



www.qbz.gov.al

FLETORJA ZYRTARE E REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

Botim i Qendrës së Botimeve Zyrtare

Viti: 2014 – Numri: 188

Tiranë – E Premte, 12 Dhjetor 2014

PËRMBAJTJA

	Faqe
Vendim i Këshillit të Ministrave nr. 815, datë 26.11.2014	Për një ndryshim në vendimin nr. 175, datë 6.3.2012, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e listës përfundimtare të pronave të paluajtshme publike, shtetërore, që transferohen në pronësi ose në përdorim të bashkisë Lushnjë, të qarkut të Fierit”..... 10311
Vendim i Këshillit të Ministrave nr. 816, datë 26.11.2014	Për një shtesë në vendimin nr. 628, datë 29.9.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e medaljeve që do të jepen me rastin e 70-Vjetorit të Çlirimit të Vendit”..... 10313
Vendim i Këshillit të Ministrave nr. 817, datë 26.11.2014	Për disa ndryshime në vendimin nr. 27, datë 19.1.2007, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e rregullave të vlerësimit dhe të dhënies së koncesioneve”, të ndryshuar..... 10313
Vendim i Këshillit të Ministrave nr. 818, datë 26.11.2016	Për miratimin e Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014 – 2020 dhe të planit të veprimit për zbatimin e saj..... 10314
Vendim i Këshillit të Ministrave nr. 820, datë 26.11.2014	Për miratimin e kriterëve për përzgjedhjen e përgjegjësit të shërbimit në qendrat spitalore universitare..... 10441
Vendim i Këshillit të Ministrave nr. 821, datë 26.11.2014	Për disa ndryshime dhe shtesa në vendimin nr.639, datë 7.9.2011, të Këshillit të Ministrave, “Për riorganizimin e Zyrës Kombëtare Tempus”..... 10442
Vendim i Këshillit të Ministrave nr. 822, datë 26.11.2014	Për rishpërndarje fondesh, ndërmjet programeve në buxhetin e vitit 2014, miratuar për Ministrinë e Arsimit dhe Sportit..... 10446
Vendim i Këshillit të Ministrave nr. 823, datë 26.11.2014	Për heqjen nga fondi pyjor dhe kullosor të sipërfaqeve pyjore në ekonominë pyjore “Drin-Gjadër-Kir”, në qarkun e Shkodrës, për ndërtimin e hidrocentralit të Ashtës..... 10447
Vendim i Këshillit të Ministrave nr. 824, datë 26.11.2014	Për heqjen nga fondi pyjor dhe kullosor të sipërfaqes në ekonominë pyjore “Qeshibës-Liqeth”, të rrethit Skrapar, që do të përdoret nga shoqëria “Dobrushë 2010”, sh.p.k., për ushtrimin e aktivitetit minerar në shfrytëzimin e mineralit të ranorit silicor..... 10448

**VENDIM****Nr. 815, datë 26.11.2014****PËR NJË NDRYSHIM NË VENDIMIN NR. 175, DATË 6.3.2012, TË KËSHILLIT TË MINISTRAVE, “PËR MIRATIMIN E LISTËS PËRFUNDIMTARE TË PRONAVE TË PALUAJTSHME PUBLIKE, SHTETËRORE, QË TRANSFEROHEN NË PRONËSI OSE NË PËRDORIM TË BASHKISË LUSHNJË, TË QARKUT TË FIERIT”**

Në mbështetje të nenit 100 të Kushtetutës dhe të neneve 3, shkronja “k”, 5 e 8, të ligjit nr. 8744, datë 22.2.2001, “Për transferimin e pronave të paluajtshme publike të shtetit në njësitë e qeverisjes vendore”, të ndryshuar, me propozimin e ministrit të Punëve të Brendshme, Këshilli i Ministrave

VENDOSI:

1. Në listën përfundimtare të pronave që transferohen në pronësi ose në përdorim të

Bashkisë Lushnjë, të qarkut të Fierit, miratuar me vendimin nr. 175, datë 6.3.2012, të Këshillit të Ministrave, bëhet ndryshimi i destinacionit të sipërfaqes 1 300 (një mijë e treqind) m², truall, pjesë e pronës me numër rendor 175 e me numër pasurie 13/4, sipas planimetrisë bashkëlidhur, nga fusha e përdorimit “Zhvillim ekonomik” për t’u përdorur për ndërtimin e banesave me kosto të ulët në Bashkinë e Lushnjës.

2. Bashkisë së Lushnjës i ndalohet ta ndryshojë destinacionin e përcaktuar në pikën 1, të këtij vendimi.

3. Ngarkohen Ministria e Punëve të Brendshme, Ministria e Zhvillimit Urban dhe Turizmit, kryeregjistruesi i Pasurive të Paluajtshme të Republikës së Shqipërisë dhe Bashkia e Lushnjës për zbatimin e këtij vendimi.

Ky vendim hyn në fuqi pas botimit në Fletoren Zyrtare.

KRYEMINISTRI**Edi Rama**



**MIRATOHET
KRYETARI I K.RR.T TE BASHKISE LUSHNJE
FATOS TUSHE**

DREJTOR I URBANISTIKES TE BASHKISE
MIMOZA HAXHIU

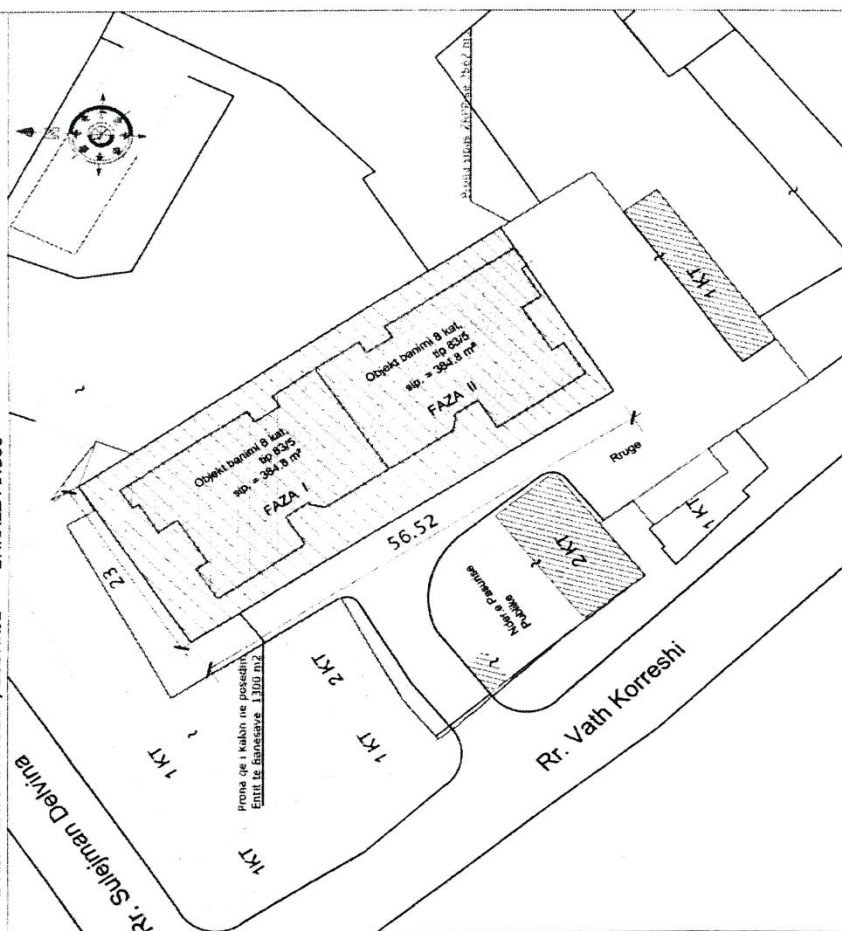
**INVESTITORI
ENTI KOMBETAR I BANESAVE**

KONDISICIONE URBANE :

Sipërfaqja e TRUALLIT	2986 m ²
Sip.e Ndermarjes se Pasurise Publike	719 m ²
Sip. e ndertesave N. te pasurise publike	456 m ²
Sip.e ndertimit kati per dhe	877.5 m ²
Koeficienti i shfrytezimit te territorit	44.6%
Lartesia max.e objektit	24 m
Volumi i objektit	21600 m ³
Distanca nga aksi i rruges	32 m
mesatarisht	

BASISCHA LUGJENIJE	INV. ENTI KOMBETAR / BANESAVE							
CHAKRITI	<table><tr><td colspan="2">A-D-I</td></tr><tr><td>ALIN</td><td>2011</td></tr><tr><td>BARA</td><td></td></tr></table>		A-D-I		ALIN	2011	BARA	
A-D-I								
ALIN	2011							
BARA								
GODINA BANIMI 8 KAT L. "Gafurr Mu"o" Lushnje								
BARKIMI		FILENIS						
PLANIMETRA E SHKUPIT TE NDRERTIMIT								

PLANIMETRIA E SHESHIT TE NDERTIMIT
EMRI I OBJEKTIT : GODINE BANIMI & SHERBIMI 8 KAT, TIP 83/5
LAGJA "GAFURR MUÇO", LUSHNJE SHKALLA 1:500



~~PLANVENDOSJA NE RAJON~~

L."GAFURR MUCO"LUSHNJE SH 1:2500



POZICIONI KADASTRAL 8571

NUMRI I PASURISE 13/4



**VENDIM****Nr. 816, datë 26.11.2014**

**PËR NJË SHITESË NË VENDIMIN
NR. 628, DATË 29.9.2014, TË KËSHILLIT
TË MINISTRAVE, “PËR PËRCAKTIMIN
E MEDALJEVE QË DO TË JEPEN ME
RASTIN E 70-VJETORIT TË ÇLIRIMIT
TË VENDIT”**

Në mbështetje të nenit 100 të Kushtetutës dhe në vijim të vendimit nr. 541, datë 7.8.2014, të Këshillit të Ministrave, “Për një shtesë fondi në buxhetin e vitit 2014, miratuar për disa institucione, për festimet e 70-Vjetorit të Çlirimit të Vendit”, të ndryshuar, me propozimin e ministrit të Mbrojtjes dhe ministrit të Punëve të Brendshme, Këshilli i Ministrave

VENDOSI:

1. Në pikën 4, të vendimit nr. 628, datë 29.9.2014, të Këshillit të Ministrave, shtohet një fjali, me këtë përmbajtje:

“Personelit, që do të marrë këtë medalje, do t’i jepet një shpërblim prej 100 000 (njëqind mijë) lekësh për secilin.”.

2. Ngarkohen ministri i Mbrojtjes dhe ministri i Punëve të Brendshme për zbatimin e këtij vendimi.

Ky vendim hyn në fuqi menjëherë dhe botohet në Fletoren Zyrtare.

**KRYEMINISTRI
Edi Rama**

VENDIM**Nr. 817, datë 26.11.2014**

**PËR DISA NDRYSHIME NË VENDIMIN
NR. 27, DATË 19.1.2007, TË KËSHILLIT
TË MINISTRAVE, “PËR MIRATIMIN E
RREGULLAVE TË VLERËSIMIT DHE
TË DHËNIES SË KONCESIONEVE”, TË
NDRYSHUAR**

Në mbështetje të nenit 100 të Kushtetutës dhe të nenit 48, të ligjit nr. 125/2013, “Për koncesionet dhe partneritetin publik privat”, me propozimin e ministrit të Energjisë dhe Industrisë, Këshilli i Ministrave

VENDOSI:

1. Në vendimin nr. 27, datë 19.1.2007, të Këshillit të Ministrave, të ndryshuar, bëhen këto ndryshime:

a) Paragrafi i tretë dhe të tjerët në vijim të pikës 2, të kreut IV, “Dokumentet standarde të procedurës konkurruese”, ndryshohen, si më poshtë vijon:

“Për koncesionet e hidrocentraleve deri në 15 MW, në kontratë përfshihen kushtet e përgjithshme apo të veçanta për shitblerjen e energjisë. Kur e kërkon koncesionari, operatori i energjisë elektrike që është ngarkuar me këtë detyrim detyrohet ta blejë energjinë elektrike të prodhuar nga këto hidrocentrale nëpërmjet një kontrate afatgjatë. Çmimi i shitjes së energjisë elektrike të prodhuar nga hidrocentralet e lidhura në sistemin e shpërndarjes dhe çmimi i shitjes së energjisë elektrike të prodhuar nga hidrocentralet e lidhura në sistemin e transmetimit të energjisë elektrike do të llogaritet çdo vit nga Enti Rregullator i Energjisë e do të shpallet prej tij në fillim të çdo viti, në bazë të formulës së mëposhtme:

$\text{Çmimi shitjes (lekë/kWh)} = \text{Çmimi mesatar i vitit përkatës të bursës hungareze (HUPX) të energjisë elektrike në euro cent /kWh} \times \text{koeficientin 1.1 (kur është i aplikueshëm)} \times \text{normën mesatare të këmbimit në euro/lekë për vitin e fundit.}$

- Me çmim mesatar të vitit përkatës të bursës hungareze HUPX të energjisë elektrike kuptohet çmimi mesatar vjetor, i ponderuar për produktin në bandë për vitin, për të cilin ERE do të miratojë tarifën përkatëse, siç publikohet nga bursa e Hungarisë HUPX në faqen e internetit: www.hupx.hu, më 1 dhjetor të vitit kur ERE merr vendimin për miratimin e çmimit.

- Koeficienti 1.1 llogaritet dhe përfshihet vetëm për përcaktimin e çmimit të energjisë së prodhuar nga hidrocentralet e lidhura në sistemin e shpërndarjes dhe merr në konsideratë reduktimin e humbjeve teknike në këtë rrjet si pasojë e furnizimit të energjisë elektrike në pikat e lidhjes së këtyre hidrocentraleve në rrjetin energjetik të tensionit të mesëm dhe/ose të ulët.

- Me normë mesatare të shkëmbimit euro/lekë të vitit të fundit kuptohet kursi mesatar vjetor i këmbimit nga euro/lekë, i publikuar nga Banka e



Shqipërisë për vitin në të cilin ERE merr vendimin.”.

b) Paragrafët e katërt, të pestë dhe të gjashtë, të shkronjës “a”, të pikës 2, të kreut V, “Udhëzime për mënyrën e zbatimit të procedurave konkurruese”, shfuqizohen.

2. Vendimi nr. 907, datë 12.12.2012, i Këshillit të Ministrave, “Për nxitjen e investimeve private në sektorin e energjisë e prodhimit të energjisë elektrike dhe për disa ndryshime në vendimin nr. 27, datë 19.1.2007, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e rregullave të vlerësimit dhe të dhënies së koncesioneve””, shfuqizohet.

3. Ngarkohet Ministria e Energjisë dhe Industrisë për zbatimin e këtij vendimi.

Ky vendim hyn në fuqi pas botimit në Fletoren Zyrtare.

KRYEMINISTRI
Edi Rama

VENDIM
Nr. 818, datë 26.11.2016

**PËR MIRATIMIN E STRATEGJISË
KOMBËTARE PËR PUNËSIM DHE
AFTËSI 2014 – 2020 DHE TË PLANIT TË
VEPRIMIT PËR ZBATIMIN E SAJ**

Në mbështetje të nenit 100 të Kushtetutës, të nenit 4, të ligjit nr. 7995, datë 20.9.1995, “Për nxitjen e punësimit”, të ndryshuar, dhe të neneve 22 e 23, të ligjit nr. 8872, datë 29.3.2002, “Për arsimin dhe formimin profesional në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar, me propozimin e ministrit të Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, Këshilli i Ministrave

VENDOSI:

Miratimin e Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014 – 2020 dhe 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
Edi Rama

**STRATEGJIA KOMBËTARE
PËR PUNËSIM DHE AFTËSI 2014-2020**

“AFTËSI MË TË LARTA DHE PUNË MË TË
MIRË PËR TË GJITHË FEMRAT DHE
MESHKUJT”
2014

**KAPITULLI 1
KUSHTET AKTUALE**

1.1. Prioritet makroekonomike dhe politikat sektoriale

Gjatë dekadës së parë të shekullit 21, Shqipëria ishte një nga ekonomitë në rritje në Europë. Rritja ka ardhur si rezultat i transformimeve strukturore, të mbështetura kryesisht në lëvizjen e punës nga profesionet në bujqësi me prodhimtari të ulët të shërbimit, ndërtimi dhe në një masë më të vogël prodhimi. Gjatë periudhës 2001-2013, Produkti i Brendshëm Bruto (PBB) për frymë u rrit dyfish (deri në 4,799 \$) ose e barasvlershme kjo me 14 për qind të mesatares së Bashkimit Europian.¹ Kjo rritje ekonomike u shoqërua me politika të qëndrueshme makroekonomike dhe fiskale, me reforma strukturore që përmirësuan mjedisin e biznesit dhe investimet në infrastrukturë, teknologji e burime njerëzore. Si rezultat, produktiviteti i punës u rrit me një mesatare prej 6.4 për qind në vit.

Megjithatë, në vitin 2009 aktiviteti ekonomik filloi të ngadalësohej (3.4 për qind në vit), si pasojë e shterimit të faktorëve të rritjes, e ndërthurur kjo edhe me krizën globale ekonomike dhe financiare (Tabela 1). Në vitin 2012, rritja e prodhimit ishte ende pozitive, megjithëse nën potencialin e saj (1.6 për qind në vit), kurse gjatë vitit 2013 rritja pësoi rënie të mëtejshme. Rritja me ritme më të ngadalta përshkoi pothuajse të gjithë sektorët ekonomikë,

¹ INSTAT, “Produkti i Brendshëm Bruto në Republikën e Shqipërisë”, Tiranë 2012
http://www.instat.gov.al/media/101280/llogarite_rajonale_4faqeshi_ang.pdf

Banka Botërore, “Treguesit e zhvillimit botëror, 2001-2010”

<http://data.worldbank.org/data-catalog>;

EUROSTAT, “News release 97/2012”

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/2-20062012-AP/EN/2-20062012-AP-EN.PDF

*FMN, “Parashikimi i FMN-së”, tetor 2013



duke qenë më e dukshme në sektorin e shërbimeve, të industrisë përpunuese dhe atë të ndërtimit. Aktualisht, ka një numër të madh kredish të këqija në dosjet e bankave, të cilat përbëjnë një pengesë të konsiderueshme për

ndërmjetësimin efikas të kapitalit. Projektionet më të fundit fiskale për vitet e ardhshme parashikojnë një mjedis problematik për sa i përket rritjes ekonomike të Shqipërisë.

