midis këtyre institucioneve.

3. Evidentimi i numrit të punësuarve në fushën e ndërtimit, industrisë përpunuese prodhuese (veshmbathje dhe këpucët), me anë të organizimit të aksioneve të përbashkëta midis këtyre institucioneve, si dhe verifikimi më pas për përfshirjen në skemën e sigurimeve të personave të pasiguruar të evidentuar. Në sektorin e ndërtimit gjatë muajit qershor u krye një aksion i përbashkët me tatim-taksat me synim sigurimin e zbatimit të legjislacionit të punës në lidhje me sigurinë dhe shëndetin në punë të punëmarrësve, kontrolli ndaj evazionit fiskal, si dhe vlerësimi i masave të marra nga detyrat e lëna në kontrollet e mëparshme.

4. Zgjerimi i zonave të kontrollit, jo vetëm në zonat urbane, por shtrirja e shërbimit të inspektimit në punë dhe në ato rurale, në zbatim të Konventës 129 të ILO-s, konventë kjo që mendohet të ratifikohet brenda gjashtëmujorit të parë të vitit 2007.

5. Sensibilizimi i punëdhënësve për t'i siguruar punëmarrësit, jo më pak se paga minimale.

6. Kryerja e një studimi ndërsektorial mbi tregun informal, me qëllim evidentimin e shkaqeve kryesore të këtij fenomeni dhe hartimi më pas i një plani më të debatuar për reduktimin e tij.

7. Kontrolli i tregut të punës i cili do të sigurohet nëpërmjet bashkëpunimit të ISHP-së, organeve të tatim-taksave, organeve të policisë.

8. Konsolidimi i biznesit privat do të sjellë një konkurrencë transparente në tregun e punës sipas kërkesë ofertës.

Përmirësimi i metodave dhe mjeteve të kontrollit.

9. Si do të përmirësohet më tej klima e biznesit në Shqipëri?

Nëpërmjet:

- Reduktimit të mëtejshëm të barrierave administrative për hapjen dhe kryerjen e një biznesi.
- Përmirësime ligjore e institucionale për garantimin e konkurrencës së ndershme.

3.3.9 Mbrojtja dhe shëndeti në punë

Që në konceptimin e saj në vitin 1992, Ministria e Punës ka pasur një nga misionet e saj hartimin dhe vënien në zbatim të politikave në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë. Mbrojtja e integritetit fizik, mendor të punëmarrësve, është prioriteti që shprehet në "politikën e punës aktualisht". Institucioni zbatues i kësaj politike është Inspektorati shtetëror i punës, misioni i të cilit për vitet e ardhshme shprehet si më poshtë:

Inspektorati shtetëror i punës, si një institucion i domosdoshëm në politikat sociale të një shteti, ka si fokus kryesor në fushën e sigurisë dhe shëndetit në punë, nëpërmjet nxitjes së zbatueshmërisë së legjislacionit të punës, mbrojtjen fizike, mendore dhe sociale të punonjësve.

Kjo politikë është në përputhshmëri të plotë me politikën e Komunitetit Europian për shëndetin

dhe sigurimin në punë, që synon përmirësimin e vazhdueshëm të mirëqenies në punë, një koncept dhe prioriteti i ri për shërbimin e inspektimit në punë për vitet e ardhshme në Shqipëri. Promovimi i një mjedisi cilësor të punës, kërkon që të gjithë aktorët të marrin përgjegjësi të plota, çka do të thotë që përpjekjet e çdo pale duhet të jenë të hapura ndaj kontrollit dhe vlerësimit të kontrollit.

Historikisht sistemet e inspektimit në punë, vijnë si rezultat i ambientit ekonomik, politik, social-kulturor të një vendi, të cilët sjellin një përmirësim të ambientit të punës.

Ambienti i punës pavarësisht nga funksionet e drejtpërdrejta lidhur me shëndetin dhe sigurinë në punë të punëmarrësve, shërbimi i inspektimit në punë siguron, nëpërmjet anketimeve të ndryshme, bashkëpunimit me mekanizma të ndryshëm institucional, parandalimin e rreziqeve që lindin në vendin e punës, por gjithashtu dhe të rreziqeve që dëmtojnë shëndetin e popullsisë dhe ambientin e jashtëm rrethues. Kjo lidhet dhe me moton "Vetëm një njeri i shëndetshëm konsiderohet i integruar mirë në shoqëri".

Ministria do të hartojë strategjinë e mbrojtjes dhe sigurisë së shëndetit në punë brenda vitit 2008. Në këtë strategji do të përcaktohen masat e veprimit për uljen e përqindjes së sëmundjeve profesionale dhe aksidenteve në punë.

Në këtë kuadër Inspektorati Shtetëror i Punës ka marrë iniciativën e hartimit të legjislacionit të sigurisë dhe shëndetit në punë, për vitin 2007-2010, paketë ligjore e cila plotëson Kodin e Punës, që ka për bazë direktivën europiane "Directive Cadre" 89/391 e datës 12 qershor 1989.

Fryma e konceptimit dhe e hartimit të këtij ligji shumë të rëndësishëm për legjislacionin e punës është:

- të tërheqë vëmendjen për sigurinë, shëndetin dhe mirëqenien e punëmarrësve;
- të tërheqë vëmendjen për përmirësimin e vazhdueshëm të sigurisë, shëndetit dhe mirëqenies së punëmarrësve
- të përcaktojë përgjegjësitë e punëdhënësit dhe të punëmarrësit (të drejtat dhe detyrimet e secilit aktor);
- të favorizojë bashkëpunimin ndërmjet aktorëve të ndryshëm (këtu kuptohet bashkëpunimi me institucionet pjesëmarrësve dhe të interesuara për të arritur këtë synim);

Mbrojtja dhe shëndeti në punë janë një nga prioritetet kryesore dhe në të njëjtën kohë përbëjnë një proces dhe qëllim të vazhdueshëm. Arritja e këtij qëllimi do të bëhet nëpërmjet:

- harmonizimit të legjislacionit të sigurisë dhe shëndetit në punë me legjislacionin e BE-së;
- përmirësimit të kapaciteteve për kontrollin dhe mbrojtjen e shërbimeve.