Tabela 1: Treguesit kryesorë makroekonomikë, Shqipëri (2007-2013), duke përfshirë projektionet për vitin 2014

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Rritja reale e PBB-së	5.9	7.5	3.4	3.7	2.5	1.6	1.4	2.1
Inflacioni (ndryshimi në %, fundi i periudhës)	3.1	2.2	3.7	3.4	1.7	2.4	1.9	2.6
Formimi bruto i kapitalit fiks (% PBB)	38.7	38.1	36.7	32.8	32.5	30.3	28.6	27.4
Të ardhurat totale	26.0	26.9	26.1	26.2	25.4	24.7	24.0	26.1
Shpenzimet totale	29.5	32.5	33.2	29.3	28.9	28.2	28.9	32.4
Bilanci i përgjithshëm fiskal (% e PBB)	-3.5	-5.6	-7.1	-3.1	-3.5	-3.4	-4.9	-6.3
Borxhi i përgjithshëm (% e PBB)	53.4	55.1	59.7	57.7	59.4	62.0	70.1	72.2
Eksportet (% e PBB)	10.1	10.3	8.6	13.2	15.4	16.0	17.8	19.1
Importet (% e PBB-së)	37.0	37.7	35.0	36.7	40.0	36.9	34.8	35.9
Investimet e huaja direkte, neto (% e PBB-së)	5.9	6.9	7.9	8.9	7.8	7.6	8.8	8.0
Bilanci aktual i llogarive rrjedhëse (% e PBB)	-10.6	-15.6	-15.2	-11.5	-13.0	-10.7	-10.0	-8.3
Dërgesat e punëtorëve	12.2	9.4	9.0	7.8	7.3	7.1	5.6	--

Burimi: Ministria e Financave e Shqipërisë (2013)

Deficiti fiskal u rrit në 7 për qind për shkak të politikave fiskale gjithëpërfshirëse, që u ndërmorën në vitet 2008-2009 për të zbutur ndikimin e krizës. Si pasojë, në vitin 2009 borxhi publik u rrit në masën 59.7 për qind të PBB-së, dhe vazhdoi të rritej nga viti 2011 e më pas. Me rënien e shpenzimeve publike me mbi 4 pikë përqindjeje në mes të vitit 2010 dhe 2011, tërheqja graduale e paketës stimuluese e solli përsëri deficitin fiskal në nivelin e vitit 2007 (3.5 për qind të PBB-së), në vitin 2012. Po të lihen mënjanë këto, gjithsesi, aktiviteti më i ulët ekonomik shkaktoi rënie të të ardhurave nga taksat (me 2 pikë përqindje). Në të njëjtën kohë, eksportet u rritën më shumë se importet (përkatesisht 22.7 për qind dhe 18.3 për qind e PBB-së). Në vitin 2012, dërgesat ranë në 7.1 për qind të PBB-së (nga 12.2 për qind e regjistruar në vitin 2007), duke pasqyruar kështu përkeqësimin e gjendjes ekonomike në Europë. Përgjatë periudhës 2009-2012, inflacioni mbeti më së shumti brenda intervalit të caktuar nga Banka Botërore (d.m.th. 2-4 për qind në vit), pas dy

vitesh qëndrimi në një kuotë paksa më të lartë (2010-2011). Siç pasqyrohet në Tabelën 1, gjendja makroekonomike e vendit pati një përkeqësim të ndjeshëm, me një rritje të borxhit të përgjithshëm publik, i cili për herë të parë e kaloi tavanin prej 60%. Gjithashtu, bilanci i përgjithshëm fiskal aktualisht është më shumë se 6%, e kjo kërkon politika fiskale dhe masa të rrepta për frenimin e rritjes së tij.

Dhjetëvjeçari i mëparshëm u karakterizua nga ndryshime të rëndësishme në strukturën e prodhimit. Në vitin 2012 ndërtimi dhe shërbimet përbënin mbi 60 për qind të PBB-së, ndërkohë që industria mbulonte pak më shumë se 10 për qind, e bujqësia pak mbi 18 për qind (nga shifra që shkonin mbi 21,9 për qind në vitin 2001). Bujqësia është ende ofruesi më i madh i punësimit, megjithëse vërehet një prirje drejt rënies krahasuar me vitin 2000. Në vitin 2013, sektori bujqësor mbulonte 44.6 për qind të punësimit total; kjo vlente veçanërisht për femrat (43.5 për qind e femrave të punësuar punonin në bujqësi, krahasuar me shifrën 37.4 për qind

për meshkujt). Punësimi në sektorin e shërbimeve përbënte 37.9 për qind të punësimit gjithsej, ndërkohë që të punësuarit në industri përbënin 9.8 për qind të të gjithë punëtorëve, rrjedhimisht, meshkujt kanë më shumë se dy herë të ngjarë të punësohen në industri krahasuar me femrat.²

Në sektorin privat mbizotërojnë ndërmarrjet (bizneset) e vogla dhe të mesme. Kështu, 90 për qind e ndërmarrjeve aktive në vitin 2013, kishin të punësuar deri në 4 punëtorë, ndërsa pjesa më e madhe e tyre, 69 për qind, kishin vetëm një të vetëpunësuar. Ndërmarrjet që kanë punësuar 50 ose më shumë punëtorë përbëjnë vetëm 1.3 për qind të të gjitha ndërmarrjeve aktive, por njëkohësisht edhe 26.7 për qind të punësimit në tërësi. Ndërmarrjet e degëve që merren me prodhimin e mallrave (domethënë, industria, bujqësia dhe ndërtimi) përbëjnë 13.9 për qind të të gjitha ndërmarrjeve aktive, ndërsa gati 41.8 për qind e ushtrojnë veprimtarinë e tyre në sektorët e tregtisë, hotelerisë dhe restoranteve. Në vitin 2013, shkalla e krijimit të ndërmarrjeve ishte 10.9 për qind, nga 12.2 për qind që ishte shifra e ndërmarrjeve, të cilat ishin regjistruar një vit më parë.³

Politikat makroekonomike dhe sektoriale

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

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

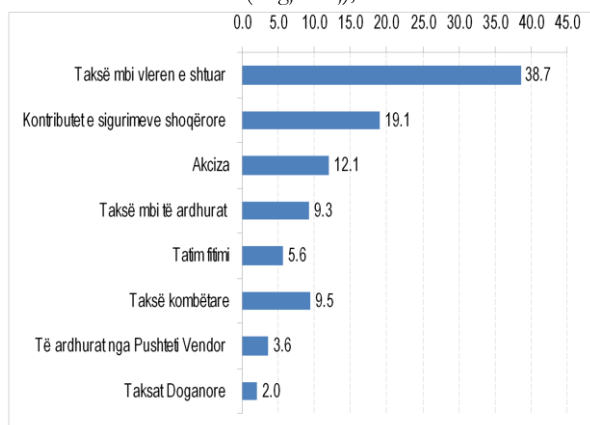
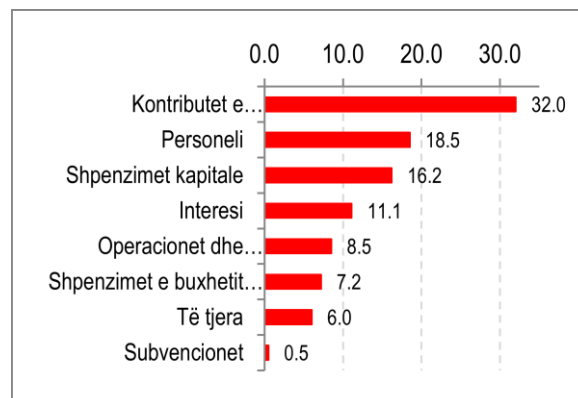


Figura 2: Shpenzimet publike (% gjithsej), 2012



Burimi: Ministria e Financave, "Statistikat fiskale", Tiranë 2012

² INSTAT, "Tregu i punës 2012-2013", Tiranë .

³ INSTAT, "Regjistri Statistikor", Tiranë 2014.

<http://www.instat.gov.al/al/themes/regjistrisistikornd%C3%ABrmarrijeve/publications/books/2014/regjistrisistikor-ind%C3%ABrmarrijeve,-2013.aspx>



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

Rritja e investimit total nga 24.6 për qind në vitin 2000, në 29 për qind në vitin 2009 përbënte një nga shtysat kryesore të rritjes. Struktura e investimeve, megjithatë, ka anuar drejt sektorit të ndërtimit, i cili mbështetet kryesisht te puna e meshkujve, duke lënë më pak vend për fushat e tjera të prodhimit.

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

Gjatë dekadës së fundit, ka pasur përmirësim në sektorin bujqësor, por shumë më tepër përpjekje janë të nevojshme për ta kthyer bujqësinë në një sektor modern, dhe konkurrues. Ndërmjet viteve 2007 dhe 2011 shfrytëzimi i tokës u rrit me 6 për qind; madhësia mesatare e fermës është rritur me më shumë se 10 për qind, kurse vlera e prodhimit bujqësor dhe rendimenti i punës u zgjeruan me rreth 28 për qind. Agropërpunimi (përpunimi agroushqimor) u shtua dukshëm me rritjen e rendimentit të punës (me 7.5 për qind) dhe punësimit (me 9.7 për qind). Përmirësimet e lartpërmendura të sektorit bujqësor janë pasqyruar edhe në rritjen e eksporteve (me mbi 60 për qind). Gjithsesi, reforma 20-vjeçare në sektorin bujqësor e gjen sot vendin me një strukturë shumë të vogël të ekonomive bujqësore, me më pak se 1.5 hektarë për një fermë. Prodhimtaria e fermave është ende shumë e ulët si pasojë e nivelit shumë të ulët të

mekanizimit të proceseve bujqësore, çmimit të lartë të inputeve etj. Aktualisht, vetëm 30% e tokës bujqësore është nën ujë. Titujt e pronësisë mbi tokën janë shumë të paqarta, duke penguar kështu nxitjen e investimeve në bujqësi. Shqipëria mbetet një importues bujqësor neto, ku importet e tejkalojnë me shtatë herë shkallën e eksporteve dhe kështu vështirësohet rritja e konkurrencës në sektorin e brendshëm bujqësor dhe ushqimor.

Vitet e fundit Shqipëria ka përjetuar përmirësime në mjedisin e investimeve. Kuadri strategjik për zhvillimin e ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme (NVM-të) u krijua në vitin 2007, me miratimin e Strategjisë për Zhvillimin e Bizneseve dhe Investimeve (2007-2013), si dhe me programin afatmesëm të zhvillimit të NVM-ve. Reformat përfshinë vendosjen e taksës së sheshtë për bizneset dhe përmirësimin e administrimit të taksave; thjeshtëzimin e procedurave për krijimin e bizneseve dhe regjistrimin e tokave; miratimin e ligjeve të reja për prokurimet, falimentimin dhe kompanitë; modernizimin e sistemit doganor dhe krijimin e regjistrat publik të kredive. Ndikimi i reformave të lartpërmendura pasyrohet edhe në ndryshimin pozitiv të renditjes së Shqipërisë në Indeksin Global të Konkurrueshmërisë (nga vendi i 108-të në vitin 2008-2009, në vendin e 78-të në vitet 2012-13). Në të njëjtën kohë, këto reforma thelbësore nuk u përkthyen në rritje të sipërmarrjes, në fillimin e aktivitetit, në regjistrimin e tokës, apo në dhënien e kredive për femrat, duke nxjerrë në dukje pengesat kryesore që nuk i lejojnë femrat të kenë mundësi për të pasur burime prodhuese, si edhe të bëhen pjesë e zhvillimit dhe rritjes ekonomike krahas meshkujve⁴. Megjithatë, sipërmarrja nga ana e femrave nuk mund të përkufizohet më thjesht si përfshirje sociale. Për më tepër, kriza e ekonomisë globale kërkon rishqyrtim më strategjik të angazhimit ekonomik të femrave. Sipërmarrja nga ana e femrave duhet të ngrihet në planet e zhvillimit më të gjerë si një parakusht për punësim të përmirësuar dhe për një ekonomi kombëtare konkurruese e të orientuar drejt rritjes. Për të arritur këtë qëllim, duhen ndërmarrë disa hapa për përfundimin e një mirëkuptimi më të gjerë, që do të çojë në

⁴ MPCSSH & UN Women “Raporti kombëtar mbi statusin e grave dhe barazinë gjinore në Shqipëri 2011”, Tiranë 2012.

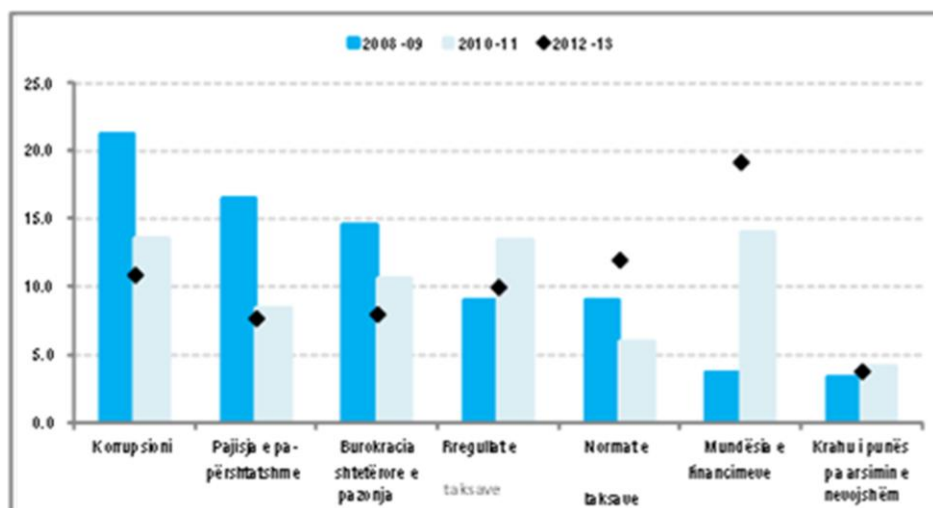
përmirësimin e kushteve, të cilat përcaktojnë sipërmarrjen e femrave.⁵

Që nga viti 2014, Shqipëria ka nisur një numër reformash në drejtim të politikave fiskale. Kështu, u hoq taksa e sheshtë dhe u ndryshua përqindja e taksave mbi të ardhurat nga punësimi, nga 10 për qind taksë e sheshtë në taksim progresiv si më poshtë: a) Nga 0 – 30.000 ALL taksimi është 0 për qind; b) nga 30.001-130.000 ALL, taksimi është 13 për qind i të ardhurave mbi 30.000 ALL; c) nga 130.001 ALL e më shumë taksimi llogaritet sipas formulës $13.000 + 23$ për qind për të ardhurat mbi 130.000 ALL.

Po kështu, në vitin 2014 u hoq taksa e fitimit për biznesin e vogël dhe taksa e fitimit e thjeshtuar e biznesit të vogël u reduktua nga 10 për qind në 7.5 për qind.

Nga 1 prill 2014, shërbimet mjekësore përjashtohen nga TVSH-ja. Një tjetër masa fiskale ishte rritja e taksës së fitimit nga 10 për qind në 15 për qind.

Figura 3: Faktorët më problematikë për zhvillimin e biznesit (%)



Burimi: Forumi Ekonomik Botëror “Raporti mbi konkurrueshmërinë globale 2008-2012”

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



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

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

Masat që janë marrë për uljen e rasteve të ekonomisë informale deri në vitin 2013 janë përqendruar kryesisht në: i) përmirësimin e kapacitetit për të identifikuar bizneset që funksionojnë në ekonominë informale, dhe ii) uljen e taksave dhe kostove administrative për pjesën e fillimit dhe zgjerimit të biznesit. Në 2009-ën u amendua (rishikua) ligji për taksat e procedurat e tyre, përmes të cilit regjistrimi, pagesat dhe shlyerja e sigurimeve shoqërore për të vetëpunësuarit i caktohen autoritetit të taksave. U rritën gjobat për të gjitha klasat e bizneseve në rast mosregjistrimi të punonjësve të rinj. Është thjeshtuar pajtueshmëria e taksave dhe një sërë kontributesh e detyrimesh tani mund të paguhet elektronikisht (TVSH, taksa e fitimit vjetor, siguri shëndetësor dhe shoqëror, taksat nga të ardhurat e punësimit, këstet e përmuajshme të tatim-fitimit për të ardhurat vetjake). Këto masa, sidoqoftë, duket se kanë pak ndikim në uljen e marrëveshjeve informale të punësimit. Prandaj, do të jetë e nevojshme të trajtohen çështje të tilla, si ajo e ndërmarrjeve jokonkurruese, p.sh. firmat me fitime të ulëta që ia

detyrojnë ekzistencën dhe vazhdimësinë e tyre pagave të ulëta e kushteve të këqija të punës, si edhe efikasiteti i ndërmarrjeve, kapaciteti i tyre për të sjellë risi dhe rendimenti që kanë. Përveç kësaj, pengesat në sistem, të cilat e pengojnë popullsinë femërore për t'u përfshirë në mënyrë të frytshme në ekonomi, duke përfshirë diskriminimin në lidhje me pronësinë dhe bashkëregjistrimin e tokës, dhe mundësinë e marrjes së kredive apo të shërbimeve të informacionit, si dhe të mbështetjes së biznesit, duhet të marrin përgjigje në sektorët dhe fushat politike përkatëse.

Për trajtimin dhe zgjidhjen e këtyre sfidave u hartua së fundmi “Strategjia Kombëtare për Zhvillimin e Biznesit dhe Investimeve 2014-2020” nga Ministria e Zhvillimit Ekonomik, Tregtisë dhe Sipërmarrjes dhe e miratuar nga Këshilli i Ministrave në tetor 2014. Kjo strategji ka si qëllim përmirësimin e konkurrueshmërisë së ekonomisë shqiptare nëpërmjet rritjes së ndërmarrjeve aktive në treg, rritjen e numrit të të punësuarve, rritjen e eksporteve dhe rritjen investime të huaja direkte. Strategjia është hartuar në linjë me atë evropiane “Europe 2020”.

1.2. Tabloja demografike

Gjatë dy dekadave të fundit, struktura e moshës së popullsisë shqiptare ka ndryshuar në mënyrë të ndjeshme. Gjatë periudhës 2001-2011 popullsia pësoi një rënie prej 8 për qind, ngaqë pothuajse një gjysmë milioni individë emigruan jashtë vendit.⁶ Anasjelltas, prirjet e kohëve të fundit tregojnë se ka një numër në rritje të emigrantëve të kthyer veçanërisht nga Greqia, si rezultat i krizës financiare greke. Të dhënat e regjistrimit të popullsisë për vitin 2011 tregojnë se numri total i emigrantëve të kthyer që nga viti 2001 është 139827. Ky fenomen është i rëndësishëm për sa i përket formimit të aftësive, pasi shumë nga emigrantët e kthyer kanë fituar aftësi të ndryshme nëpërmjet përvojës së tyre në vendet pritëse. Këto aftësi, kur sillen në vendin e tyre, mund të jenë të dobishme po të vihen në jetë si për punën, edhe me iniciativat sipërmarrëse. Emigrantët e kthyer, gjithashtu, mund të sjellin burime shtesë financiare, si për shembull kursimet e tyre, duke kontribuar në ekonominë shqiptare. Nga ana tjetër, numri në rritje i emigrantëve të kthyer duhet të trajtohet në

⁶ Në vitin 2010, numri i qytetarëve shqiptarë jashtë vendit llogaritej të ishte 1.4 milionë individë.



atë mënyrë, që t'u përgjigjet karakteristikave të veçanta dhe nevojave të të kthyerve, si femra ashtu edhe meshkuj, duke i sistemuar në tregun e punës dhe duke shmangur rritjen e nivelit të papunësisë.⁷

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

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

(*) Pjesa e popullsisë 65 vjeç e sipër, krahasuar me numrin total të popullsisë në moshën 15 deri 64 vjeç.

Burimi: INSTAT, "Popullsia sipas grupmoshave (2001-2013)"; Tiranë

Kombet e Bashkuara, Departamenti i KB për Çështjet Ekonomike dhe Sociale "Ndarja e popullsisë: Perspektivat e popullsisë në botë", Rishikim i vitit 2012 <http://esa.un.org/unpd/wpp/index.htm>

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

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

3. Varfëria dhe përjashtimi social

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

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

⁷ Aktualisht, për personat e kthyer nuk ka të dhëna, të ndara sipas gjinisë, po ashtu mungojnë edhe studimet lidhur me përmasat gjinore të emigracionit të kthyer dhe ndikimi i tyre mbi dinamikën e ardhshme të tregut të punës.

⁸ INSTAT, "Tendencat e varfërisë (2002-2012)", Tiranë 2013

arsimimi sesa jo të varfrit të zënë me punë. Mesatarisht, të varfrit e zënë me punë kanë rreth 9.6 vite arsimim krahasuar me 11.5 vite për jo të varfrit.

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

Të varfrit e zënë me punë kanë pagë mesatare mujore më të ulët, duke fituar rreth 17% më pak se jo të varfrit e zënë me punë. Për shkak të arritjeve më të pakta arsimore, të varfrit e zënë me punë mund të hyjnë në tregun e punës më herët sesa jo të varfrit. Si rrjedhim, të dyja këto grupe kanë një mesatare prej rreth 24 vite eksperiencë pune. Një

ndryshim i ndjeshëm ekziston edhe për sa u përket sigurimeve shoqërore, që nxjerr në pah një informalitet më të lartë për të varfrit e zënë me punë. Nga ana tjetër, mungesa e sigurimeve shoqërore do të ndikojë edhe te pensionet e pleqërisë dhe te mirëqenia e të varfërve që punojnë. Mesatarisht, rreth 44% e të varfërve të zënë me punë njoftojnë se kanë të drejtën për sigurime shoqërore, krahasuar me rreth 72% të jo të varfërve të zënë me punë.

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

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

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

Burimi: INSTAT, “Anketa për Matjen e nivelit të jetesës”, Tiranë 2012.

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

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



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

Tabela 4: Pjesëmarrja në profesione (%)¹¹

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

Burimi: INSTAT, “Anketa për Matjen e nivelit të jetesës”, Tiranë 2012.

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

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

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

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

Edhe pakicat rome dhe egjiptiane janë në rrezik për përjashtim social. Të dhënat tregojnë se vetëm 1.3 për qind e romëve dhe 4.8 për qind e egjiptianëve të moshave nga 7 deri në 20 vjeç kanë arsimin e mesëm, ndërkohë që 0.3 për qind dhe 0.2 për qind nga i njëjti grup marrin arsimin e lartë.¹³ Romët jetojnë në kushte shumë të vështira dhe nuk janë të pranishëm në tregun e punës. Ata persona nga bashkësia rome, të cilët deklarojnë se punojnë, janë kryesisht të përfshirë në tregtimin e veshjeve të përdorura dhe grumbullimin e kanaçeve ose metalit. Ata nuk kanë kontratë pune dhe nuk marrin asnjë përfitim shoqëror, as nuk paguajnë sigurime shoqërore.¹⁴ Deri më sot, iniciativat kryesore që trajtojnë problemet me të cilat përballen grupet e popullsisë rome sillen rreth regjistrimit në gjendjen civile, sigurimin e nevojave bazë (strehimi, kujdesi shëndetësor, arsimit). Romët janë shumë pak të përfaqësuar në radhët e përfituesve nga shërbimet e punësimit dhe programet e formimit profesional, kurse shërbimet e zakonshme nuk përputhen si duhen me rrethanat, aftësitë, potencialin dhe nevojat e tyre të veçanta.

Sistemi shqiptar i mbrojtjes sociale përbëhet nga programe të shumfishta, të cilat ofrojnë mbrojtjen nga rreziqet e varfërisë, pleqëria, paaftësia, papunësia, sëmundjet afatshkurtra dhe barrë lindja. Sipas Institutit të Sigurimeve Shoqërore, sigurimet shoqërore mbulojnë përkatësisht 266954 meshkuj dhe 287148 femra.

Pjesëmarrja në tregun formal të punës është parakushti kryesor për mundësinë e marrjes së përfitimeve të pleqërisë, papunësisë, sëmundjeve afatshkurtra dhe mëmësisë. Sipas llogaritjeve, në sektorin informal punon një përqindje më e lartë femrash krahasuar me meshkujt, duke çuar në mbulimin e dobët të femrave nga sistemi.

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

¹⁴ PNUD, “Studim për vlerësimin e nevojave për komunitetet rome dhe egjiptiane në Shqipëri”, Tiranë, 2012

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

¹² Qeveria e Shqipërisë, “Strategjia për përfshirjen sociale 2007-2013”



Prandaj, kërkohen programe proaktive formimi dhe punësimi, që synojnë veçanërisht gratë dhe vajzat, me qëllim rritjen e shkallës së ulët të mbulimit të tyre nga sigurimet shoqërore dhe mbrojtjen e tyre dhe të fëmijëve të tyre nga cënueshmëria, përjashtimi dhe varfëria.

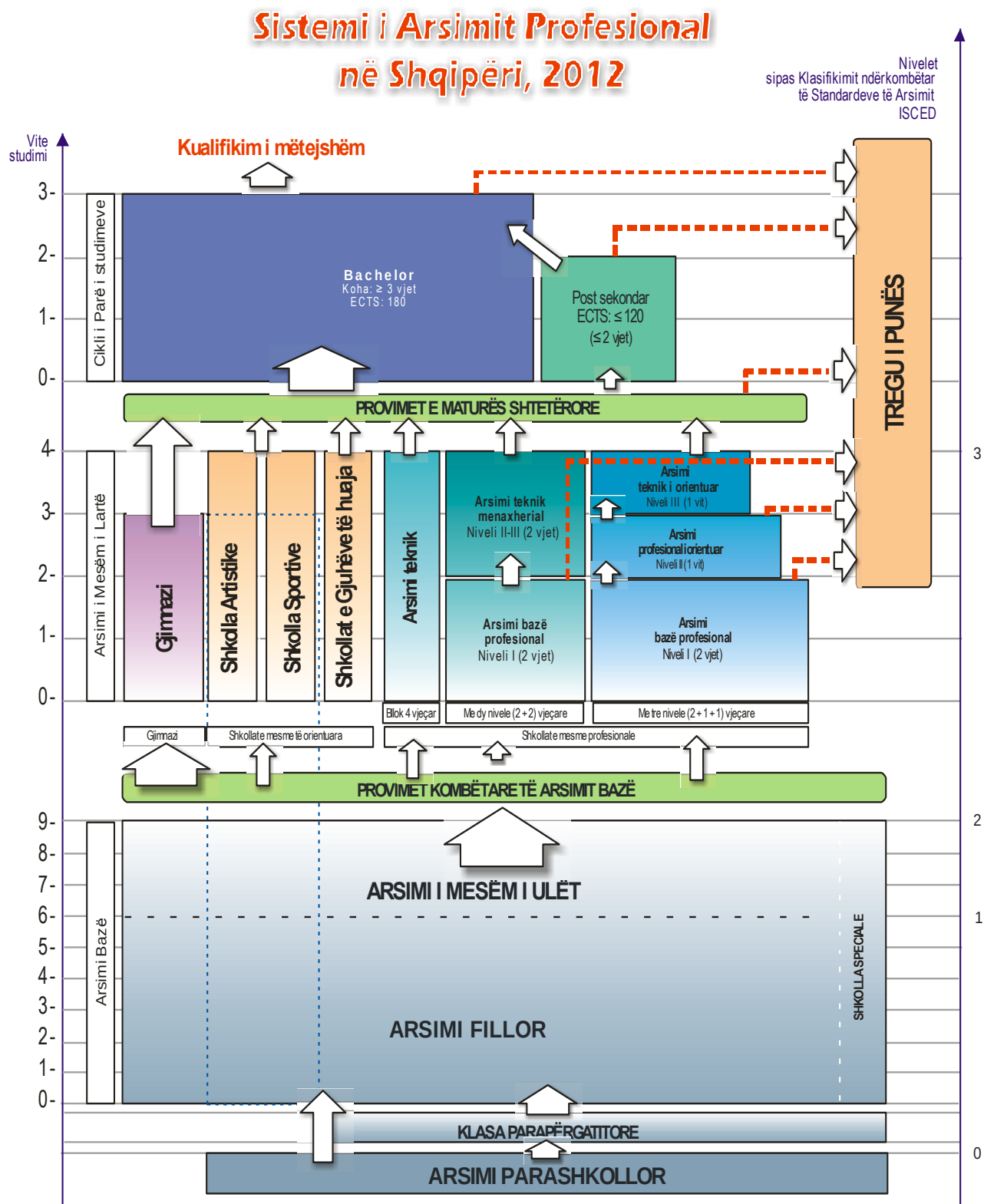
Me përjashtim të transferimeve të ndihmës sociale të ofruara nga programi i asistencës sociale (*Ndihma ekonomike*), të gjitha përfitimet e mbrojtjes sociale financohen nëpërmjet kontributeve të pagave si të punëdhënësve, ashtu edhe të punëmarrësve. Ndryshimet në ligjin e vitit 2005 *Mbi Ndihmën dhe shërbimet sociale* zgjeruan kriteret e programit kryesor të ndihmës sociale, për sa i përket së drejtës për të përfituar këtë ndihmë (duke përfshirë këtu edhe viktimat e trafikimit dhe të dhunës në familje, jetimët dhe gratë kryefamiljare), si dhe decentralizuan shërbimet e kujdesit rezidencial të njësitë e qeverisjes vendore. Në vitin 2010, shpenzimet për programin e ndihmës sociale përbënin 1.4 për qind të PBB-së, me një rritje në alokimin e përgjithshëm në afërsisht 50 për qind krahasuar me vitin 2007. Gjatë periudhës 2005-2009, numri i familjeve që përfitonin nga ndihma sociale pësoi një rënie prej pothuajse 17 për qind. Familjet

përfituese, sidoqoftë, u rritën në numër përsëri në vitin 2010, duke u stabilizuar më pas në shifrën prej afërsisht 99700 familjesh.

1.4. Arsimi dhe formimi: prirjet dhe politikat

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

Figura 4: Sistemi arsimor shqiptar





Format e arsimit në institucionet arsimore në Shqipëri janë arsimim me kohë të plotë, arsimim me kohë të pjesshme dhe arsimim në distancë. Që në vitin 2008, arsimi bazë me kohë të plotë është i detyrueshëm për të gjithë fëmijët që janë shtetas shqiptarë me banim në vend nga moshë 6 vjeç deri në moshën 15 vjeç. Ai përbëhet nga 9 vite arsim bazë, prej të cilave arsimi fillor përbëhet nga 5 klasë dhe arsimi i mesëm i ulët nga 4 klasë. Nxënësit që kanë mbushur moshën 16 vjeç dhe nuk e kanë përfunduar arsimin bazë me kohë të plotë, kanë të drejtë të regjistrohen në shkollat e arsimit bazë me kohë të pjesshme.

Llojet e arsimit të mesëm të lartë janë: i) gjimnazi (arsimi i mesëm i përgjithshëm); ii) arsimi i mesëm profesional; dhe iii) Arsimin e mesëm të orientuar (shkollat artistike, sportive, të gjuhëve të huaja dhe pedagogjike).

Që nga viti 2009-2010, arsimi profesional funksionon në tri nivele duke i ofruar nxënësve formim të përgjithshëm dhe profesional (teorik dhe praktik), si dhe përgatitur për punë dhe arsimim të mëtejshëm. Programet dyvjeçare në nivelin e parë synojnë formimin e punëtorëve gjysmë të aftësuar. Nxënësit e suksesshëm marrin certifikatën bazë të formimit profesional dhe mund të hyjnë në tregun e punës, ose të vazhdojnë studimet e tyre në nivelin pasardhës. Në nivelin II, njëvjeçar, përgatiten teknikë dhe nxënësit pajisen me certifikatë të formimit profesional. Niveli III, që zgjat edhe një vit mësimor, u hap rrugën nxënësve për arsimin e lartë. Në fund të këtij niveli nxënësit japin provimin e praktikës profesionale dhe atë të Maturës Shtetërore.

Sistemi arsimor tretësor në Shqipëri është përafruar me Deklaratën e Bolonjës dhe përmban një diplomë bachelor trevjeçare, të ndjekur nga Master 1-2 vjeçare dhe tre vjet studime për doktoraturë. Në vitin 2014, Ministria e Arsimit dhe Sportit ka ndërmarrë një reformë gjithëpërfshirëse në sektorin e arsimit të lartë duke nisur me vlerësimin e universiteteve dhe rishikimin e kuadrit ligjor.

Gjatë viteve të fundit ka pasur përparim në rritjen e arritjeve arsimore të popullsisë. Shkalla e aftësisë për shkrim e këndim të të rriturit e moshës 15-vjeçare dhe me sipër është rreth 96 për qind dhe në radhët e të rinjve nga 15 deri 24 vjeç kjo shkallë kap masën 99 për qind (shifër e

shpërndarë në mënyrë të barabartë midis gjinive). Megjithatë, shkalla e analfabetizmit funksional të të rinjve raportohet të jetë 57 për qind.

Ndër përpjekjet inovative vlen të theksohet reforma kurrikulare 2014-2015 për arsimin parauniversitar. Lidhur me reformën kurrikulare të arsimit parauniversitar duhet theksuar se ajo fillon në vitin arsimor 2014 – 2015 përmes pilotimit në 26 shkollave 9-vjeçare, për një sistem të ri arsimor, njehsuar me Republikën e Kosovës, ku arsimi bazë do të përfshijë arsimin parashkollor, arsimin fillor, arsimin e mesëm të ulët dhe arsimin e mesëm të lartë.

Raporti neto i regjistrimeve në arsimin bazë është 85 për qind (86 për qind për djemtë dhe 84 për qind për vajzat)¹⁵. Gjimnazi ka numrin më të madh të të diplomuarve, meqenëse është edhe ofruesi më i madh i arsimit të mesëm. Gjatë vitit shkollor 2012-2013, në arsimin e mesëm u diplomuan 45 899 nxënës, nga të cilët pak më shumë se gjysma, 22 625 ishin femra (tabela 5).

Të diplomuarit nga shkollat profesionale janë shumë më të paktë në numër, ndër ta janë diplomuar 4 322 nxënës, nga të cilët 1174 ishin femra. Prirjet e përgjithshme tregojnë se diplomimi nga arsimi i mesëm ka pasur rritje të vazhdueshme, duke shkuar nga 31 122 nxënës gjatë vitit shkollor 2007-2008 te një numër dukshëm i shtuar me 14 777 nxënës në vitin shkollor 2012-2013. Pothuaj gjysma e këtyre të diplomuarve janë femra. E njëjta prirje vërehet te shkollat e përgjithshme, ku nxënësit e diplomuar kanë shkuar nga një shifër prej 26 255 gjatë vitit shkollor 2007-2008 te një numër i shtuar me 15 322 nxënës gjatë vitit shkollor 2012-2013.

Arsimi profesional ka pasur një prirje në rënie deri në vitin shkollor 2011-2012. Numri i nxënësve të regjistruar në arsimin profesional pësoi rënie gjatë periudhës 2006-2010 me rreth 30 për qind, për të rifituar më pas ngritje graduale. Kështu, gjatë vitit shkollor 2012-2013 u vu re edhe numri më i lartë i regjistrimeve (8996 nxënës). Rënia vit pas viti e numrit të nxënësve që ndjekin arsimin parësor dhe dytësor Pavarësisht nga faktorët demografikë (numri i nxënësve që ndjekin arsimin bazë dhe atë të

¹⁵ UNICEF, “Statistikat sipas vendeve”

http://www.unicef.org/infobycountry/albania_statistics.html



mesëm u ul me afërsisht 10 për qind në periudhën 2001-2010), sistemi i arsimit profesional ka pasur një rritje të aftësisë tërheqëse të këtij drejtimi arsimor në radhët e nxënësve dhe të familjeve të tyre. Kështu, të diplomuarit nga arsimi profesional gjatë vitit shkollor 2012-2013 ishin 4 322 krahasuar me 2 844, në vitin e mëparshëm, ku femrat e diplomuara kanë një numër në rritje.