3.3.10 Dialogu social

Bazat ligjore për institucionalizimin e dialogut social trepalësh në nivel qendror u hodhën në vitin 1995, me hyrjen në fuqi të ligjit nr.7961, datë 13.3.1996 "Kodi i Punës së Republikës së Shqipërisë". Më 1997 filloi të funksionojë për herë të parë Këshilli Kombëtar i Punës, si institucioni më lartë i dialogut social trepalësh në vend. Këshilli Kombëtar i Punës ka një strukturë trepalëshe me 27 anëtarë, konkretisht 7 anëtarë nga qeveria, 10 anëtarë nga organizatat e punëmarrësve dhe 10 anëtarë nga organizatat e punëdhënësve. Në funksion të këtij Këshilli u krijuan komisionet e specializuara trepalëshe. Sistemi aktual i dialogut social në Shqipëri përballet me një numër sfidash që kanë të bëjnë me qëndrueshmërinë e sistemit, efiçencën e tij si dhe balancën midis aktorëve sociale.

Për përmirësimin e situatës së dialogut social në Shqipëri, aktorët e dialogut social në vend kanë rekomanduar:

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

KAPITULLI IV
RRJEDHOJAT PËR BURIMET

Për realizimin e politikave të mësipërme janë parashikuar në Projekt Buxhetin Afatmesëm (PBA) fondet e nevojshme si më poshtë:

Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, ka vënë theksin në Programet e Nxitjes së Punësimit për të cilat ka kërkuar për periudhën 2008-2009, nga 200 milion lekë për çdo vit kjo për arsye të aplikimit të programit të praktikave profesionale i cili fillimisht do të zbatohet për punëkërkuesit e papunë të sapodiplomuar në shkolla të larta dhe më pas për ata që kanë mbaruar arsimin e mesëm. Gjithashtu kjo është kërkuar dhe në kuadrin e programit të qeverisë për uljen e nivelit të papunësisë.

Fondet për programet ekzistuese të nxitjes së punësimit dhe formimit profesional për gratë, romët dhe grupet e tjera në nevojë përcaktohen sipas prioriteteve në buxhetin e Ministrisë së Punës brenda zërave të këtyre programeve.

Gjithashtu në rritje janë parashikuar edhe fondet për investimet në kapital nëpërmjet të cilave do të vazhdojë puna e nisur për ngritjen e qendrave të mëdha rajonale në qytetet Fier dhe Elbasan dhe do të mbështetet ngritja e qendrave të reja të formimit profesional publik në qytetet Durrës, Korçë. Formimi profesional mbetet ende prioritet i qeverisë për vetë faktin se ngritja e aftësive profesionale e të papunëve kontribuon në përshtatjen e aftësive të tyre me ato të tregut të punës, pra në gjetjen e një punësimi sa më të qëndrueshëm. Po ashtu, do të investohet në përmirësimin e infrastrukturës së zyrave rajonale dhe lokale të punësimit.

Fondet sipas viteve janë (parashikime):

Në milion leke

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
BUXHETI I SHTETIT							
Tregu i punës (total)	1.469	1.564	1.657	1.756	1.844	1.934	2.034
Nxitja e punësimit	120	200	200	200	200	200	200
Formimi profesional	174	185	196	208	218	228	238
DONATORE							
CARDS	1		75				
SIDA suedeze	50						
AlbVET	25	25	25				
IPA							
Të tjerë							

KAPITULLI V
LLOGARIDHËNIA, MONITORIMI DHE ANALIZA VLERËSUESE

Për vlerësimin e ecurisë së arritjeve të qëllimeve të strategjisë janë hartuar treguesit e mëposhtëm të monitorimit të cilët janë parashikuar në mënyrë sasiore në matricën e planit të veprimeve e cila është pjesë e kësaj strategjie

Niveli i papunësisë (LFS dhe të dhënat administrative)

Treguesi	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
Papunësia	13.8%	13.5%	13.1%	12.7%	12.4%	12.1%	11.8%	11.5%

Numri i punësimit në shkallë vendi (LFS dhe të dhënat administrative)

Treguesi	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
Punësimi	49.6%	50%	50.8%	52.%	53%	54%	55%	56%

Numri i ndërmjetësimeve në punë nga ana e shërbimeve të punësimit

Rritja e numrit të ndërmjetësimeve

Treguesi	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**

Ndërmjetës.		10.000	10.500	11.000	11.500	12.000	12.500	13.000

Numri i punëkërkuesve të papunë të kualifikuar në kurset e profesioneve

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

Numri i të punësuarve pas kualifikimit

Treguesi	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
Punësuar		2.000	2.200	2.600	3.000	3.400	3.800	4.200

Numri i punëkërkuesve të papunë të punësuar/formuar nga programet e nxitjes së punësimit

Treguesi	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
Punësuar		200	2.000-2.500	2.000-2.500	2.000-2.500	2.500–3.000	2.500–3.000	2.500–3.000

- Krijimi i bazës së të dhënave të punëdhënësve dhe punëkërkuesve të papunë në Tiranë dhe Korçë – brenda muajit Dhjetor 2008.

Numri i punonjësve të shërbimeve të punësimit të trajnuar

Treguesi	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
Te trajnuar		50	70	90	100			

Rritja funksionale dhe numerike në përbërjen e strukturës së zyrës së punësimit ku peshën më të madhe ta zënë specialistët që merren me shërbime punësimi (nga 47% të personelit të zyrës të përbëjnë 60% të personelit) – deri në Dhjetor 2010.

Arritja e rezultateve sasiore dhe cilësore në fushën e AFP;

- Reformat arsimore do të hartohen dhe zbatohen në konsultim e bashkëpunim të gjerë me grupet e interesit.
- Në arsimin parauniversitar do t'i jepet një përparësi shkollave të mesme profesionale në përputhje me tendencat rajonale të zhvillimit ekonomik e të tregut të punës.
- Në zonat rurale dhe urbane do të hapen një numër i madh shkollash profesionale kryesisht të profilit të agrobiznesit.
- Në shkollat profesionale do të synohet të tërhiqet më shumë se 40% e nxënësve të shkollave të mesme.
- Shpenzimet publike për edukimin, përfshirë atë universitar, të përbëjnë zërin e parë në buxhetin e shtetit duke arritur në një nivel prej 5% të PBB-së (në 2009).
- Krahas fondeve publike, në përmbushjen e objektivave të arsimit parauniversitar do të kontribuojnë donatorët edhe iniciativa private.
- Tërheqja e fëmijëve në sistemin e edukimit parashkollor synohet të arrijë në rreth 60%.
- Shpërndarja dhe përdorimi i burimeve në përputhje me buxhetin e miratuar për zbatimin e strategjisë kombëtare të AFP;
- Realizimi i rezultateve të planifikuara të Strategjisë me efektivitet dhe efiçencë;
- Arritja e rezultateve të planifikimit operacional, i cili përcakton hapat e detajuar dhe aktivitetin për zbatimin e Strategjisë së AFP.