Megjithatë, të diplomuarit nga shkollat profesionale janë ende kryesisht meshkuj. Arsyet pas këtij fenomeni gjinor janë të ndryshme. Për sa i përket ofertës, faktorët që nuk i nxisin vajzat (dhe prindërit e tyre) për të zgjedhur arsimin

profesional kanë të bëjnë me stereotipin thellësisht gjinor të profileve dhe kurseve, vendndodhjen e shkollave profesionale, mungesën e transportit, konviktet e pasigurta dhe klimën e përgjithshme sociale në shkollat e profesionale. Për sa i përket kërkesës, formimi profesional u mundëson djemve arritjen e pritshmërive të tyre të përgjithshme për të fituar disa të ardhura dhe për të hyrë në tregun e punës në një moshë relativisht më të re. Një gjë e tillë çon drejt arritjeve më të ulëta arsimore nga ana e djemve, por anasjelltas, u siguron edhe një përparësi konkurruese në tregun e punës krahasuar me bashkëmoshataret e tyre femra.

Tabela 5: Nxënës të diplomuar në arsimin e mesëm

Viti shkollor	Arsim i mesëm gjithsej		Gjimnazi		Shkolla e mesme profesionale	
	Gjithsej	Femra	Gjithsej	Femra	Gjithsej	Femra
2007 - 08	31122	16971	26255	14426	4867	2545
2008 - 09	34289	18698	29460	16268	4829	2430
2009 - 10	34823	18727	29984	16450	4839	2277
2010 - 11	40354	20094	35553	18236	4801	1858
2011 - 12	40927	20801	38083	19924	2844	877
2012 - 13	45899	22625	41577	21451	4322	1174

Burimi: INSTAT; “Statistikat arsimore 2007-2013”

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

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

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

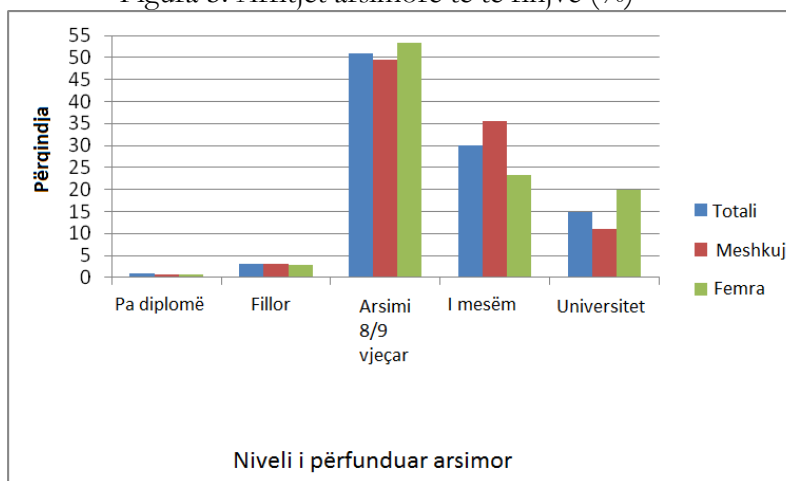
Burimi: Banka Botërore, “Treguesit social-ekonomikë”, <http://data.worldbank.org/>

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

Arritjet arsimore të të rinjve (15-29 vjeç) duhen zhvilluar dhe rritur më tej. Të dhënat nga regjistrimi i popullsisë i vitit 2011 tregojnë se 51% e të rinjve, të cilët nuk po ndjekin arsimimin, kanë vetëm 8 ose 9 klasë shkollë si niveli i tyre më i lartë i arsimit të përfunduar (Figura 5). Pjesa tjetër kanë përfunduar shkollën e mesme (30%) dhe universitetin (rreth 15%).

Ndryshimi më i dukshëm midis të rinjve meshkuj dhe femra është ndjekja e universitetit. Në radhët e të rejave, të cilat nuk janë aktualisht duke ndjekur një formë arsimimi, ka një përqindje më të lartë të atyre që kanë marrë një diplomë universitare (19.8%), krahasuar me të rinjtë meshkuj të së njëjtës kategori (11.2%).

Figura 5: Arritjet arsimore të të rinjve (%)



Burimi: INSTAT, "Regjistrimi i popullsisë 2011", Tiranë 2012.

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

Megjithatë, varësia e drejtë midis nivelit arsimor dhe shpërblimit me pagë nuk qëndron për femrat. Megjithëse femrat fillojnë punë duke pasur nivele më të larta arsimit dhe ruajnë

përparësinë në të gjithë grupmoshën e tyre, kur flitet për pagat, ky aspekt pozitiv dhe kjo përparësi shpërfillen, siç ilustron qartë nga hendeku gjinor në paga. Femrat e mirëarsimuara vazhdojnë të gjejnë punësim kryesisht në sektorin shtetëror të shërbimeve sociale (si specialiste, punëtore të rregullta dhe nëpunëse në sektorët e arsimit, kujdesit shëndetësor dhe administratës shtetërore), ndërsa në përgjithësi, burrat mbizotërojnë në pozicione si ligjvënës, zyrtarë të lartë dhe në drejtim. Si rrjedhim, ndarja profesionale sjell edhe ndryshime në paga, duke ushtruar presion mbi pagat për profesione ku ka një numër të mirë femrash që kërkojnë punë. Së dyti, mungesa e mbështetjes dhe oferta e kufizuar e kujdesit shtetëror i kthen femrat në përkujdesëset kryesore për fëmijët, të sëmurët dhe të moshuarit. Si pasojë e faktit se femrat kanë përgjegjësi për lindjen dhe përkujdesjen ndaj fëmijëve, si dhe të politikave të dobëta në lidhje me ofrimin e kujdesit për fëmijët, forca femërore e punës karakterizohet nga mosvazhdimësi e punësimit, veçanërisht gjatë periudhës së lindjes së fëmijëve, duke çuar kështu, mesatarisht, në pesë vjet më pak përvojë

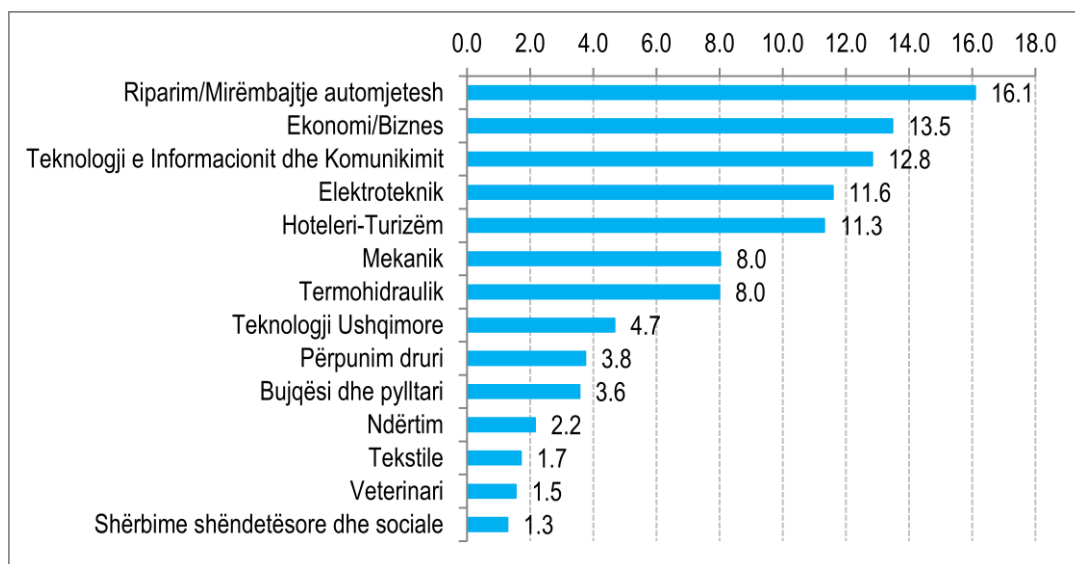


pune gjatë ciklit të jetës aktive, krahasuar me meshkujt. Një gjë e tillë ndikon më tej dhe më negativisht pozicionin e femrës në tregun e punës. Një faktor tjetër, i cili ka ndikim në nivelin e ulët të shpërblimit të femrave, është edhe përfshirja e tyre e ulët në bizneset private si të vetëpunësuar.¹⁷

Shqipëria vazhdon të shpenzojë më pak për arsimin në përpjesëtim me PBB-në (3 për qind në vitin 2011), sesa vendet e tjera në rajon (mesatarisht 4.4 për qind) dhe vendet e BE-së (5.4 për qind). Shpenzimet për nxënës mbeten më të ulëtat në rajon. Arsimi fillor merr shumicën e shpenzimeve për arsimin (61 për qind), ndërsa arsimi profesional ka pjesën më të ulët të shpenzimeve (5.9 për qind). Arsimi i mesëm i përgjithshëm përbën 13.3 për qind të shpenzimit të përgjithshëm për arsimin dhe arsimi i lartë 16.1 për qind.

Arsimi dhe formimi profesional¹⁸ ofrohet në 53 shkolla (44 publike, duke përfshirë degët në shkollat e mesme të përgjithshme dhe 9 private), kryesisht të gjitha me vendndodhje në zonat urbane. Shumica e shkollave ofrojnë dy deri në katër profile, ndër to vetëm një e katërta e të gjitha shkollave ofrojnë më shumë se tetë zgjedhje profesionale. Numri mesatar i nxënësve për shkollë është 300, kurse më pak se një e katërta e të gjitha shkollave mbulojnë një numër prej 500 nxënësish e më shumë. Gjatë vitit shkollor 2012-2013, edhe pse djemtë përbënin shumicën e nxënësve të arsimit profesional, numri i vajzave pati ngritje. Megjithatë, të dhënat tregojnë se shumica e vajzave e shfrytëzojnë arsimin profesional si një rrugë drejt arsimit të lartë (mbi 79 për qind e vajzave të diplomuara nga arsimi profesional regjistrohen në universitet, në krahasim me 39.2 për qind të djemve), ndërsa djemtë kryesisht hyjnë në tregun e punës pas diplomimit.

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



Burimi: Ministria e Arsimit dhe Shkencës, “Regjistrimet në arsimin e mesëm, 2011”

¹⁷ Juna Miluka, “Hendeku gjinor në paga në Shqipëri”. Tiranë 2012

MPÇSSHB & UN Women, “Raporti Kombëtar mbi Statusin e Femrave dhe Barazinë Gjinore në Shqipëri 2011”. Tiranë, 2012.

¹⁸ Sistemi i AFP rregullohet nga ligji për AFP-në nr. 8872, datë 29.03.2002, i ndryshuar, në 2008, 2011 dhe 2014, dhe ligji nr. 7995, datë 20.9.1995, i ndryshuar, më 2002 dhe 2006. Të dhënat i referohen periudhës janar 2014.

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

si shtysë për ekonominë shqiptare dhe për rritje të mëtejshme në vitet e ardhshme.

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

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

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

Burimi: INSTAT “Anketa e Forcës së Punës, tremujori i dytë 2012 - deri në tremujorin e parë 2013”. Të dhënat e ripërpunuara sipas standardeve ndërkombëtare të miratuara nga Konferenca e 19-të Ndërkombëtare e Statisticienëve të Punës, Gjenevë, 2013.

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

Paraqitja e programeve të AFP-së postsekondare filloi në vitin 2007, por është akoma në fazë fillestare. Ende nuk ka një program të AFP-së pas-dytësore “me të drejta të plota” dhe të krijuar si pjesë e sektorit të AFP-së. Megjithatë, një model funksional i këtij programi

gjendet në shkollën profesionale “Beqir Çela” në Durrës, e cila ofron pjesën praktike (50% e kurrikulit) në fushën e informatikës së zbatuar, ndërsa pjesa teorike (50%) ofrohet nga Universitetit publik i Durrësit.

Deri më sot, programet e AFP-së postsekondare sipas modelit dual janë zhvilluar kryesisht si pjesë e sektorit të arsimit të lartë. Shembulli më i përparuar është Fakulteti i Studimeve të Integruara me Praktikën (FASTIP) në Universitetin publik të Durrësit (i ndjekur nga afërsisht 700 studentë), i cili kombinon të nxënit teorik në fakultet me të nxënit praktik në kompani.

Përveç kësaj, Universiteti Bujqësor në Tiranë, në bashkëpunim me Universitetin Bujqësor në



Lushnjë ofron një Diplomë profesionale dyvjeçare (jo universitare) në fushën e menaxhimit të veterinarisë. Universiteti i Elbasanit ofron një Diplomë profesionale dyvjeçare (jo universitare) për teknikë laborator. Universiteti Politeknik i Tiranës ofron një kurs kualifikimi të nivelit postsekondar për mësuesit/instruktorët e arsimit profesional në shkollat e arsimit të mesëm, si edhe për punonjës të kompanive tekstile.¹⁹ Kolegji Profesional privat “New Generation”, si dhe Akademia private e Ndërtimit ofrojnë nga dy programe të AFP-së postsekondare secili, ndërsa Universiteti privat Polis ofron 1 program të tillë. Janë përgatitur edhe programe të tjera të AFP-së postsekondare, të cilat janë gati për zbatim, si për shembull ai për infermieri në Shkollën e Studimeve Profesionale në Universitetin publik të Durrësit, si dhe disa programe me kohë të pjesshme në Universitetin privat Polis etj.

Rishikimi i ligjit të AFP-së në vitin 2011, krijoi bazën ligjore për ngritjen e Qendrave Multifunkionale të AFP-së (QMF), që do të shërbejnë si portë hyrjeje në tregun e punës dhe gjithashtu si qendra të rëndësishme që do të lidhin klientët e AFP-së (të rinjtë, studentët, të rriturit) me punëdhënësit e bizneset e mundshme, nëpërmjet stazheve dhe punës praktike në mjediset e këtyre bizneseve lokale. Përparësia e qendrave shumëfunkionale të AFP-së krahasuar me institucionet e arsimit dhe formimit profesional është se këto qendra, për shkak të natyrës së tyre shumëfunkionale dhe gjithëpërfshirëse, veprojnë si një *one-stop shop* duke iu përgjigjur në të njëjtën kohë edhe nevojave të përfituesve të shumtë e nevojave ndërsektoriale të bashkësisë dhe tregut të punës në atë zonë.

Në vitin 2012 u ngrit një QMF në Kamëz, duke u bazuar në një plan pesëvjeçar zhvillimi, por veprimtaria e saj është ende në hapat e parë. Kohët e fundit është kryer edhe një studim fizibiliteti në lidhje me transformimin në QMF të

institucioneve aktuale publike të arsimit dhe formimit profesional në 3 rajone në Shqipëri²⁰.

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

Aktualisht, ofruesit e AFP-së janë shumë të centralizuar dhe i tërë sistemi është i fragmentizuar në dy rrjete të ndryshme. Shkollat e arsimit profesional dhe Qendrat e formimit profesional, gjë e cila e bën pothuajse të pamundur orientimin e ofruesve individualë drejt kërkesës së tregut lokal të punës. Pa një autonomi më të madhe dhe pa një sistem mendjehapur menaxhimi të shkollave profesionale dhe qendrave të formimit ose të QMF-ve, do të jetë i pamundur trajtimi dhe zgjidhja e shumë problemeve, të cilat kanë paralizuar sistemin aktual të AFP-së në Shqipëri.

¹⁹ Werner Heitmann et al (2013). “Zgjerimi i AFP-së PostSekondare në Shqipëri - Studimi i Fizibilitetit, Raporti Përfundimtar”, Projekt i ILO-BE, IPA 2010 për ZHBNJ, botim i ardhshëm.

²⁰ ETF, (2014), “Studimi i fizibilitetit për ngritjen e QMF-ve në Shqipëri”, raport i pabotuar.



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

Shumica e nxënësve të cilët regjistrohen në shkollat profesionale kanë rezultate shumë të ulëta shkollore. Shumë prej tyre mendojnë se është më e lehtë të kalosh klasën në shkollat profesionale. Drejtuesit e shkollave e pranojnë që më shumë se 50% e nxënësve të diplomuar në AFP-të paraqesin kërkesë për studime universitare dhe shumë nga ata regjistrohen në universitete private edhe në fusha që nuk kanë asgjë të përbashkët me profilin e ndjekur më parë.

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

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

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

kufizuara për përmirësimin e pajisjeve, modernizimin e reparteve të punës dhe përgatitjen e kurrikulave²¹.

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

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

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

²¹ MASH, Buxheti për Arsimin Profesional, ndarja e buxhetit për 2012.

²² SHKP, (2012) "Raporti mbi anketën për nevojat për aftësi, 2012", raport i pabotuar.

Figura 7: Shpërndarja e shkollave profesionale dhe e qendrave të formimit profesional



- Shkollat profesionale publike
- Qendrat e formimit profesional

Burimi: Të dhënat e Ministrisë së Arsimit, 2012

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

Në vitin 2012, numri i individëve që ndoqën kurse në qendrat publike të formimit ishte 25 për qind më i lartë se në vitin 2009, kryesisht të përqendruara në zonën e Tiranës, Durrësit dhe Elbasanit (58 për qind e të gjithë kursantëve). Afërsisht 54.5 për qind e pjesëmarrësve ishin të

rinj të moshës nën 25 vjeç dhe mbi 53 për qind ishin femra. Për sa i përket nivelit arsimor në momentin e regjistrimit, 37.7 për qind e përfituesve nga formimi ishin me shkollë të mesme, 30.4 për qind me arsim bazë, 4.6 për qind ishin të diplomuar nga shkollat profesionale dhe 27.2 për qind të diplomuar nga universitetet²³. Për sa i përket statusit të punësimit, rreth 46 për qind e të regjistruarve ishin të papunë, 17 për qind ishin punëtorë dhe 28 për qind nxënës. Ndjekja e kursit nënkupton pagesën e një tarife - tarifë kjo e reduktuar për individët e drejtuar për kualifikim nga Shërbimi

²³ SHKP, “Buletini Statistikor”, Tiranë 2011

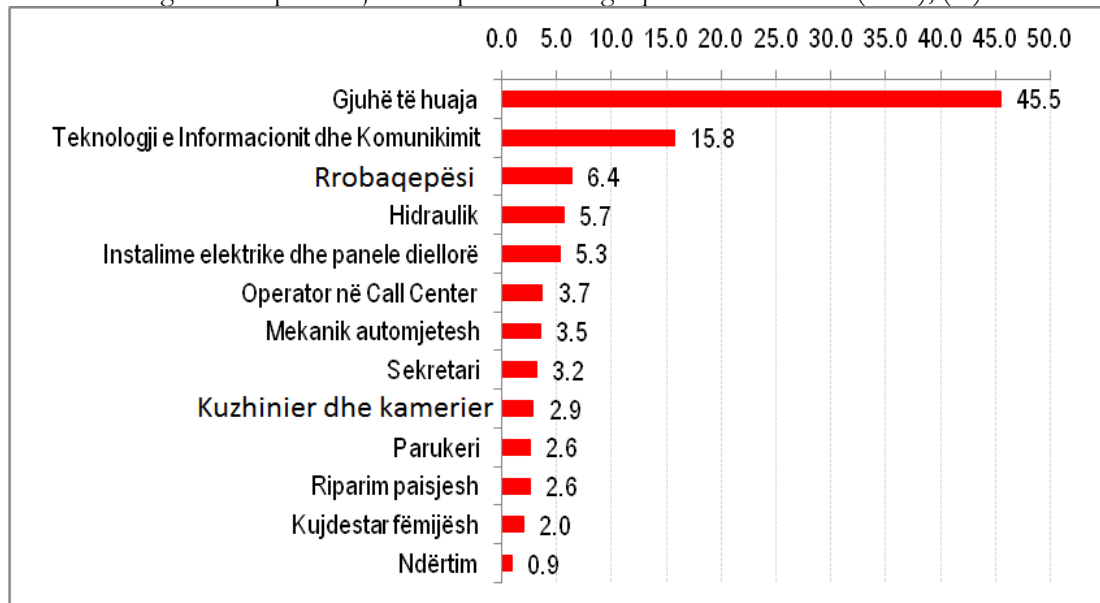


Kombëtar i Punësimit dhe për grupet në rrezik në tregun e punës (si për shembull, grupet e popullsisë romë, gratë e trafikuar, jetimët, emigrantët e kthyer, ish-të burgosurit dhe personat me aftësi të kufizuara).

Shpërndarja e të diplomuarve nga trajnimi

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

Figura 8: Shpërndarja e të diplomuarve nga qendrat e formimit (2011), (%)



Burimi: Shërbimi Kombëtar i Punësimit, Raporti Vjetor (2011)

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

Vlerësimet e deritanishme kanë provuar se QFP-të publike janë të pafektshme dhe shumë larg përmbushjes së misionit të tyre. Si rrjedhojë, trajnimi i ofruar është i dobët për sa i përket llojit dhe numrit të kurseve, ndërsa programet e kurseve janë të vjetruara dhe në disa raste nuk mbështeten te skema e kurrikulave; mungojnë materialet mësimore, fondet për hartimin e programeve të reja, roli i AKAFPK në programet e formimit profesional, mungon edhe sistemi për njohjen e të nxënitorit të mëparshëm, kohëzgjatja e kurseve është shumë e shkurtër dhe cilësia e instruktorëve të kualifikimit është e dobët. Gjithashtu mungon reklamimi i shërbimeve. Nuk

ka asnjë lloj marrëdhënieje midis QFP-ve dhe bizneseve, si dhe nuk ekziston një sistem që do të gjurmonte integrimin e të diplomuarve në tregun e punës. Nuk ka asnjë marrëdhënie bashkëpunimi midis shkollave profesionale dhe QFP-ve.²⁴

Tabloja e mësipërme, që pasqyron sistemin publik të arsimit dhe formimit profesional, duke përfshirë edhe arsimin postsekondar dhe të nxënitorit gjatë gjithë jetës, sigurisht që pasqyrohet edhe në cilësinë e forcës së punës për sa u përket kualifikimeve dhe aftësive. Anketa të ndryshme kanë bërë analizën e gjendjes së njohurive dhe aftësive në ekonomi dhe kanë arritur në përfundimin se bizneset hasen me një numër problemesh në këtë aspekt. Kështu sipas Anketës për Mjedisin e Biznesit dhe Performancën e Bizneseve (AMBPB) të vitit 2008, më shumë se gjysma e firmave të anketuara njoftuan se mungesa e një krahu pune të aftë është një pengesë për zhvillimin e biznesit të tyre. Në

²⁴ ILO-PNUD, (2012), "Vlerësimi i ofruesve të formimit në Shqipëri", raport i pabotuar.



anketën e vitit 2009, për klimën e investimeve, 51 për qind për firmat e mëdha, 41 për qind për eksportuesit dhe 48 për qind për firmat në pronësi të shtetasve të huaj raportuan se aftësitë e munguara përbënin pengesën kryesore në bizneset e tyre. Mbi 35 për qind e firmave të cilat futën teknologji të re, treguan se arsimi i forcës së punës përbënte problemin më të madh edhe për to. Për më tepër edhe tri Anketat për Analizën e Nevojave për Aftësi të kryera nga SHKP-ja në vitet 2008, 2010 dhe 2012 zbuluan se mungesa e aftësive është e pranishme në të gjithë sektorët e ekonomisë. “Kualifikimi i papërshtatshëm i forcës së punës” duket se përbën një nga problemet kryesore për shumicën e bizneseve, të cilat ushtrojnë aktivitetin e tyre në sektorin e agro-përpunimit, në industrinë përpunuese e nxjerrëse, dhe në industrinë energjetike; kurse “Qëndrimi i punëkërkuesve/kultura e punës” konsiderohet si një problem madhor për pothuajse gjysmën e bizneseve që operojnë në sektorin e bujqësisë,

tregtisë e riparimeve, hotelërisë e restoranteve, si edhe në sektorin arsimor. Bizneset e intervistuar pohuan se është shumë e vështirë të gjenden kualifikime të caktuara në tregun e punës, ndërkohë që shumica e punonjësve të kualifikuar aktualisht janë mbi moshën 55 vjeç dhe shumë shpejt do të duhet të zëvendësohen.

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

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

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

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

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

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

Nga ana tjetër, projeksionet demografike tregojnë se numri i nxënësve që pritet të regjistrohen në arsimin e mesëm (klasa 10) do të zbrësë nga 60,139 (për grupin e personave të

lindur në vitin 1998) te 39612 (për ata të lindur në vitin 2005).

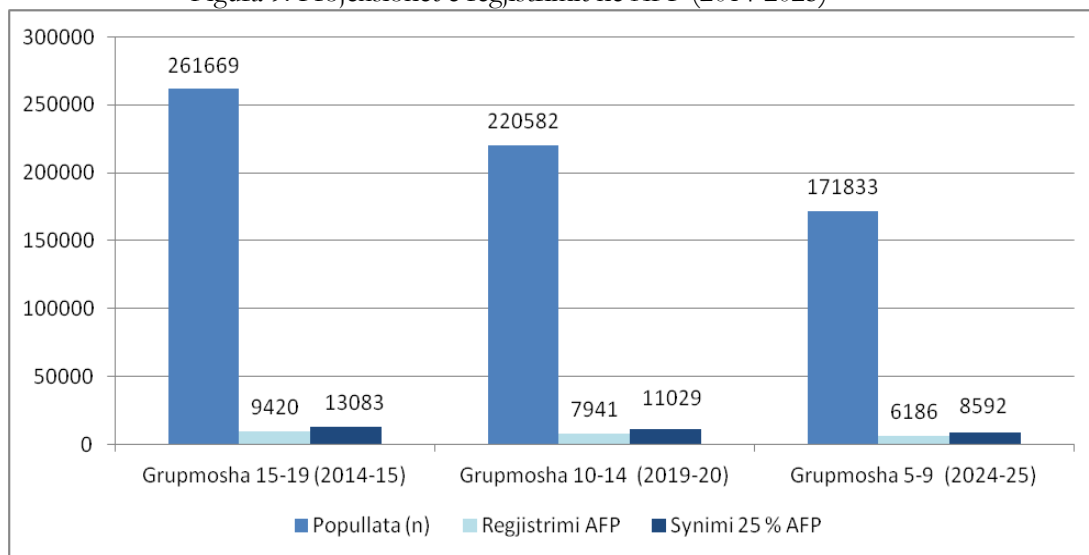
Figura 9 tregon ecurinë e regjistrimeve në arsimin dhe formimin profesional, duke u bazuar

në modele të projektuara demografike. Prirjet demografike janë të rëndësishme në përllogaritjen e projeksioneve të regjistrimeve në AFP. Për arsye praktike, gjatë procesit të planifikimit arsimor merret mesatarja e çdo grupmoshe për të përcaktuar grupet e synuara për regjistrimet e ardhshme arsimore.

Në grafikun e mëposhtëm vihet re se për grupmoshën 15-19 vjeç numri i regjistrimeve për vitin 2014-2015 është 261 699, e cila çon në një mesatare prej 52 334 (duke e pjesëtuar me 5). Nëse do të merret parasysh raporti i regjistrimit

neto të AFP-së në vitin 2012-2013 (18%), atëherë mund të projektohet numri i regjistrimeve prej 9420 nxënës për vitin shkollor 2014-2015. Nëse do të duhej ta mbanim këtë raport në vlerat aktuale, shkollat profesionale do të pësonin një rënie të numrit të nxënësve në masën 15 për qind në vitin 2019-2020 dhe një të tretën në vitin 2024-2025. Kjo kërkon masa të frytshme lidhur me rritjen e aftësisë tërheqëse të AFP-së të nxënësit e arsimit bazë dhe familjet e tyre.

Figura 9. Projeksionet e regjistrimit në AFP (2014-2025)



Burimi: INSTAT, "Census 2011: Statistika Arsimore 2013", Tiranë 2014

Procesi i reformës arsimore i përshkruar në paragrafët e mësipërm pati sukses në trajtimin e sasisë së arsimit, por cilësia dhe pesha e rezultateve të të nxënësve mbeten ende një shqetësim. Rezultatet e nxënësve shqiptarë në Programin për Vlerësimin Ndërkombëtar të Nxënësve (PISA) mbeten në pjesën e poshtme të shtyllës së klasifikimit dhe nën mesataret e OECD²⁵, pavarësisht nga progresi i shënuar gjatë vitit të fundit. Gjithashtu, niveli i "të mësuarit për

të nxënësve" dhe aftësitë "sipërmarrëse" janë të ulëta. Nxënësit e arsimit dytësor e lidhin të nxënësit si të rëndësishëm vetëm për të kaluar provimet, ndërsa rreth 40% e nxënësve të anketuar në AFP nuk janë në gjendje t'i përgjigjen asnjë pyetjeje të thjeshtë në lidhje me produktet, taksat, çmimet dhe hapat e nevojshëm për ngritjen e një aktiviteti biznesi²⁶. Përqendrimi në cilësi të arsimit është me shumë rëndësi, sepse lloji i njohurive dhe aftësive të marra për të mbështetur programin e rritjes së re shkon përtej aftësive për shkrim e këndim, aftësive aritmetike dhe aftësive profesionale e teknike për profesione të veçanta. Tashmë punëtorët e çilitdo nivel apo profesion duhet të kenë "kompetencat kryesore/aftësitë katalitike", si për shembull, aftësitë për zgjidhjen e

²⁵ OECD, PISA 2009 "Rezultatet: Çfarë dinë dhe çfarë mund të bëjnë studentët: Performanca e nxënësve në lexim, matematikë dhe shkencë", Paris 2012. Një analizë e detajuar mbi rezultatet PISA për Shqipërinë në dekadën e fundit mund të gjendet tek raporti i Grupit të Bankës Botërore-Praktikat Globale të Arsimit në rajonet e Evropës, Azisë Qendrore "Cilësia e Arsimit dhe Mundësitë për Zhvillimin e Aftësive në Shqipëri. Një analizë e rezultateve të PISA 2000-2012", sektori i arsimit.

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



problemeve për të vepruar në një mjedis pune më të ndërlikuar dhe në ndryshim të vazhdueshëm.

Rrjedhimisht, duke pasur parasysh etapat e treguesve të të nxëniet gjatë gjithë jetës, të cilat duhen arritur në kuadrin e *Europa 2020*, prirjet demografike, nivelin e kompetencave të popullsisë në moshë pune, si edhe numrin e konsiderueshëm të njerëzve me një nivel të ulët arsimor, të cilëve u nevojiten programe dhe trajnime kualifikuese për një “mundësi të dytë”, është e një rëndësie maksimale nevoja për një

reformë të thellë të sistemit të arsimit dhe formimit profesional, me qëllim përmirësimin e barazisë në mundësi, sukses dhe cilësi.

1.5. Gjendja në tregun e punës dhe politikat kryesore

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

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

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

Burimi: INSTAT, “Buletini i Anketës së forcës së punës 2012”: <http://www.instat.gov.al/al/themes/tregu-i-pun%C3%ABs/publications/books/2010/rezultatet-paraprake-nga-anketa-e-forcave-t%C3%AB-pun%C3%ABs,-2010.aspx>, dhe baza e të dhënave e EUROSTAT.

Anketat e Forcës së punës për periudhën nga Tr2. 2012-TR1.2013. Të dhënat e ripërpunuara sipas standardeve ndërkombëtare të miratuara nga Konferenca e 19-të Ndërkombëtare e Statisticienëve të Punës, Gjenevë, 2013 (Shih Shtojcën 1 për shpjegim metodologjik të mëtejshëm).

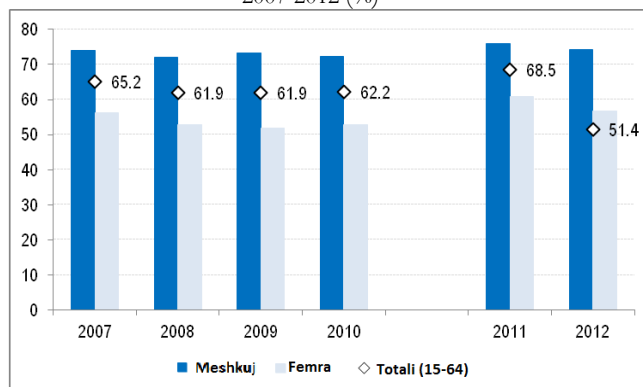
²⁷ Anketa e Forcës së punës për herë të parë u paraqit në Shqipëri në vitin 2007. Të dhënat para atij viti mbështeten tek të dhënat administrative.

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

Në vitin 2012 shkalla e pjesëmarrjes në forcat e punës ishte 65.5 për qind (74.3 për qind për meshkujt dhe 56.6 për qind për femrat), tri pikë përqindje më e ulët se ajo e regjistruar në vitin 2011.²⁹ Një rënie e tillë është rrjedhojë e rënies së shkallës së pjesëmarrjes në forcat e punës në radhët e të rinjve të moshës 15 deri në 24 vjeç (nga 44.8 për qind në vitin 2011 te 37.4 për qind në vitin 2012) dhe veçanërisht te femrat në moshë të re.

Të dhënat e ripërpunuara tregojnë një shkallë edhe më të ulët të pjesëmarrjes së forcës së punës në 51.4% me një hendek gjinor prej 24.4% në favor të meshkujve. Shkalla e pjesëmarrjes së forcës së punës te të rinjtë e moshës 15-24 vjeç del se është shumë e ulët (27.4%), ndërsa për femrat ky tregues është shumë më i ulët, në masën 18.3%. Të gjitha shifrat e paraqitura në tabelën 9 për Shqipërinë nxjerrin në pah ndryshimin e madh me vendet e BE-së.

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



Burimi: INSTAT, *Anketa e Forcës së punës 2007-2012*.

Të dhënat për vitin 2012 janë ripërpunuar sipas standardeve të reja ndërkombëtare. (Shih shtojcën 1 për shpjegim metodologjik të mëtejshëm.)

Kështu, Shqipëria ka një nivel më të ulët prej 20% të shkallës së pjesëmarrjes në forcat e punës, rreth 11% më i lartë se shkalla e papunësisë dhe një nivel më të ulët prej 24% të raportit midis punësimit dhe popullsisë.

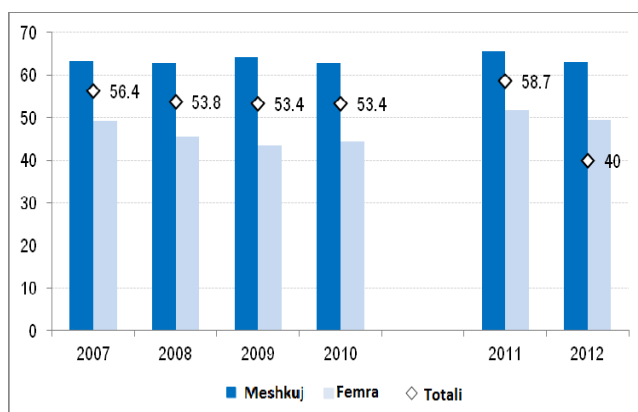
Aktiviteti i ulët i tregut të punës është ndikuar nga një sërë faktorësh, si për shembull, pjesëmarrja më e lartë e të rinjve në arsim, apo nga fakti që një numër i madh të rinjsh dhe femrash duket se po shkurajohen nga punëkërkimi etj.

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

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

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

Figura 11: Shkalla e punësimit sipas gjinisë & grup-moshës, 2007-12 (%)



Burimi: INSTAT, “Anketa e Forcës së punës 2007-2012”.

Të dhënat për vitin 2012 janë ripërpunuar sipas standardeve të reja ndërkombëtare. (Shih shtojcën 1 për shpjegim metodologjik të mëtejshëm.)