PLANI I VEPRIMEVE PËR ZBATIMIN E STRATEGJISË SEKTORIALE TË PUNËSIMIT 2007 – 2013

r	Veprimtaritë	Treguesit	Afatet	Përgjegjës	Burimet
Objektivi 1: Krijimi i një sistemi modern dhe unik i shërbimeve te punësimit në të gjithë vendin					
.	Rritja e performancës së shërbimeve të punësimit dhe sidomos ndërmjetësimit për punësim duke përshtatur sa më mirë kërkesat dhe ofertat për punë. Bashkëpunimi në nivel rajonal e lokal në organizimin e punës së zyrave të punësimit. Zhvillimi i atyre politikave aktive që kanë në fokus të rinjtë dhe personat nga grupet e veçanta me probleme për tu futur në tregun e punës. Fokusimi i Programet e reja në tregun e punës sidomos për grupet e veçanta si PAK, te papune afatgjate etj.	Rishikimi i strukturës së zyrës së punësimit në lidhje me pjesën që zënë specialistët e shërbimeve të punësimit në to. Rritja funksionale dhe numerike në përbërjen e strukturës së zyrës së punësimit ku peshën më të madhe ta zënë specialistët që merren me shërbime punësimi (nga 47% të personelit të zyrës të përbëjnë 60% të personelit) Rritja e numrit të ndërmjetësimeve 10000 në vitin 2007 10500 në vitin 2008 11000 në vitin 2009 11500 në vitin 2010 12000 në vitin 2011 12500 në vitin 2012 13000 në vitin 2013 Numri i të kualifikuarve në kurset e profesioneve dhe të punësuarve pas trajnimit 2007 4500 te kualifikuar 2000 të punësuar 2008 5000 të kualifikuar 2200 të punësuar 2009 5500 të kualifikuar 2600 të punësuar 2010 6000 të kualifikuar 3000 të punësuar 2011 6500 të kualifikuar 3400 të punësuar 2012 7000 të kualifikuar 3800 të punësuar 2013 7500 të kualifikuar 4200 të punësuar	2007-2013	MPÇSSHB SHKP	Fonde të Buxhetit të Shtetit, të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA)
.	Unifikimi i shërbimeve të punësimit dhe ngritja e nivelit të punës së specialistëve në punën me klientët	kualifikimi i mëtejshëm i specialistëve që kryejnë shërbime me klientët 50 specialistë për vitin 2007 70 specialistë për vitin 2008 90 specialistë për vitin 2009 100 specialistë për vitn 2010 30 specialstë për vitin 2011	2007-2009	MPÇSSHB SHKP	Fonde publike dhe donatore SIDA suedeze nëpërmjet AMS se Suedisë dhe ANPE Francë
	Përmirësimi i mëtejshëm i	Mbledhja dhe përpunimi i të dhënave,	2007-2013	MPÇSSHB	Fonde te Buxhetit të Shtetit të

.	monitorimit dhe vlerësimit të punës së shërbimeve të punësimit.	analizave dhe raportimit të tyre. Rritja e trasparencës dhe informimit të publikut për shërbimet ë ofruara dhe rezultatet e arritura		SHKP	planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA)
.	Rritja cilësore e studimit afat shkurtër të Tregut të Punës (bëhet çdo vit)	Për të dhënë një panoramë të hollësishme të tregut të punës në të gjithë komponentët që ai përmban Parashikimi i ecurisë së tij për rrezikun e papunësisë Masat e nevojshme për të ndërhyrë në tregun e punës	2007-2013	MPÇSSHB SHKP	Fonde të Buxhetit të Shtetit të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA)
Objektivi 2: Ndërtimi dhe zhvillimi i marrëdhënieve të partneritetit me aktorë të tjerë të tregut të punës					
	Bashkëpunimi me universitetet, INSTAT, parteret socialë dhe institucione studimore dhe donastorë të ndryshëm	Ngritja e një klubi pune në UT Bashkëpunimi me agjencitë private të punësimit Panaire të përbashkëta shërbime punësimi – biznes, çdo vit nga Zyrat Rajonale të Punësimit dhe Shërbimi Kombëtar i Punësimit	2007 2013	MPÇSSHB SHKP MASH UT Shoqata biznesi	Fonde të Buxhetit të Shtetit të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA)
Objektivi 3: Zhvillimi i teknologjisë së informacionit (IT) në shërbimet e punësimit si një faktor kyç për përmirësimin e cilësisë së shërbimeve					
	Krijimi i një sistemi informatik informacioni të tregut të punës për: - zhvillimin e një mënyre të re të menaxhimit të sistemit të informacionit të tregut të punës në SHKP si bazë për të lancuar menaxhimin me objektiva dhe rezultate. Zhvillimin dhe implementimin e procesit te vetëshërbimit në internet për punëkërkuesit e papunë pranë zyrave të punësimit Zhvillimin dhe implementimin e një sistemi IT për regjistrimin e punëkërkuesve të papunë dhe vendeve të lira të punës.	Krijimi i Bankës së Vendeve të Lira të Punës; Banka e Punëdhënësve dhe Banka e Punëkërkuesve në zyrën e punësimit Tiranë dhe Korçë. Realizimi i këtyre tre bankave, është gjithashtu një parakusht për futjen e një niveli të lartë të vetë-shërbimit në Zyrat e Punësimit. Përfundimi i informatizimit të Zyrave Rajonale të Punësimit në Tiranë dhe Korçë brenda 6-mujorit të parë të vitit 2008.	2007 2013	MPÇSSHB SHKP	Projekti i Sida-s Suedeze, Projekti i rajonit Marche (nëse miratohet) Fonde të Buxhetit të Shtetit të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA)
Objektivi 4 Përmirësimi i kontakteve me ndërmarrjet					
	Sigurimi i kryerjes së vizitave në	- Itensifikimi, strukturimi dhe dokumentimi	2007 – 2013	MPÇSSHB	Fonde të Buxhetit të Shtetit të

	ndërmarrje në mënyrë të rregullt në mënyrë që këto vizita dhe rezultatet e tyre të strukturohen në mënyrë produktive.	me i mirë i vizitave në ndërmarrje dhe intervistat e bëra, për të marrë informacionin e nevojshëm dhe për te rritur kapacitetin ndërmjetësues.		SHKP	planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA)
	Objektivi 5: Zhvillimi i burimeve njerëzore				
	Trajnimi i mëtejshëm i stafit të shërbimeve të punësimit për të rritur performancën e tyre në zbatimin e programeve Përvetësimi i materialit "Standarde të aplikimit të shërbimeve të punësimit" dhe "Manuali i Formatorit	- Zhvillimi i një modeli për të identifikuar nevojat për trajnimin e stafit - Zhvillimi i strategjive për një organizim te trajnimit te stafit në shkallë kombëtare duke përfshirë një numër të pacaktuar formuesish ose trajnerësh mbështetur në eksperiencën franceze - Zgjerimi i grupit të formuesve me 16 specialistë të tjerë duke shfrytëzuar grupin aktual (6 specialistë) të formuar nga eksperienca franceze - Krijimi i kapaciteteve për të ndërmarrë vrojtime, studime dhe parashikime mbi zhvillimet e tregut të punës si dhe për të bërë analiza cilësore të elementëve të veçantë të tij. bërja e një strategjie për organizimin e trajnimit te stafit	Çdo vit	MPÇSSHB SHKP	Fonde të Buxhetit të Shtetit te planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA)
2.	Trajnimi i një grupi punonjësish të DPP në Ministri dhe Drejtorinë e përgjithshme të SHKP për planifikimin, hartimin dhe zbatimin e një sistemi Monitorues-Vlerësues, mbështetur në performancë	- Vlerësimi i situatës; - Përzgjedhja e indikatorëve kryesorë për të monitoruar rezultatet; **- Krijimi i guidës metodike i mbledhjes së të dhënave, analizave dhe raportimit;** **Krijimi i guidës në transparencën dhe përhapjen e informacionit dhe analizave;** - Mbledhja dhe sigurimi i informacionit vlerësues si janë realizuar objektivat e qeverisë në fushën e punësimit, niveli i cilësisë së shërbimeve të ofruara çfarë duhet dhe si duhet përmirësuar më tej.	2007	MPÇSSHB SHKP	Fonde të buxhetit të shtetit të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA) dhe donatorëve
	Objektivi 6 Përmirësimi i performacës dhe bashkëpunimit me shërbimet private të punësimit				
	Rritja e bashkëpunimit të shërbimeve private me ato publike.	Shkëmbim informacioni për vendet e lira të punës	2007 – 2013	MPÇSSHB DPP	Projekti i ILo-s ILO/migranti

	Në bashkëpunim me projektin ILO/migranti te krijojë forumin e agjencive private të punësimit me pjesëmarrjen e përfaqësuesve të shërbimeve publike me qëllim që këto agjenci të adaptojnë një kod etike dhe të shkëmbejnë eksperienca.	Orientim nga shërbimet publike Ngritja e forumit	2007	SHKP	
Objektivi 7. Plotësimi i kuadrit ligjor dhe hartimi i programeve të reja në tregun e punës					
.	Hartimi i akteve nënligjore në zbatim të ndryshimeve të fundit të ligjit Nr. 7995 datë 20.09.1995 "Për nxitjen e punësimit" i ndryshuar.	- Hartimi i projektvendimit "Për përcaktimin e procedurave të konkurrimit për mbështetjen financiare të kurseve të formimit profesional te organizuara nga institucionet publike apo private të formimit profesional - Hartimi i projektvendimit "Për përcaktimin e rregullave të shlyerjes së detyrimit nga punëdhënësit që nuk punësojnë persona me aftësi të kufizuar dhe stimujt për inkurajimin e punësimit të tyre me fondin e krijuar - Hartimi i projektvendimit "Për praktikat profesionale për punëkërkuesit e papunë që kanë përfunduar arsimin e mesëm"	2007 2007 2009	MPÇSSHB DPP DSHJ	
Objektivi 8. Nxitja e punësimit nëpërmjet programeve të nxitjes së punësimit					
.	Vazhdimi i zbatimit të programeve të rishikuara të nxitjes së punësimit dhe aplikimi i programeve të reja dhe konkretisht:	Punësime nga projekte të mbartura nga viti 2006 2100 për vitin 2007. Po për këtë vit përfshirja në programin e ri të praktikave profesionale të 150 punëkërkuesve të papunë Përfshirja e i 2000 – 2500 pu pa për vitin	2007 – 2013	MPÇSSHB DPP SHKP	Fonde të buxhetit të shtetit për programin e nxitjes së punësimit 120 milion lekë për vitin 2007 200 milionë lekë për vitet

	- 632 nxitja e punësimit të femrave - 873 praktikat profesionale për të rinjtë me arsim të mesëm dhe studentët e sapodiplomuar	2008 Përfshirja i 2000 – 2500 pu pa për vitin 2009 Përfshirja i 2000 – 2500 pu pa për vitin 2010 Përfshirja i 2500 – 3000 pu pa për vitin 2011 Përfshirja i 2500 – 3000 pu pa për vitin 2012 Përfshirja i 2500 – 3000 pu pa për vitin 2013			2008, 2009, 2010 2011, 2012 dhe 2013
.	Vazhdimi i procesit të vendosjes së prioriteteve nga Ministri të lidhura këto me situatën e tregut të punës dhe drejtimet e zhvillimit.	Miratimi i prioriteteve çdo fillim viti	2007 - 2013	MPÇSSHB DPP DSHJ	
.	Monitorimi dhe vlerësimi i politikave aktive me angazhimin e partnerëve socialë	Analizat mujore të ecurisë së projektevë te shoqëruara me raporte përfundimtare në të cilat është pasqyruar mendimi i partnerëve socialë	2007 - 2013	SHKP	Fonde të Buxhetit të Shtetit të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA)
.	Informimi mbi politikat ekzistuese si një element i rëndësishëm i këtyre programeve	Marrja e veprimeve informuese dhe nxitëse me aktive për tregun e punës si një garanci për transparencë për individët dhe ndërgjegjësimin në rritje për mundësitë ekzistuese.	2007 – 2013 Periodikisht çdo vit	MPÇSSHB SHKP	Fonde të Buxhetit të Shtetit te planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA)
.	Fillimi i zbatimit të programit të praktikave profesionale për punëkërkuesit e papunë që kanë mbaruar arsimin e mesëm	Kryerja e praktikave profesionale nga punëkërkuesit e papunë që kanë përfunduar arsimin e mesëm	2009 e në vazhdim	MPÇSSHB DPP SHKP	Fonde te Buxhetit të Shtetit të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA)
.	Zbatimi i programit për përcaktimin e rregullave të shlyerjes së detyrimit nga punëdhënësit që nuk punësojnë persona me aftësi të kufizuar dhe stimujt për inkurajimin e punësimit të tyre me fondin e krijuar	Forcimi i rolit të ISHP për identifikimin e punëdhënësve që nuk plotësojnë kushtin ligjor për punësimin e personave me aftësi të kufizuar. Menaxhimi i fondit të krijuar nga SHKP Zbatimi i programeve aktive me fondin e krijuar për personat me aftësi të kufizuar.	2008	MPÇSSHB DPP SHKP ISHP	Fonde nga grumbulluara nga shlyerja e detyrimit nga punëdhënësit që nuk punësojnë persona me aftësi të kufizuar
.	Nxitja e punësimit të personave me aftësi të kufizuar	Rritja e mundësive për kualifikim profesional për rritjen e kapaciteteve individuale për punësim. Informimi dhe edukimi i punëdhënësve për mundësitë e personave me aftësi të kufizuar Sigurimi i informacionit për mundësitë e karrierës Sigurimi nga ISHP që personat me aftësi të kufizuar të gëzojnë të njëjtat kushte punësimi, të drejta e privilegje, si gjithë të tjerët, duke	2008 – 2013	MPÇSSHB SHKP DPP DSHS SHSSH ISHP	Fonde të Buxhetit të Shtetit te planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA)