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

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

Për më tepër, të dhënat që dolën nga Anketa për Matjen e Nivelit të Jetesës dhe që janë pasqyruar në Tabelën 10, tregojnë disa karakteristika të tjera dalluese midis meshkujve dhe femrave të zënë me punë, të cilat ndikojnë mbi pozitën e tyre në tregun e punës³⁰. Në tregun

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

Femrat që punojnë kanë mesatarisht më pak fëmijë të vegjël të moshave 0 deri 5 vjeç dhe si rrjedhim, janë pjesë e familjeve më të vogla në madhësi. Sipas anketës mbi përdorimin e kohës 2010-11, femrat kryejnë 86% të punës së papaguar në Shqipëri dhe janë pothuajse tërësisht përgjegjëse për detyrimet familjare (96%).³¹

³⁰ Analiza përfshin punësimin me pagë.

³¹ INSTAT, “Anketa për Përdorimin e Kohës 2010-11”, Tiranë 2012

Mungesa e mjediseve të përshtatshme për kujdesin e fëmijëve dhe e programeve për rihyrjen në treg, pas lejes së lindjes, si dhe veprimtaritë e papaguara për kujdesjet brenda familjes (duke përfshirë kujdesin për fëmijët dhe të moshuarit) ndikojnë negativisht në pjesëmarrjen e femrave në forcat e punës. Kështu, femrat të cilat nuk janë të punësuar, ose që nuk marrin pjesë në tregun e punës, kanë më shumë fëmijë dhe më të vegjël në moshë krahasuar me femrat që punojnë. Këto gjetje theksojnë nevojën për shërbime mbështetëse dhe krijimin e kushteve që u ofrojnë familjeve dhe grave mundësinë për një planifikim më të balancuar dhe më efikas të kohës së shpenzuar në shtëpi midis punës së paguar dhe asaj të papaguar. Politikat ekonomike dhe sociale që

mbështesin pajtueshmërinë midis punës dhe jetës në familje do të kishin një ndikim të madh në rezultatet e punësimit të femrave, në fuqizimin e tyre ekonomik, si edhe në ekonominë shqiptare në shkallë më të gjerë.

Femrat që punojnë janë kryesisht të përqendruara në zonat urbane dhe në rajonet qendrore, bregdetare, si edhe në Tiranë. Zonat urbane vazhdojnë të ofrojnë më shumë mundësi punësimi për femrat krahasuar me zonat rurale, si rrjedhim i një numri më të madh veprimtarish ekonomike dhe përparimit shoqëror. Në zonat rurale femrat janë kryesisht të kufizuara me punën e papaguar në fermë. Përqindja e të punësuarve në rajonet malore është shumë e vogël, duke nxjerrë në pah mundësitë e kufizuara në këto rajone.

Tabela 10: Ndryshimet midis punëtorëve meshkuj dhe femra

Ndryshoret	Meshkuj	Femra
Karakteristikat individuale		
Paga mujore (në Lekë të vjetra)	345 832	288 044
E drejta e përfitimit nga sigurimet shoqërore	61.74%	82.75%
Përvoja e punës	25.63	22.15
Arsimi	10.93	12.27
Përbërja e familjes		
Madhësia e familjes	4.92	4.59
Numri mesatar i meshkujve në moshë pune në familje	1.55	1.21
Numri mesatar i femrave në moshë pune në familje	1.27	1.42
Numri i fëmijëve 0 deri në 5 vjeç	0.40	0.25
Rajonet		
Bregdetare	32.40%	31.47%
Qendrore	41.01%	36.03%
Malore	5.99%	3.69%
Tiranë	20.60%	28.81%
Urbane	56.12%	71.52%
Rurale	43.88%	28.48%

Burimi: INSTAT, “Anketa për matjen e nivelit të jetesës”, Tiranë 2012

Gjithashtu, këto ndryshime pasqyrohen edhe në profesionet e ushtruara nga meshkujt dhe femrat. Tabela 11 tregon se rreth gjysma e punësimit të femrave është e përqendruar në 30% si profesioniste/specialiste dhe 20% si punëtorë shërbimi. Përqendrimi i lartë si profesioniste është kryesisht rrjedhojë e faktit që femrat përbëjnë shumicën e punonjësve në arsim dhe në kujdesin shëndetësor. Gjithashtu, përqendrimi i femrave në profesione të veçanta dhe veçanërisht në profesione që mbizotërohen nga femra, rrit hendekun gjinor në paga

nëpërmjet ndarjes së profesioneve. Për më tepër, pjesëmarrja e madhe e femrave në punën e papaguar në bujqësi është evidentuar edhe në të dhënat e anketës mbi familjet, ku përqindja e femrave në punë bujqësore me pagesë është më e ulët se ajo e meshkujve. Nga ana tjetër, meshkujt kanë një përqindje më të lartë si ligjvënës, punëtorë në tregti, operatorë impiantesh dhe makinerish, të cilat janë profesione që paguhet më shumë. Të dhënat e ripërpunuara paraqesin një tablo krejt të ndryshme. Kështu, femrat drejtuese janë 4 herë më pak në numër se

meshkujt drejtues dhe 3 herë më pak në kategorinë e zanateve dhe tregtisë. Përveç numrit më të madh të femrave, krahasuar me meshkujt në pozita si profesioniste dhe teknike, edhe në bujqësi ka një numër më të madh femrash të cilat

japin kontributin e tyre, po ashtu edhe në pozita fillestare, të lidhura me faktin se industritë e fasonëve janë punëdhënësit kryesorë për femrat në Shqipëri.

Tabela 11: Pjesëmarrja në profesione sipas gjinisë (%)

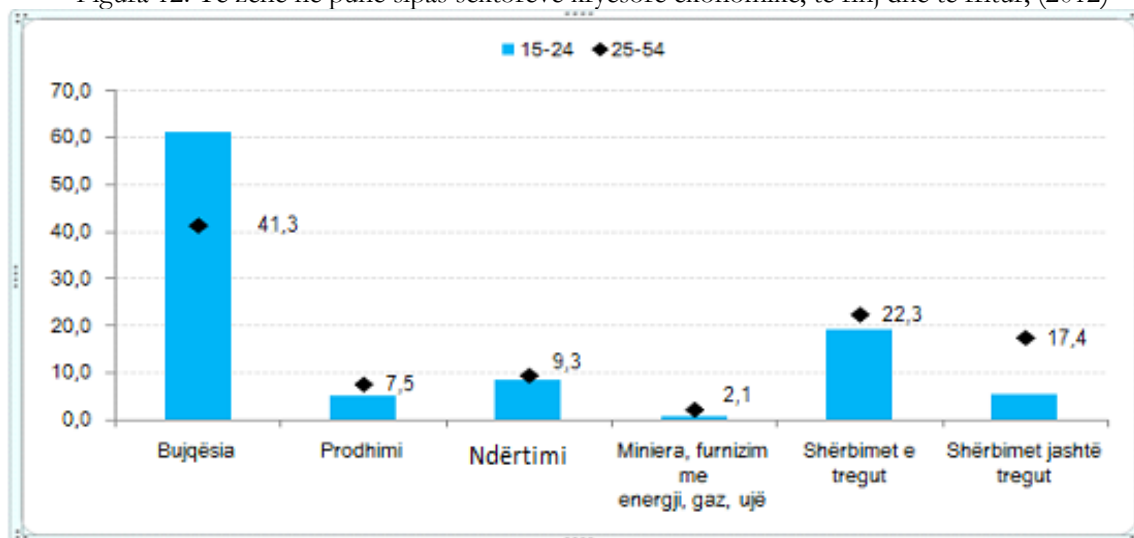
Ndryshoret	Meshkuj		Femra	
	2012	Tr2.2012-Tr1.2013	2012	Tr2.2012-Tr1.2013
Menaxherë/drejtues	2.95%	2.8%	1.59%	0.7%
Profesionistë	8.60%	7.3%	30.30%	18.8%
Teknikë	6.89%	5.6%	6.45%	6.9%
Nëpunës të thjeshtë	2.12%	2.0%	2.66%	2.7%
Punëtorët e shërbimeve	16.57%	22.0%	20.16%	18.6%
Bujqësi ³²	18.82%	23.2%	13.79%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

Burimi: INSTAT “Anketa për Matjen e nivelit të jetesës”, Tiranë 2012.

Anketat e Forcës së Punës Tr2.2012-Tr1.2013. Të dhënat janë përpunuar sipas standardeve ndërkombëtare, të miratuara nga Konferenca e 19-të Ndërkombëtare e Statisticienëve të Punës, Gjenevë, 2013. (Shih Shtojcën 1 për shpjegim metodologjik të mëtejshëm).

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

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



Burimi: INSTAT, “Anketa e Forcës së punës”, Tiranë 2012

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

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

gjithashtu, influencon negativisht mbi sigurinë e tyre të përgjithshme shoqërore dhe pavarësinë ekonomike gjatë gjithë jetës. Edhe pas ripërpunimit të të dhënave, tabloja mbetet pothuajse e njëjtë.

Ngadalësimi i rritjes ekonomike në vitin 2009 duket se ka pasur ndikim jo vetëm përgjithësisht në punësim, por edhe në vetë strukturën e tij, në të cilën si puna me kohë të pjesshme, ashtu dhe ajo e përkohshme, kanë pësuar rënie. Në vitin 2012 punësimi me kohë të pjesshme përbënte 22 për qind të punësimit total (krahasuar me 19.2 për qind në BE27), në të cilin femrat kanë më shumë gjasa se meshkujt për t'u punësuar me kohë të pjesshme. Pjesa e punëtorëve me punësim të përkohshëm në vitin 2012 ishte 11 për qind, shifër kjo më e ulët se 13.7 për qind e regjistruar në BE27. Megjithatë, më shumë se një e treta e pranuan punën e përkohshme, në pamundësi për të gjetur një punë të përhershme.

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

	2007	2010	2011	2012	Tr2.2012- Tr1.2013 P1
<i>Sektori ekonomik</i>					
Bujqësia ³³	47.9	42.1	45.3	47.4	46.1
Industria	18.6	20.6	18.9	16.5	16.7
Shërbimet	33.5	37.3	35.8	36.1	37.2
<i>Statusi në punësim</i>					
Të punësuar me pagë	34.4	43.3	38.9	35.6	37.3
Të vetëpunësuarit	37.3	30.3	29.6	27.0	20.8
Punëtorët pa pagesë të familjes	28.4	26.4	31.3	37.3	16.3
Prodhuesit e produkteve ushqimore për jetesë					25.6
<i>Lloji i kontratës</i>					
Me kohë të plotë	72.5	77.3	75.1	78.1	88.4
Me kohë të pjesshme	27.5	22.7	24.9	21.9	11.6
Me kohë të pjesshme pa dëshirë	37.4	40.6	27.5	30.0	50.4
E përhershme	83.0	82.9	85.2	89.0	88.5
E përkohshme	17.0	16.9	14.8	11.0	11.5
Punë e përkohshme pa dëshirë	78.6	80.6	48.5	43.9	61.2

Burimi: INSTAT, "Anketa e Forcës së punës 2007-2012"

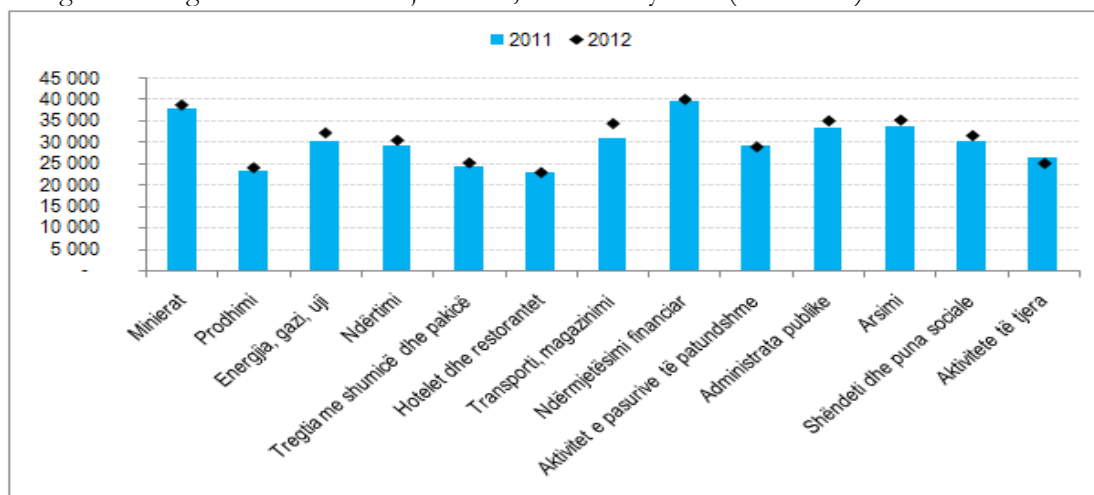
INSTAT, "Anketat e Forcës së punës 2012 Tr2.2012-Tr1.2013", Tiranë 2013. Të dhënat e ripërpunuara sipas standardeve ndërkombëtare, të miratuara nga Konferenca e 19-të Ndërkombëtare e Statisticienëve të Punës, Gjenevë, 2013.

(*) Shifrat e viteve 2011-2012 nuk janë saktësisht të krahasueshme me periudhën e mëparshme për arsye të ndryshmeve në metodologjinë e kampionimit dhe përdorimin e standardeve ndërkombëtare.

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

Numri i madh i punëtorëve kontribues në familje, veçanërisht në radhët e femrave dhe punëtorëve të rinj në moshë, tregon se punësimi informal ende përfaqëson një përqindje të lartë të punësimit në total.³⁴ Pjesa e punësimit të cënueshëm në vitin 2012 ishte 61.4 për qind, në të cilin punëtorët e rinj në moshë dhe femrat e të gjitha moshave janë më të rrezikuar se grupet e tjera të punëtorëve (përkatësisht, 72.8 për qind dhe 67.7 për qind).

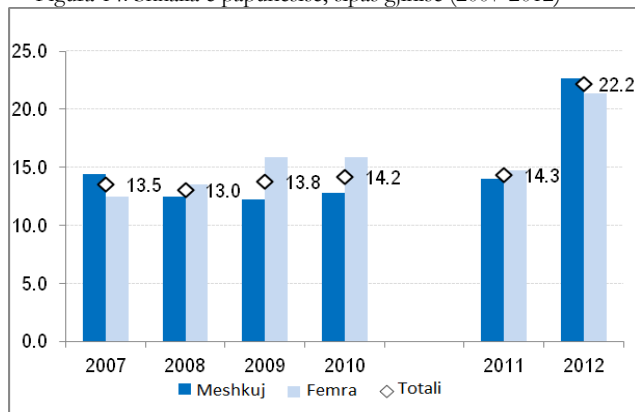
Figura 13: Paga e zakonshme mujore neto, sektorët kryesorë (2011-2012)



Burimi: INSTAT, "Anketa e Forcës së punës 2011-2012", Tiranë 2012

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

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



Burimi: INSTAT, "Anketa e Forcës së punës, 2007-2012".

INSTAT, Anketat e Forcës së punës Tr2.2012-Tr1.2013. Të dhënat janë ripërpunuar sipas standardeve ndërkombëtare të miratuara nga Konferenca e 19-të Ndërkombëtare e Statisticienëve të Punës, Gjenevë, 2013.

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

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



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

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

Siç tregohet nga të dhënat, të rinjtë dhe veçanërisht femrat e reja në moshë, janë shumë të kufizuar në tregun e punës. Ato përballen me sfida në të gjithë treguesit e tregut të punës, dhe rezultate më të ulëta sesa të gjitha kategoritë e tjera moshore. Shkalla e lartë e papunësisë së të rinjve nuk është karakteristikë vetëm e tregut shqiptar të punës. Po ashtu edhe shumë vende europiane janë përballur me shifra të larta papunësie në radhët e të rinjve, veçanërisht edhe si pasojë e krizës ekonomike. Një sfidë tjetër me të cilën përballen të rinjtë ka të bëjë me kalimin nga sistemi arsimor në punësimin për herë të parë. Mungesa e mundësive për punë për të rinjtë është po aq e dukshme edhe në të dhënat e dala nga anketa e forcës së punës. Sipas AFP 2011, të rinjtë presin deri mesatarisht katër vjet ose më shumë para se të gjejnë punësimin e parë. Si

rrjedhim, koha që shpenzojnë duke pritur do të thotë produktivitet i humbur në tregun e punës.

Për më tepër, siç tregohet në tabelën 13, kur krahasohet me grupmoshat jo të reja, kjo kategori ka edhe disavantazhe të tjera të dukshme për sa u përket pagave mujore, përvojës së punës, arsimit, të drejtës për sigurim shoqëror etj. Hendeku i pagave midis të rinjve dhe jo të rinjve është rreth 36.5 për qind. Të rinjtë në tregun e punës kanë rreth 5 vjet përvojë pune, krahasuar me rreth 26 vjet për jo të rinjtë, kurse kanë mesatarisht 10.9 vite arsim krahasuar me 11.4 për jo të rinjtë. Rreth gjysma e numrit të të rinjve të zënë me punë njoftojnë se kanë të drejtën e sigurimeve shoqërore, krahasuar me rreth 70 për qind të grupit të të rriturve. Kjo çon drejt një niveli të lartë të mundshëm informaliteti kur flitet për punësimin e të rinjve, i cili më pas lidhet me profesionet e tyre, duke e përkeqësuar cenueshmërinë e tyre në tregun e punës.

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

Tabela 13: Ndryshimet midis të rinjve dhe jo të rinjve

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



Qendrore	40.90%	39.45%
Malore	2.87%	5.47%
Tiranë	16.55%	23.45%
Urbane	53.50%	61.14%
Rurale	46.50%	38.86%

Burimi: INSTAT “Anketa për matjen e standardit të jetesës”, Tiranë 2012.

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

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

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

Burimi: INSTAT “Anketa për matjen e standardit të jetesës”, Tiranë 2012

Një tjetër tipar kryesor i tregut shqiptar të punës është pjesa relativisht e lartë e punëtorëve të shkukuruar, të cilët në vitin 2010 përbënin 14.2 për qind të të gjithë individëve joaktivë (12.1 për qind meshkuj dhe 15.3 për qind femra). Në vitin 2012, shkukurajimi i punëtorëve kishte arritur në masën 18.3 për qind, në të cilën të rinjtë përbënin 19 për qind të numrit gjithsej të punëtorëve. Grupet më të zbuluara ndaj shkukurajimit janë femrat dhe individët e rritur të moshave 25-54. Në vitin 2012, mbi 37 për qind e të gjithë individëve joaktivë në këtë grupmoshë ishin punëtorë të shkukuruar.