		përfshirë dispozitat për pagesë minimale për punë dhe prodhimtari të krahasueshme.			
.	Ndërmarrja e një sërë masash për punësimin e femrave Riorientimi i grave drejt profesioneve me të kërkuara duke përfshirë edhe gratë në zonën rurale në aktivitete jobujqësore.	Vazhdimi i zbatimit të programit për punësimin e punëkërkuesve të papunë femra Pjesëmarrje aktive e grave për formulimin e politikave, garantimin e përgjegjësive dhe nevojave për grupet shoqërore më të diskriminuara. Politika të veçanta për grupet e grave në nevojë Formim profesional falas për gratë kryefamiljarë, viktimat e trafikut dhe për gratë e komunitetit rom Hapja dhe ofrimi i kurseve të formimit profesional për aktivitete të ndryshme jobujqësore për gratë në zonat rurale (i) trajnimi i hartuesve të kurrikulave dhe këshilluesve dhe orientuesve profesionalë për çështjet e barazisë gjinore; (ii) rishikimi i kurrikulave të këtyre kurseve për ti bërë ato tërheqëse si për burrat ashtu dhe për gratë.	2007 - 2013	MPÇSSHB SHKP DPP DSHS SHSSH ISHP DSHB	Fonde të Buxhetit të Shtetit të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA)
.	Nxitja e punësimit dhe formimit profesional të komunitetit rom	Zbatimi i programit të punëve publike për punëkërkuesit e papunë nga komuniteti rom Kualifikim profesional në qendrat publike falas Zbatimi i programeve ekzistuese të nxitjes së punësimit sidom i VKM 632 ku parashikohet nxitja e punësimit të femrave rome	2009 - 2013	MPÇSSHB SHKP DPP	Fonde të Buxhetit të Shtetit të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA)
0.	Nxitja e punësimit të të rinjve	Zbatimi me efikasitet i programit të këshillimit dhe orientimit për punë dhe profesion Për grupe të veçanta të të rinjve do të merren masa në lidhje me formimin profesional të tyre me tarifa të reduktuara ose falas ne qendrat publike te formimit profesional.	2007 - 2013	MPÇSSHB SHKP DPP	Fonde te Buxhetit te Shtetit te planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA)
1	Punësimi dhe formimi profesional për të miturit që punojnë në mënyrë informale	Zbatimi i programeve kombëtare për parandalimin e këtyre fenomeneve dhe rehabilitimin e fëmijëve viktima nëpërmjet adresimit të drejtë të fenomenit. Aplikimi i programeve të formimit	2007 - 2013	MPÇSSHB DSHB Njësia e fëmijëve	Fonde të buxhetit të shtetit të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA)

		profesional për fëmijët që punojnë dhe që kanë mbushur moshën ligjore me tarifa te reduktuara ose falas në Drejtoritë rajonale të formimit profesional Informimin e komunitetit mbi mundësitë e formimit profesional dhe punësimit nga Drejtoritë rajonale të formimit profesional dhe zyrat e punësimit			
2	Masa për nxitjen e punësimit dhe formimit profesional për emigrantët potenciale dhe ata që kthehen	Marrja e masave me qëllim uljen fluksit të migracionit në zonat rurale nëpërmjet krijimit të lehtësirave për gjallërimin e sektorit bujqësor në vend nëpërmjet: Kryerjes se një raporti vlerësues mbi emigrimin në zonat rurale dhe identifikimi i zonave më emergjente për gjallërimin e sektorit bujqësor. Zhvillimi i politikave me qëllim shmangien e largimin të trurit. Rritja e ofertës për punë në Shqipëri: -Tërheqja e investitorëve te huaj që të investojnë në Shqipëri. -Nxitja e investitorëve që të punësojnë staf në vend, ose nga Diaspora jashtë vendit. Ngritja e caktimi i Sporteleve të Migracionit në cilësinë e institucionit që do të merret me dhënien e informacionit për migracionin. Kryerja e një studimi për nevojat për trajnime dhe ngritje kapacitetesh të Zyrave rajonale të Punësimit. Krijimi i infrastrukturës së nevojshme në Zyrat Rajonale të Punësimit, duke përfshire: a. Pajisjen me kompjutera b. b. Trajnimin e personelit Zhvillimi i një politike informuese për migracionin e cila duhet ti drejtohet çdo kategorie të migrantëve dhe jo vetëm emigrantëve për motive punësimi. Hartimi i një dritareje informative në faqen e internetit www.migrantinfo.gov.al, me	2007 2007 -2010	MPÇSSHB DM MPCSSHB,MPJ, MPCS,SHKP,ME, MPÇSSHB, SHKP MPÇSSHB, deri në krijimin e agjencisë së parashikuar në masën 62 të Planit Kombëtar të Veprimit të Migracionit, Institutit Kombëtar për Diasporën. Ministritë e linjës, dhe institucionet e përfshira	3.750.000 lekë Fonde të Buxhetit të Shtetit të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA) a. 3.750.000 lekë për kompjuterë b. 1.750.000 lekë për faqen elektronike dhe informacione të ndryshme Fonde të Buxhetit të Shtetit të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA)

		informacion mbi formimin profesional n vendet e BE-se, marrëveshjet aktuale dypalëshe të punësimit dhe formimit profesional me vendet e BE-se, procedurat e aplikimit për t'u përfshire në këto marrëveshje, informacion mbi legjislacionin e vendit pritës mbi punësimin e shtetasve të huaj, si dhe informacion mbi shërbimet e formimit professional që u mundësohen emigrantëve potenciale përpara emigrimit nga zyrat e punësimit. Dërgimi i informacionit personit të kontaktit për faqen www.migrantinfo.gov.al.			
Programet pasive					
	Arritja e standardit të konventës së ILO-s Nr. 168 "Nxitja e punësimit dhe mbrojtja nga papunësia	Rritja e nivelit të pagesës së papunësisë në masën 15- 20 % çdo vit (duke marrë në konsideratë rritjen e pagës minimale çdo vit) me qëllim arritjen e nivelit 50% të pagës minimale në shkallë vendi detyrimi i konventës 168 të ILO-s Ulja e numrit të përfituesve të pagesës së papunësisë në vite si rezultat i punësimit të tyre nga pjesëmarrja në programet aktive në masën 10 – 15 % mesatarisht në vit	2007 - 2013	MPÇSSHB DPP DSHJ	Fonde të buxhetit të shtetit të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA)
Objektivi 9 Arsimi dhe formimi profesional					
1. Rritja e fleksibilitetit të ofertës,mundësive të pranimit, përparimit dhe mobilitetit vertikal e horizontal (midis niveleve dhe drejtimeve) në AFP					
	Hartimi i Kuadrit Kombëtar të Kualifikimeve Profesionale (KKKP)	Miratimi (me aktin përkatës ligjor) i dokumenti i KKKP.	2007	MASH, MPÇSSHB, AKAFP	Fonde të buxhetit të Shtetit të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA) Programi CARDS
	Hartimi i kritereve të vlerësimit dhe certifikimit për drejtime dhe nivele të AFP	Hartimi i kritereve të vlerësimit dhe certifikimit për të gjitha specialitetet që ofrohen në AFP	2009	MASH, MPÇSSHB, AKAFP	Fonde të buxhetit të Shtetit të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA) Programi CARDS
	Ristrukturimi i niveleve të AFP,	Ristrukturimi i niveleve të hyrjes në punësim,	2009	MASH, MPÇSSHB	Fonde të buxhetit të Shtetit të

	duke u bazuar në KKKP dhe duke marrë parasysh nivelet rekomanduese të Kuadrit Europian të Kualifikimeve.	të punëtorit të kualifikuar dhe teknikut-menaxherit. Krijimi i cikleve të veçanta për të ofruar diplomën e maturës dhe i kualifikimeve profesionale post-sekondare.		AKAFP	planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA) Programi CARDS Donatorë të tjerë
2. Modernizimi i modelit kurrikular të AFP, për ta afruar me kërkesat e botës së punës dhe për të rritur shkallën e fleksibilitetit					
	Institucionalizimi i strukturës dy shkallëshe të kurrikulit të AFP dhe modularizimi gradual i tij.	Hartimi i akteve nënligjore që mbështesin strukturën dy shkallëshe dhe modulare të kurrikulit të AFP.	2007	MASH, MPÇSSHB, AKAFP	Fonde të buxhetit të Shtetit te planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA) Programi CARDS, Donatorë të tjerë
	Institucionalizimi i një metodologjie të re të hartimit të kurrikulave të AFP	Hartimi i udhëzuesit për hartimin e kurrikulave dhe trajnimi i grupeve për hartimin e kurrikulave. Hartimi i 30 skeletkurrikulave të reja, si dhe kurrikulave në nivel shkolle/qendre.	2007 2009	MASH, MPÇSSHB AKAFP Shk. Profes.	AKAFP Programi CARDS AKAFP Shkollat profesion.
	Mbështetja e kurrikulit të AFP me “tekste integrale“ dhe materiale të tjera kurrikulare.	Botimi i 20 teksteve integrale për AFP, me tirazhet e nevojshme.	2009	MASH, MPÇSSHB, AKAFP	Fonde të buxhetit të Shtetit, të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA) Programi CARDS, Donatorë të tjerë
3. Zhvillimi i mekanizmave institucionalë për kryerjen e funksioneve të reja dhe mbështetjen e funksioneve aktuale në AFP					
	Fuqizimi i rolit të Këshillit Kombëtar të AFP (komisionet e specializuara dhe sekretariati)	Rishikimi i Ligjit të AFP-së në nenet që i referohen Këshillit Kombëtar të AFP si dhe i Rregullores së funksionimit të tij.	2007	MASH, MPÇSSHB	Fonde të buxhetit të Shtetit, të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA) Programi CARDS (projekti i binjakëzimit)
	Krijimi i Agjencisë Kombëtare të AFP	Miratimi i VKM për krijimin e AKAFP. Miratimi i strukturës, funksioneve dhe statutit të AKAFP. Plotësimi i nevojave të AKAFP me stafin dhe infrastrukturën e duhur.	2007	MASH, MPÇSSHB	MASH, MPÇSSHB Programi CARDS (projekti i binjakëzimit) Donatorë të tjerë
	Fuqizimi i Bordeve të shkollave profesionale/ qendrave në kuadrin e decentralizimit të AFP	hartimi dhe miratimi i Rregullores së funksionimit të bordeve të shkollave profesionale/qendrave. Krijimi dhe funksionimi normal i bordeve në të gjitha shkollat profesionale dhe qendrat. Rritja e pavarësisë së shkollave dhe qendrave për t’u përshtatur me nevojat e komunitetit	2007 2008	MASH, MPÇSSHB Shkollat/ qendrat	Fonde të buxhetit të Shtetit, të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA) Programi CARDS, Swisscontact Donatorë të tjerë

		dhe tregut rajonal të punës.			
	Krijimi i departamenteve (mbi baza profesionale) në shkollat profesionale dhe qendrat.	Hartimi dhe miratimi i Rregullores së funksionimit të departamenteve në shkollat profesionale dhe qendrat. Krijimi dhe funksionimi normal i departamenteve në të gjitha shkollat profesionale dhe qendrat.	2007 2008	MASH, MPÇSSHB Shkollat/ qendrat	Fonde të buxhetit të Shtetit, të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA) Programi CARDS, Swisscontact Donatorë të tjerë
	Krijimi i mekanizmit kombëtar për orientimin profesional dhe këshillimin për karrierën, me mbështetjen e partnerëve socialë.	Krijimi në çdo prefekturë i njësive të orientimit dhe këshillimit profesional. Ngritja e një sistemi informacioni për kërkesë/ofertën e AFP.	2009	MASH, MPÇSSHB, Pushteti Vendor, Prefekturat	Fonde të buxhetit të Shtetit në nivel qendror dhe vendor të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA) Donatorët. Programi CARDS
	Institucionalizimi i bashkëpunimit midis AFP dhe biznesit lokal	Krijimi i mekanizmave të bashkëpunimit midis AFP dhe biznesit lokal	2009	MASH MPÇSSHB, Punëdhënësit, Dhomat e Tregtisë e Industrisë	
4. Zhvillimi i kompetencave mësimdhënëse dhe menaxhuese të personelit të AFP					
	Krijimi i një mekanizmi institucional për kualifikimin fillestar (preservice), të mësuesve specialistë dhe instruktorëve të rinj të AFP	Përcaktimi i institucioneve (universiteteve) që do të realizojnë kualifikimin fillestar të mësuesve dhe instruktorëve të rinj. Hartimi i programit të kualifikimit fillestar të mësuesve specialistë dhe instruktorëve të rinj të AFP. Kryerja e kualifikimit fillestar nga 20 mësues specialistë dhe instruktorë të rinj të AFP.	2007 2007 2008	MASH MPÇSSHB Universitetet Universitetet	Fonde të buxhetit të Shtetit të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA) Donatorët
	Fuqizimi i mekanizmave institucionale aktualë për trajnimin e vazhduar (inservice), të mësuesve e instruktorëve të AFP.	Përcaktimi i institucioneve që do të realizojnë trajnimin e vazhduar. Hartimi i programeve për trajnimin e vazhduar të mësuesve specialistë dhe instruktorëve të AFP, në përputhje me nevojat. Kryerja nga të gjithë mësuesit specialistë dhe instruktorë e 5-7 ditë trajnime në vit.	2007 Çdo vit Çdo vit	MASH, AKAFP MPÇSSHB MASH, inst. trajnuese Inst.trajnuese Shk. Profes.	Fonde të buxhetit të Shtetit të planifikuara sipas Projektbuxhetit Afatmesëm (PBA) Donatorët
	Fuqizimi i mekanizmave institucionale për trajnimin e drejtuesve të shkollave/qendrave	Hartimi i programeve për trajnimin e vazhduar të drejtuesve të shkollave/qendrave të AFP në përputhje me nevojat.	Çdo vit	MASH MPÇSSHB AKAFP	Fonde të buxhetit të Shtetit te planifikuara sipas Projektbuxhetit Afatmesëm