Kategoria e dytë më e madhe e individëve joaktivë (duke përjashtuar ata në arsim dhe kualifikim) është ajo e personave të zënë në punë shtëpie dhe përkujdesje për të vegjlit, të sëmurët dhe të moshuarit (9.6 për qind, pjesa më e madhe e të cilëve janë femra). Midis viteve 2011 dhe 2012, pasiviteti u rrit me tri pikë përqindje, dy herë më shpejt për femrat në krahasim me meshkujt, duke pasqyruar kështu por edhe duke përforcuar stereotipin e femrës si krijuese e familjes, dhe ofruese kryesore e përkujdesit, punë kjo e papaguar. Rritja më e madhe u ndie te femrat e reja në moshë (nga 63 për qind në 71.2

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

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

Së fundmi, tregu rural i punës ofron një tablo të ndryshme krahasuar me tregun urban të punës. Aktiviteti ekonomik është më pak i shumëllojshëm në zonat rurale dhe punësimi është i përqendruar kryesisht në veprimtaritë bujqësore. Pjesa më e madhe e punëtorëve në zonat rurale janë punëtorë ferme, veçanërisht



femra dhe të rinj. Megjithëse zonat rurale kanë pasur shumë përparim për sa i përket uljes së varfërisë, ato përsëri vazhdojnë të varen shumë nga bujqësia me madhësi të vogël. Sipas Anketës së Forcës së punës 2012, në zonat rurale janë rreth 491,737 punëtorë ferme dhe 143,889 punëtorë që nuk punojnë në fermë.³⁵

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

Tabela 15 tregon se bujqësia është aktiviteti mbizotërues në zonat rurale. Aktiviteti ekonomik është shumë më i kufizuar në zonat rurale, ndërsa në zonat urbane është më i shumëllojshëm.

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

Tabela 15: Punëtorët sipas aktivitetit ekonomik, gjinisë dhe rajonit (%)¹

	Bujqësi & peshkim ¹		Prodhim		Ndërtim		Miniera & furnizim me energji, gaz, ujë		Industri Gjithsej		Shërbime Totali	
	2012	2012 Q2 to 2013 Q1	2012	Tr2.2012 Q2 – Tr1. 2013	2012	Tr2.2012 Q2 – Tr1. 2013	2012	Tr2.2012 Q2 – Tr1. 2013	2012	Tr2.2012 Q2 – Tr1. 2013	2012	Tr2.2012 Q2 – Tr1. 2013
Shqipëri	47	28	39	39	50	49	11	11	17	22	36	50
Meshkuj	39	23	28	29	61	60	11	11	23	28	39	49
Femra	58	35	73	74	16	13	12	13	9	13	33	52
Zona urbane	8	4	43	43	46	46	10	10	26	27	66	69
Meshkuj	6	4	32	31	58	59	10	10	31	31	62	65
Femra	10	5	72	72	17	15	11	13	19	19	71	76
Zona rurale	77	58	29	31	58	56	13	13	9	17	14	25
Meshkuj	66	47	23	25	65	62	12	13	15	24	19	29
Femra	89	76	78	82	5	3	17	14	2	5	9	19

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

³⁵ PNUD, “Studimi kombëtar për tregun rural të punës në Shqipëri”, Tiranë 2013, raport i pabotuar.



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

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

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

cilët kërkojnë punësim jashtë fermës.³⁶ Ndërkohë që mundësitë për punësim jashtë fermës janë shumë të pakta, meshkujt kanë një shkallë më të lartë përfshirjeje në punën jashtë fermës krahasuar me femrat, dhe gratë dukshëm janë të shkurajuar nga punëkërkimi jashtë fermës. Si rrjedhim, femrave u duhet që në mënyrë të vazhdueshme të marrin përsipër detyra në prodhimin bujqësor, që dikur ishin punë tipike për meshkujt, megjithëse pa pasur mundësi të kenë mjetet e kërkuara dhe shërbimet e mbështetjes.³⁷ Sigurimi i jetesës në zonat rurale dhe zhvillimi koherent territorial e ekonomik do të kërkojnë krijimin e mundësive për punësim jashtë ferme për femrat dhe meshkujt, duke përfshirë të rinjtë, femra dhe meshkuj, si edhe sigurimin e shërbimeve bujqësore të mbështetjes, nga të cilat të mund të përfitojnë femrat.

Tabela 16: Ndryshimet midis zonave urbane dhe rurale

Ndryshoret	Urbane	Rurale
Karakteristikat individuale		
Paga mujore (në lekë të vjetra)	368 728	267 053
E drejta për sigurime shoqërore	72.20%	60.06%
Përvoja e punës	23.48	26.33
Arsimi	12.27	9.88
Përbërja e familjes		
Madhësia e familjes	4.69	5.03
Numri mesatar i meshkujve në moshë pune në familje	1.39	1.54
Numri mesatar i femrave në moshë pune në familje	1.32	1.30
Numri i fëmijëve nga 0 deri 5 vjeç	0.34	0.39
Rajonet		
Bregdetare	33.27%	30.35%
Qendrore	25.42%	61.32%
Malore	3.35%	8.33%

Burimi: INSTAT “Anketa për matjen e standardit të jetesës”, Tiranë 2012

Tabela 17 përforcon gjetjet mbi mungesën e aktivitetit ekonomik, duke treguar një përqendrim të profesioneve në zonat rurale kryesisht në bujqësi dhe të punëtorëve në zanate dhe tregti. Një fakt i tillë vjen edhe prej potencialit për kufizimin e marrjes/përfutimit të aftësive të reja nga forca e punës. Vërehen ndryshime shumë të mëdha në profesione midis zonave urbane dhe rurale. Ka mungesë teknikësh, nga të cilët më pak se gjysma e numrit të atyre që gjenden në zonat urbane.

³⁶ PNUD-ILO, “Studimi kombëtar për tregun rural të punës në Shqipëri”, Tiranë 2013, raport i pabotuar

³⁷ PNUD-ILO, “Studimi kombëtar për tregun rural të punës në Shqipëri”, Tiranë 2013, raport i pabotuar



Mesatarisht, 20% e punësuarve me pagë në zonat urbane janë profesionistë, krahasuar me vetëm 7% në zonat rurale. Në zonat urbane rreth 21% e të punësuarve me pagë janë punëtorë shërbimesh, krahasuar me afërsisht 13% në zonat rurale.

Tabela 17: Pjesëmarrja në profesione sipas rajoneve (%)

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

Burimi: INSTAT “Anketa për matjen e standardit të jetesës”, Tiranë 2012

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

Një segment tjetër i forcës së zënë me punë në vend janë emigrantët e kthyer. Pas një periudhe disa vjeçare në emigracion, si rezultat i përfundimit të ciklit të emigracionit, por edhe e ndikuar nga faktorët ekonomikë në vendet pritëse, një pjesë e forcës shqiptare të punës po kthehet. Megjithatë, personat e kthyer po përballen me familje gjithnjë e më të varfra dhe disa nga të kthyerit hasin vështirësi për riintegrimin dhe gjetjen e një vendi pune. Kthimi i qytetarëve shqiptarë në vend, veçanërisht nga vendet e Bashkimit Europian, vazhdon të influencojë tablonë demografike të Shqipërisë, si edhe të forcës së punës në vend. Gjatë periudhës 2009-2013, një total prej 133.545 individësh të grupmoshës 18-64 vjeç u kthyen në Shqipëri.

Shumica e të kthyerve që janë në moshë pune, domethënë 98413 individë, ose 76 për qind, janë meshkuj. Me kalimin e kohës, nuk ndryshojnë vetëm numrat absolutë të meshkujve dhe femrave që kthehen, por edhe dinamikat e migracionit.

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

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

Politikat dhe institucionet e tregut të punës

Strategjia Sektoriale e Punësimit dhe Formimit Profesional e zbatuar midis viteve 2007 dhe 2013 kishte si qëllim kryesor uljen graduale të nivelit të papunësisë në atë të vendeve të BE-së deri në vitin 2013. Strategjia mbështetej në strategjinë evropiane të punësimit dhe synonte që nëpërmjet zbatimit të politikave të punësimit të arrihej punësimi i plotë, përmirësimi i cilësisë dhe produktivitetit në punë dhe forcimi i kohezionit social³⁸. Thelbi i strategjisë ishte përmirësimi i Shërbimit Kombëtar të Punësimit (SHKP) dhe i sistemit të formimit profesional.

³⁸ Shih Ministria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve të Barabarta, “Strategjia Sektoriale për Punësimin dhe Formimin Profesional (2007-2013)”, Tiranë, 2007



Ndërthurja e ndërhyrjeve politike të lartpërmendura me ato politika që parashikohen për nxitjen e zhvillimit ekonomik, zhvillimin e bizneseve dhe reformat në kualifikim e arsim,

priteshin të arrinin një sërë synimesh, të cilat përmbledhen në tabelën 18 më poshtë.

Tabela 18: Arritja e synimeve të Strategjisë Sektoriale të Punësimit dhe Formimit Profesional, 2007-2013

Synimi	Viti baze 2006	Viti bazë 2007	2013
Ulja e shkallës të papunësisë deri në 11.5%*	13.8		15.6%
Rritja e raportit midis punësimit dhe popullsisë në 56%*	49.6	50%	59.9%
Rritja e ndërmjetësimeve për punë nga SHKP në 13,000		10,000	12,965
Rritja e numrit të të kualifikuarve mes të papunëve të regjistruar nëpërmjet kurseve profesionale në 7,500 **		4,500	8,357
Rritja e numrit të pjesëmarrësve në formim të punësuar pas programit në 4,200		2,000	1,636(*)
Rritja e numrit të individëve të punësuar pas pjesëmarrjes në një masë aktive në 2,500-3,000		2000	960
Rritja e pjesës së nxënësve që ndjekin arsimin profesional në 40%		19.6%	18.2%
Rritja e investimeve në arsim në masën 5% të PBB në 2009.		3.3%	3%
Rritja e regjistrimit të fëmijëve në arsimin parashkollor në 60%		54%	57%
Rritja e pjesës së të papunëve të regjistruar që marrin pjesë në programe në 20%		...	13%
Rritja e numrit të personelit të shërbimeve të punësimit që merren me klientët nga 47% në 60%		47%	65%

* Shifrat e Anketës së Forcës së punës midis viteve 2007 dhe 2012 nuk mund të krahasohen saktësisht për arsye të ndryshmeve metodologjike në kohë.

** Përfshin përfituesit e programeve të ofruara nga qendrat publike të formimit profesional, si dhe formimin në vendin e punës (vendimi N°47).

Tabela tregon se shumë prej synimeve të vendosura në Strategji nuk u arritën ose u arritën pjesërisht. Kjo ka ndodhur pjesërisht për shkak të ngadalësimit ekonomik si rrjedhojë e krizës globale ekonomike – dhe ndikimi që kjo krizë pati në treguesit e tregut të punës – si dhe për shkak të masave fiskale që vijuan (uljet në shpenzimet publike) për të zvogëluar deficitin e Qeverisë. Kapacitetet e brishta institucionale kanë qenë gjithashtu një pengesë për zbatimin e mëtejshëm të strategjisë. Efekti i krizës ekonomike në tregun e punës u shfaq me uljen e numrit të vendeve të punës dhe humbjen e vendeve ekzistuese veçanërisht të rinjtë (15 deri në 24 vjeç). Struktura e shpenzimeve publike u desh të zhvendosej për të përballuar shpenzimet e mëdha kapitale dhe rritjen e shpenzimeve të sigurimeve shoqërore (në periudhën 2008-2010 zëri i parë u rrit me afërsisht 65 për qind, ndërsa shpenzimet

sociale u rritën me 52 për qind) gjatë periudhës 2008-2010. Këto ndryshime sollën uljen e burimeve të disponueshme për arsimin (-0.5 për qind të PBB-së) dhe për Shërbimin Kombëtar të Punësimit (-12.5 për qind e buxhetit të përgjithshëm të viteve 2008-2011). Pjesa e programeve aktive të punësimit dhe formimit profesional u ul afërsisht 30 për qind gjatë së njëjtës periudhë, ndërsa shpenzimet për pagesën e papunësisë u ulën me më shumë se 12 për qind. Kjo panoramë ka ndryshuar me buxhetin e trefishuar të dhënë për programet e nxitjes së punësimit në 2014 (rreth 2.7 milionë USD).

Synimet e lartpërmendura u formuluan në vitet 2006-2007, domethënë përpara se të materializoheshin (konkretizoheshin) shenjat e krizës ekonomike. Përveç kësaj, një pjesë e madhe e shifrave të tregut të punës në kohën në fjalë lidhen me të dhënat administrative dhe nuk ofrojnë

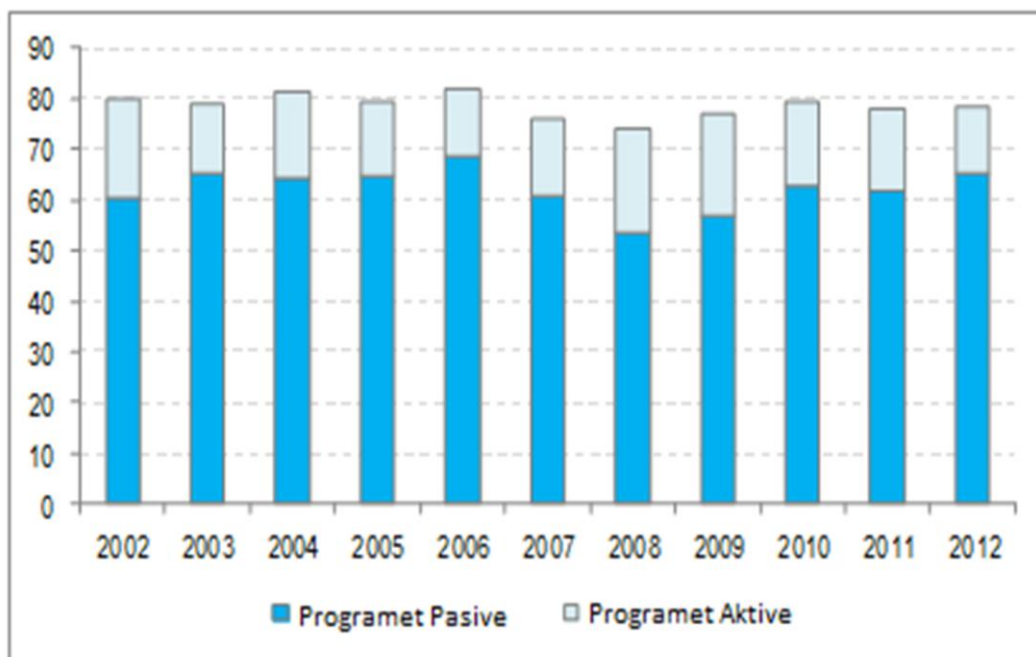
një bazë të qëndrueshme për vlerësimin e tendencave³⁹ të ardhshme. Rrjedhimisht, shumë nga objektivat e formuluar për punësimin ishin mbivlerësuar.

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

Vetëm 6.3 për qind e të gjithë të papunëve të regjistruar gëzojnë të drejtën e marrjes së pagesës së papunësisë (48.6 për qind e të cilëve janë femra), ndërsa mbi 57 për qind janë përfitues të ndihmës sociale.

vetëm 7.4 për qind dhe me një prirje në rënie, krahasuar me vitet e mëparshme, për shkak të tkurrjes së burimeve financiare.⁴⁰ Shumica e fondeve të akorduara për SHKP shpenzohet për pagesën e papunësisë (65.3 për qind e shpenzimeve të përgjithshme në vitin 2012), ndërsa një pjesë e vogël investohet në programet aktive të tregut të punës (13 për qind në të njëjtin vit). Niveli më i lartë i shpenzimeve për programet aktive u arrit në vitin 2008 dhe 2009, kur shpenzimet arritën mbi 20 për qind të shpenzimeve të përgjithshme. Sidoqoftë, kjo përfaqësonte vetëm 0,016 për qind të PBB-së, krahasuar me mesataren prej 0.6 për qind të PBB-së të investuar në programet aktive të tregut të punës në vendet e OECD-së.

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



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

Mbulimi i programeve aktive të tregut të punës - duke përfshirë kualifikimin profesional - është

³⁹ Anketa e parë e Forcës së punës u krye në vitin 2007, por shifrat përfundimtare u njoftuan vetëm në fund të vitit 2009.

⁴⁰ Nëse përjashtohet kualifikimi profesional, mbulimi me programe aktive të punës përbën më pak se 2 për qind të numrit të përgjithshëm të të papunëve të regjistruar.



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

Inspektorati i Punës shtoi veprimet e inspektimit në përputhje me shëndetin dhe sigurinë në punë dhe legjislacionin e punës. Në vitin 2011 u kryen më shumë se 14.000 inspektime, dhe këto janë zhvilluar kryesisht në ndërmarrjet tregtare, hotele dhe restorante, kompani ndërtimore e prodhuese. Këto inspektime mbuluan mbi 137.000 punëtorë (ose 18 për qind të totalit të punëtorëve në sektorin privat). Nga këto, u zbulua se mbi 8 për qind janë të punësuar pa kontratë pune. Sipas Direktivës Kuadër 89/391/EEC, një numër direktivash që kanë të bëjnë me shëndetin dhe sigurinë në punë po kalohen në legjislacionin kombëtar; megjithatë, nevojitet punë e mëtejshme në lidhje me përputhjen me një kornizë moderne ligjore, e cila bën të mundur që vendi të përmirësojë kushtet e punës në shumë fusha, duke përfshirë edhe fushat e mbrojtjes sociale, formalizimit të punës dhe krijimit të mundësive të barabarta për femrat⁴¹.