	mbi veçoritë e menaxhimit në sektorin e AFP			Shkolla/Qendrat	(PBA) Donatorët
5. Plotësimi i kuadrit ligjor-normativ të AFP me ligje, vendime, udhëzime dhe rregullore të posaçme në mbështetje të të gjitha ndryshimeve formuese në këtë sektor					
	Amendimi i Ligjit të AFP-së, për t'iu përshtatur zhvillimeve të reja	Përcaktimi i ndryshimeve të nevojshme dhe amendimi i ligjit të AFP.	2007 – 2008	MASH, MPÇSSHB	
	Krijimi i kuadrit ligjor-normativ që lejon angazhimin më të madh të shkollave/qendra-ve në veprimtari ekonomike për rritjen e autonomisë financiare të tyre, si dhe kalimin nga financimi për inpute drejt financimit për outpute në fushën e formimit profesional.	Miratimi dhe zbatimi i akteve nënligjore të nevojshme për rritjen e autonomisë financiare të shkollave profesionale dhe qendrave dhe kalimin gradual të financimit në fushën e formimit profesional nga financim për inpute drejt financimit për outpute.	2007 – 2008	MASH, MPÇSSHB, MF	Fonde të buxhetit të Shtetit (qendrore, vendore) te planifikuara sipas Projektbuxhetit Afatmesëm (PBA) Donatorët – Projekti ALBVET financuar nga Qeveria Zvicerane – Swisscontact .
	Krijimi i kuadrit ligjor-normativ më të për-shtatshëm për zhvillimin e AFP jo publik	Miratimi dhe zbatimi i akteve nënligjore të nevojshme për nxitjen e AP jopublik	2007	MASH,MPÇSSHB, MF	
	Hartimi i akteve të tjera ligjore dhe nënligjore në mbështetje të zhvillimeve në sistemin e AFP. Projekt ligji "Për Kornizën Shqiptare te Kualifikimeve"	Miratimi dhe zbatimi i akteve ligjore dhe nënligjore të nevojshme.	2007 – 2008	MASH, MPÇSSHB, MF	
6. Zhvillimi sasior dhe cilësor i objekteve, mjediseve dhe mjeteve mësimore në mbështetje të rritjes së parashikuar cilësore dhe sasiore të ofertës së AFP					
	Ristrukturimi i ndërtesave dhe mjediseve ekzistuese për mësimin teorik e praktik në shkollat profesionale dhe qendrat.	Ristrukturimi i 40% të shkollave profesionale (shtesa katesh, shtesa ndërtesash dhe repartesh në territoret e tyre, ndarje/bashkime klasash). Ristrukturimi i 3 qendrave të formimit profesional (në Durrës, Korçë dhe Gjirokastër).	2009	MASH, MPÇSSHB, Pushteti vendor	Fonde të buxhetit të Shtetit (qendrore, vendore) te planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA) Donatorët
	Pajisja me bazën e nevojshme materiale/didaktike për mësimin teorik e praktik	Pajisja e 50% të shkollave/qendrave me bazën e nevojshme materiale/didaktike për mësimin teorik e praktik (laboratorë, ofiçina të praktikës profesionale, zyra mësimore, pajisje për ferma bujqësore, etj.)	2009	MASH, MPÇSSHB, Pushteti vendor	Fonde të buxhetit të Shtetit (qendrore, vendore), të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA) Programi CARDS

					Donatorë të tjerë
	Krijimi i shkollave/qendrave të reja në ato rajone ku kërkesa është më e ndjeshme dhe krijimi i qendrave të trajnimit ambulante	Ndërtimi i 2-3 shkollave/qendrave të reja profesionale dhe e qendrës së lëvizshme të formimit profesional ne qarqet Shkodër, Kukës, Peshkopi.	2008 - 2010	MASH, MPÇSSHB, Pushteti vendor	Fonde të buxhetit të Shtetit (qendrore, vendore), të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA) Programi CARDS Donatorë të tjerë
	Optimizimi i shpërndarjes dhe madhësisë së shkollave profesionale dhe qendrave.	Bashkimi i shkollave/qendrave të vogla, që ndodhen pranë njëra tjetrës duke rritur numrin e nxënësve për mësues nga 14 nxënës/mësues aktualisht, në 20 nxënës/mësues.	2009	MASH, MPÇSSHB, Pushteti vendor	Fonde të buxhetit të Shtetit (qendrore, vendore) të planifikuara sipas Projektbuxhetit Afatmesëm (PBA)
	Lirimi i territoreve dhe ndërtesave të shkollave profesionale dhe qendrave të zëna forcërisht	Në përputhje me situatën konkrete.	2008 - 2009	MASH, MPÇSSHB, Pushteti vendor	Fonde te buxhetit te Shtetit të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA)
Objektivi 10 Përmirësimin e vazhdueshëm të mirëqenies në punë duke përmirësuar sistemin e mbrojtjes dhe shëndetit në punë					
.	Hartimi i strategjisë së mbrojtjes dhe sigurisë së shëndetit në punë .	Përcaktimi i masave dhe veprimeve për uljen e përqindjes së sëmundjeve profesionale dhe aksidenteve në punë.	2007 - 2008	MPÇSSHB ISHP DMP	Fonde të buxhetit të Shtetit të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA)
.	Hartimi i legjislacionit të Sigurisë dhe Shëndetit në punë,	Hartimi i paketës ligjore e cila plotëson Kodin e Punës, që ka për bazë Direktivën europiane “Directive Cadre” 89/391 e datës 12 qershor 1989.	2007-2010	MPÇSSHB ISHP DMP	Fonde të buxhetit të Shtetit të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA)
.	Përmirësimit të kapaciteteve për kontrollin dhe mbrojtjen e shërbimeve	Forcimi i rolit te ISHP	2007 - 2013	MPÇSSHB ISHP DMP	Fonde të buxhetit të Shtetit të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA)
Objektivi 11 Përmirësimi i situatës në tregun informal të punës					
.	Vendosja e një kornize bashkëpunimi midis institucioneve, (Inspektorati i Punës, Instituti i Sigurimeve Shoqërore, Drejtoria e Përgjithshme e tatimeve, Shërbimi Kombëtar i Punësimit) për shkëmbimin e informacionit të vazhdueshëm mbi situatën e tregut informal te punësimit;	Hartimi i një marrëveshje bashkëpunimi për të gjitha problemet e lidhura me funksionimin e tregut të punës.	Është realizuar me SHKP-ne, dhe për vitin 2007 me DPT-në	MPCSSHB ISHP SHKP ISHS DPT	Fonde të buxhetit të shtetit akorduar MPCSSHB 650.000 lekë
.	Ndërtimi i një regjistri të përbashkët informatik i regjistrimit	Me anë të këtij regjistri do të bëhet çdo muaj raportimi i të dhënave për zbardhjen e punës	2008	MPÇSSHB ISHP	Fonde të buxhetit të shtetit akorduar MPÇSSHB

	të subjekteve dhe të të punësuarve.	së zezë te cilat i paraqiten zyrave të punësimit për ballafaqimin e përfituesve të skemës së mbështetjes me të ardhura.		SHKP	98 080 000 lekë
.	Evidentimi i numrit të punësuarve në fushën e ndërtimit, industrisë përpunuese prodhuese (veshmbathje dhe këpucët), me anë të organizimit të aksioneve të përbashkëta midis këtyre institucioneve, si dhe verifikimi me pas për përfshirjen në skemën e sigurimeve të personave të pasiguruar të evidentuar;	Evidentimi i tregut të punës në këto fusha dhe futja në skemën e sigurimeve shoqërore të punëmarrësve të pasiguruar të evidentuar gjatë aksionit dhe detyrimi i punëdhënësve për derdhjen e këtyre të fundit mbi pagën reale.	Çdo vit	MPÇSSHB ISHP	Fonde të buxhetit të shtetit të planifikuara sipas Projektbuxhetit afatmesëm (PBA)
4.	Sensibilizimi i punëdhënësve për t'i siguruar punëmarrësit, jo me pak se paga minimale;	Minimizimi i evazionit fiskal	2007 – 2013	MPÇSSHB ISHP	Fonde të buxhetit të shtetit akorduar MPÇSSHB 350.000 lekë
.	Kryerja e një studimi sektorial mbi tregun informal, me qëllim evidentimin e shkaqeve kryesore të këtij fenomeni	Qëllimi i kryerjes së këtij studimi është hartimi me pas i një plani me të debatuar për reduktimin e tij.	2007	MPÇSSHB ISHP	Fonde të buxhetit të shtetit të planifikuara sipas Projektbuxhetit Afatmesëm (PBA)
Objektivi: 12 Përmirësimi i sistemit ligjor të dialogut social trepalësh					
.	Përsosjen e mëtejshme të sistemit ligjor, duke pasqyruar kërkesat e konventave ndërkombëtare;	Njohja dhe krahasimi i kërkesave te konventave me legjislacionin shqiptar. Reflektimi i kërkesave të këtyre konventave në legjislacion.	2007 – 2013	MPÇSSHB DSHJ DPP DMP	Fonde të buxhetit të shtetit të planifikuara sipas Projektbuxhetit afatmesëm (PBA)
.	Rritjen e efektivitetit të dialogut social në nivel qendror, në nivel dege-profesioni, në nivel rajonal dhe lokal;	Asistimi dhe ndërmjetësimi i bisedimeve kolektive. Vlerësimi he konsulenca për kontratat kolektive.	2007 – 2013	MPÇSSHB DMP	Fonde të buxhetit të shtetit të planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA)
.	Përmirësimi i funksionimit të KKP-së, përsosjes organizative, rritjes së shkallës së autonomisë, zgjerimit të mëtejshëm të fushës së konsultimit, si dhe rritjes së nivelit të drejtimit.	Zhvillimi i jo me pak se tre mbledhjeve në vit të këtij këshilli dhe konsultimi në këto mbledhje i të gjithë problematikave dhe çështjeve ku preken partnerët sociale	2007 – 2013	MPÇSSHB DMP	Fonde të buxhetit të shtetit për KKP të planifikuara sipas Projektbuxhetit Afatmesëm (PBA)
.	Institucionalizimi i dialogut sektorial, nëpërmjet krijimit të	Caktimi i personave të kontaktit për marrëdhëniet me sindikatat ne MASH dhe	2007 – 2013	MPCSSHB DMP	Fonde të buxhetit të shtetit të planifikuara sipas Projekt

	pikave të përbashkëta, kryesisht për marrëdhëniet industriale, arsimin dhe shëndetësinë.	MSH			Buxhetit Afatmesëm (PBA)
.	Përmirësimi i funksionimit të këshillave konsultative në nivelin rajonal dhe lokal, nëpërmjet zgjerimit të fushës së konsultimit dhe caktimit të strukturave teknike të menaxhimit.	Përcaktimi i organizatave me të përfaqësuara të punëdhënësve dhe punëmarrësve. Rikompozimi i këshillave trepalëshe. Rikompozimi i zyrave të pajtimit. Zhvillimi i jo më pak se tre mbledhje në vit.	2007 – 2013	MPÇSSHB DMP DPP DMP ZRP	Fonde të buxhetit të shtetit të planifikuara sipas Projektbuxhetit Afatmesëm (PBA)
.	Zgjerimi i organizimit sindikal në sektorin privat	Nxitja për nënshkrimin e marrëveshjeve kolektive ndërmjet sindikatave dhe organizatave të punëdhënësve.	2007 – 2013	MPÇSSHB DMP	Fonde të buxhetit të shtetit te planifikuara sipas Projekt Buxhetit Afatmesëm (PBA)