Emigracioni i qytetarëve shqiptarë për arsye ekonomike gjatë dekadës së fundit vazhdoi të ishte faktori kryesor i rënies së numrit të popullsisë, siç është pasqyruar nga rezultatet e regjistrimit të popullsisë të vitit 2011, duke sjellë një ndikim të rëndësishëm mbi madhësinë, strukturën dhe karakteristikat e tjera cilësore të forcës së punës në vend dhe të tregut të punës në

përgjithësi. Pavarësisht prej masave për të menaxhuar fluksin e emigracionit jashtë vendit, ende nuk është bërë e mundur ngritja e një sistemi efikas për menaxhimin e lëvizjes së punës. Një sistem i tillë do të mundësonte lëvizjen e informuar dhe të mirëpërgatitur të punës për qytetarët shqiptarë jashtë vendit, si edhe për të huajt që tërhiqen nga tregu shqiptar i punës. Aktualisht tri marrëveshje të dyanshme me Greqinë, Italinë dhe Gjermaninë janë në funksionim, megjithëse përsëri zbatimi i tyre kryhet *ad hoc*. Përveç kësaj, ka kërkesë për zgjerimin e gjeografisë së marrëveshjeve të dyanshme për lëvizjen e punës me vende të tjera, si për shembull Britania e Madhe, Franca. Ekzistojnë të dhëna se disa agjenci private punësimi rekrutojnë punëtorët shqiptarë për punësim jashtë vendit. Megjithatë, ende nuk ka një mekanizëm për të siguruar përpunimin dhe zbatimin e standardeve për rekrutimin etik dhe të drejtë. Megjithëse legjislacioni shqiptar, kur flitet për punësimin e qytetarëve të huaj në Shqipëri, ka përparuar në një linjë me atë që është arritur më BE-së (ligji për të huajt 108/2013), përsëri vendit i mungojnë politika të posaçme për të rregulluar statusin e punëtorëve të huaj në tregun shqiptar të punës dhe mbrojtjen e tyre. Prandaj, është e nevojshme përfshirja e lëvizjes së punës në sistemet ekzistuese të informacionit mbi tregun e punës, në procedurat dhe mekanizmat e rregulloreve për të promovuar mundësi për një punë të denjë dhe mbrojtje për punonjësit shqiptarë dhe ata të huaj.

Rikthimi i qytetarëve shqiptarë në vend, veçanërisht nga vendet e Bashkimit Europian, vazhdon të ndikojë te tabloja demografike e vendit, si edhe te forca e punës në vend. Gjatë periudhës 2009-2013, një numër total prej 125, 197 individësh të grupmoshës nga 18-64 janë kthyer në atdhe⁴². Strategjia Kombëtare për Riintegrimin e qytetarëve të kthyer (2010-2015) dhe Plani përkatës i Veprimeve janë në proces zbatimi për të siguruar riintegrimin e të kthyerve, veçanërisht në tregun lokal të punës, duke institucionalizuar ndihmën e dhënë nëpërmjet ngritjes së një rrjeti në vend me Sportele Migracioni me zyrat rajonale dhe vendore të

⁴¹ Plani i veprimeve të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë 2015-2020 do të jetë në zbatim të kësaj pjese të strategjisë dhe pritet të miratohet në Këshillin e Ministrave brenda tremujorit të parë 2015. Ky dokument do të identifikojë hapat e mëtejshme për zbatim në këtë fushë.

⁴² INSTAT & IOM, "Raporti mbi emigrantët e kthyer dhe riintegrimi", 2014, raport i pabotuar



punësimit. Përsëri, të kthyerit kërkojnë të kenë mundësi më të mira për hyrjen në tregun e punës dhe në kualifikimin profesional, për të siguruar përdorimin në maksimum të aftësive dhe njohurive të marra gjatë përvojës së tyre në emigrim. Sistemi aktual i formimit profesional nuk e njeh të nxënit e mëparshëm, veçanërisht kualifikimet dhe aftësitë e fituara në emigracion si për qytetarët shqiptarë ashtu edhe për të huajt, duke bërë që ndikimi i zhvillimit njerëzor të emigracionit të mbetet i pashfrytëzuar.

Lëvizja e punës do të jetë ende e pranishme në vend. Për këtë arsye është e rëndësishme që të krijohen kushtet dhe kuadri i nevojshëm ligjor e institucional për mundësimin e lëvizjes së punës për qytetarët shqiptarë, të cilët zgjedhin të punësohen jashtë vendit. Është i rëndësishëm orientimi në mënyra që nxitin emigrimin qarkullues, duke qenë kështu në një linjë me nevojat e emigrantit dhe të vendit të origjinës apo vendit pritës. Emigracioni ka pasur kontributin e tij nëpërmjet dërgesave, por edhe nëpërmjet njohurive që shumë nga emigrantët kanë zgjedhur të vënë në shërbim të vendit të tyre. Nga ana tjetër, disa emigrantë janë të detyruar të kthehen në shtëpi sipas marrëveshjeve të ripranimit. Lehtësimi i integritetit të tyre në tregun e punës është një detyrim i trefishtë për strukturat publike. Së pari, si një detyrim ndaj qytetarëve të tyre; së dyti, si një kategori nga e cila mund të përfitojë tregu i punës për sa i përket cilësisë, formimit e shërbimeve, dhe së treti, si një zbatim i detyrimeve që rrjedhin nga bashkëpunimi me BE-në.

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

KAPITULLI 2 VIZIONI, POLITIKAT DHE QËLLIMET STRATEGJIKE

2.1. Sfidat që duhen trajtuar

Rritja ekonomike gjatë dhjetëvjeçarit të dytë të tranzicionit në Shqipëri ka qenë kryesisht rrjedhojë e zhvendosjes së punës nga sektorët me produktivitet të ulët te ato me produktivitet më

të lartë dhe i transformimeve strukturore, që hapën vende pune në prodhim dhe shërbime, ndërkohë që roli i bujqësisë ka pësuar rënie.⁴³ Të dhënat tregojnë se shndërrime të tilla sektoriale drejt rritjes zgjasin vetëm për një periudhë të kufizuar dhe kjo është arsyeja përse në vitin 2006 u parashtrua nevoja për një “Program të ri për rritjen ekonomike” për Shqipërinë, i cili do të trajtonte forcimin e kapitalit njerëzor nëpërmjet arsimit dhe aftësive, si faktori më i rëndësishëm për një rritje të qëndrueshme. Bazuar në këtë Program, rritja e të ardhurave në nivelet europiane duhet të vijë nga përmirësimet, që nevojitet të bëhen në prodhimtarinë brenda sektorit, si edhe nga akumulimi i kapitalit fizik dhe njerëzor.

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

Makroekonomia

Politikat makroekonomike që u ndoqën gjatë dhjetëvjeçarit të fundit arritën të stabilizojnë bilancin e pagesave, duke pakësuar inflacionin dhe mbështetur rritjen e prodhimit. Kërkesa e brendshme në rritje, e ushqyer nga zgjerimi i sektorëve të tillë si: ndërtimi, industria dhe shërbimet, si edhe hyrja e dërgesave, ishte shtytësi kryesor i zhvillimit. Rritja ekonomike e uli varfërinë, por pati ndikim të kufizuar si mbi sasinë, ashtu edhe cilësinë e punësimit.

Goditja globale ekonomike dhe financiare u transmetua në ekonominë shqiptare nëpërmjet

⁴³ Banka Botërore, “Memorandumi ekonomik i vendeve”, 2006, 2010



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

Nevoja për të korrigjuar çekuilibrimet fiskale dhe për të zvogëluar borxhin publik e ka ulur në mënyrë të ndjeshme hapësirën fiskale në dispozicion për të ndërmarrë masa për mbështetjen e rritjes dhe krijimit të vendeve të punës.

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

Rritja e vërtetë ekonomike pritet të përmirësohet gradualisht nga 2.1% në vitin 2014 te 4.5% në vitin 2017⁴⁴. Rimëkëmbja ekonomike do të vijë si rezultat i zbatimit të politikave, që nxisin eksporte më të mëdha dhe rënie të importeve pjesërisht për shkak të zëvendësimit të disa importeve me prodhimin vendas, si edhe për shkak të rritjes së kërkesës së brendshme. Në qendër të politikës fiskale do jetë rritja e efikasitetit të shpenzimeve publike, renditja e shpenzimeve sipas përparësive që japin efekte më të mëdha dhe të shpejta, hapja e mundësive të reja për investime nga sektori privat i orientuar drejt fitimit, rritjes ekonomike dhe punësimit. Në

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

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

Zhvillimi i biznesit

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

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

⁴⁴ Republika e Shqipërisë, “Programi qeveritar 2013-2017”, Shqipëri 2013
Faqe | 10352



pune cilësore, të tërheqë partnerët e huaj të biznesit, si edhe për të rritur konkurrueshmërinë në vend.

Çrënjosja e informalitetit dhe korrupsionit nëpërmjet pakësimit në maksimum të pengesave administrative dhe kostove të biznesit, rritjes së lirisë së tregut, ruajtjes së konkurrencës së ndershme dhe heqjes së monopoleve, heqjes së taksës për biznesin e vogël dhe zvogëlimin të barrës së tyre fiskale në vitet e ardhshme, inkurajimit dhe mbështetjes së kulturës së ndërmarrjeve moderne për bizneset, me përqendrim të veçantë te përmirësimi i menaxhimit, kualifikimet e punëtorëve, standardet cilësore dhe konkurrueshmëria, tërheqja e investimeve, përparimi i inovacioneve dhe i teknologjisë së re etj., janë disa nga përparësitë e përcaktuara në Programin e Qeverisë 2013-2017 për sa i përket zhvillimit të ndërmarrjeve të vogla dhe të mesme. Në të njëjtën kohë, aktiviteti sipërmarrës i femrave ka mbetur i kufizuar, duke pasqyruar kështu kufizimin e tyre në lidhje me lirinë ekonomike, pronësinë mbi asete dhe prona, vendimmarrjen dhe mundësinë e qasjes te kreditë dhe shërbimet për mbështetjen e biznesit. Për këtë arsye, përgjigjet politike të cilat synojnë një treg pune më të drejtë dhe gjithëpërfshirës, i cili nxit inovacionin, përparimin dhe rritjen, duhet të përgatisin masa të posaçme, të cilat i largojnë këto pengesa ndaj ngritjes së aktivitetit sipërmarrës të grave dhe rrisin mundësinë e qasjes së tyre te funksionet mbështetëse, duke përfshirë edhe të nxënimit mbi sipërmarrjen.

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

do të bëhet shtrirja e moduleve dhe programit të sipërmarrjes në të gjitha nivelet e arsimit.

Sektori bujqësor

Ende ka pabarazi midis zonave urbane dhe rurale. Bujqësia vazhdon të mbetet aktiviteti mbizotërues në zonat rurale, me gjithë ekzistencën e një numri të vogël njësisish bujqësore vendore⁴⁵ krahasuar me pjesën tjetër të veprimtarive ekonomike. Edhe pse ky sektor ka shënuar rritje të vazhdueshme, përsëri ai është i organizuar përgjithësisht në ferma të vogla, kryesisht për të siguruar jetesën. Për më tepër, llojshmëria ekonomike është e kufizuar në zonat rurale, pasi industria, turizmi dhe shërbimet e tjera janë relativisht të pazhvilluara. Puna jashtë fermës është mjaft e kufizuar në këto zona, veçanërisht për punëtorët femra. Ekziston një model sipas të cilit zonat rurale me nivelet më të larta të punëtorëve të fermës, që mbështeten te bujqësia me përmasa të vogla dhe/ose te mungesa e aktivitetit të larmishëm ekonomik, kanë nivele më të ulëta të papunësisë dhe një hendek më të ngushtë papunësie midis punëtorëve meshkuj dhe atyre femra. Megjithatë, këto ndryshime më të vogla gjinore si në pjesëmarrjen e forcës së punës, ashtu edhe në shkallën e punësimit, nuk pasqyrojnë barazi më të madhe në zonat apo rajonet rurale, sepse në fakt ato janë pasqyrim i niveleve të ulëta të aktivitetit ekonomik dhe të punësimit rural jashtë ferme në përgjithësi.

Nxitja e prodhimit bujqësor nëpërmjet uljes së kostove, rritjes së konkurrueshmërisë dhe shtimit të punësimit përbëjnë gjithashtu objektivat kryesorë për periudhën 2014-2017. Programi i Qeverisë parashikon një sërë masash, të cilat do të trajtojnë problematikat e zhvillimit bujqësor, si për shembull: ulja e taksës mbi vlerën e shtuar për farërat, fidanët, materialin gjenetik shtazor, plehurat kimike, pesticidet, vaksinat për bagëtitë etj., duke furnizuar bujqësinë dhe veprimtaritë e ngjashme rurale me karburant pa akcizë, duke

⁴⁵ Njësi vendore është një ndërmarrje apo një pjesë e saj (p.sh. një repart pune, fabrikë, magazinë, zyrë, minierë ose depo), që ndodhet në zonat e përcaktuara gjeografikisht - në atë vend ose prej vendit nga ushtrohet një aktivitet ekonomik, - në të cilin, përveç disa rasteve, punojnë të paktën një ose më shumë persona (ndonëse me kohë të kufizuar) për një ndërmarrje të vetme.



nxitur përhapjen e farërave të përzgjedhura dhe produktive, duke mbështetur blerjen në grup të pajisjeve mekanike bujqësore, traktorëve dhe kultivuesve të motorizuar, duke rehabilituar sistemin e ujitjes dhe kullimit, duke ringjallur flotën e peshkimit dhe siguruar pajisjet për peshkim në ujëra të thella, me ngritjen e tregjeve të peshkut, zhvillimin e akuakulturës dhe të eksportimit të molusqeve drejt vendeve të BE-së etj.

Miratimi i ligjit nr. 92/2014, datë 24.6.2014, “Mbi TVSH-në në Republikën e Shqipërisë” ka qenë një tjetër masë lehtësuese për bujqësinë. Sipas këtij ligji, importimi i gjësë së gjallë për mish dhe importimi i makinave bujqësore përjashtohen nga TVSH-ja.

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

Strategjia Ndërsektoriale për Zhvillimin Rural dhe Bujqësor në Shqipëri, synon një sistem të përmirësuar të ujitjes që do të kontribuojë në rritjen e produktivitetit dhe menaxhimin e burimeve. Mbështetja e investimeve është rritur edhe më shumë dhe në vitin 2014 ka shkuar në 2520 milionë lekë (18 milionë euro). Rreth 200.000 fermerë do të përfitojnë nga sistemi i përmirësuar i ujitjes, duke krijuar kështu kushte më të mira për zhvillimin e prodhimit bujqësor. Meqenëse një nga faktorët që aktualisht pengon konkurrueshmërinë dhe rritjen në bujqësi është edhe mënjanimi i grave rurale dhe ndrydhja e potencialit të tyre, sigurimi i mundësinë për qasjen e grave te burimet prodhuese (p.sh. toka, kreditë, informacioni, zgjerimi bujqësor, shërbimet e zhvillimit të biznesit) do të jenë me rëndësi për zhvillimit koherent rural gjatë viteve të ardhshme. Po kështu reformat duhet të rigjallërojnë tregun e tokës dhe të nxisin dhënien me qira afatgjatë të fermave. Për secilën nga ndërhyrjet e kërkuara, nevojitet kryerja e trajnimeve profesionale modulare, si për shembull, në lidhje me investimet dhe produktivitetin në ferma, marketimin, zbatimin dhe menaxhimin e projekteve, turizmin rural,

zbatimin e teknologjive moderne për ujitje etj. Për të rritur ndikimin pozitiv në produktivitetin bujqësor, trajnimet e tilla profesionale duhet të jenë të arritshme për forcën e punës në zonat rurale, si nga meshkujt ashtu dhe nga femrat.

Punësimi dhe përfshirja sociale

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

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

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



nevojave arsimore, kualifikimeve profesionale, fuqizimit dhe punësimit.

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

Pavarësisht prej një farë përparimi, shumë punë mbetet për të bërë në lidhje me përmirësimin e kapacitetit të Shërbimit Kombëtar të Punësimit (SHKP) në mënyrë që të kryejë të gjitha funksionet e një shërbimi modern dhe publik në të gjithë vendin, duke përfshirë këtu edhe zonat rurale, të cilat kanë nevojë të ngutshme për këto shërbime. Funksionet që kërkojnë vëmendje më të madhe janë: ndihma e individualizuar për të papunët për të gjetur punësim të përshtatshëm; shpallja e punëkërkesve dhe e vendeve të lira të punës; lehtësimi i lëvizshmërisë së profesioneve; mbledhja dhe analizimi i informacionit më të plotë të mundshëm në lidhje me gjendjen në

tregun e punës dhe zhvillimin e saj në të gjithë vendin, ashtu edhe në degët e industrisë dhe profesione të ndryshme; si dhe hartimi, monitorimi dhe vlerësimi efikas i programeve që synojnë lehtësimin e (ri)hyrjes në punësim të punëkërkesve në rrezik përjashtimi nga tregu i punës. Organizimi dhe zbatimi i përmbushjes së funksioneve kryesore duhet reformuar, si edhe duhen caktuar burime të mjaftueshme njerëzore dhe financiare për të siguruar që: i) të gjithë stafi i SHKP-së të ketë aftësitë e duhura për këshillim dhe orientim; ii) të gjitha zyrat të arrijnë një nivel më të arsyeshëm të ofrimit të shërbimit; dhe iii) të zbatohen procedura të njëjta.

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

Punësimi është qëllim kryesor i programit të qeverisë, e cila është zotuar për hapjen e 300.000 vendeve të reja të punës për femrat dhe meshkujt në industrinë prodhuese (52 mijë), industritë detare (15 mijë), në aktivitetet bujqësore dhe blegtorale (155 mijë) në industrinë e turizmit (11 mijë) teknologjisë së informacionit etj. 4 mijë. Këto do të jenë objekt i detajuar i programeve të veçanta për secilin sektor. Gjithashtu, parashikohet krijimi i një numri të madh mundësish për punësim nëpërmjet reformimit të programit aktual të ndihmës ekonomike (62 mijë).

Procesi i reformimit të Shërbimit Kombëtar të Punësimit synon kthimin e tij në një subjekt me autonomi buxhetore dhe administrative, me zyra



të modernizuara pune dhe me një sistem për sigurimin e punësimit, me programe të frytshme për nxitjen e punësimit dhe të formimit profesional, të cilat lidhen me nevojat e ekonomisë dhe me një personel të trajnuar mirë si në selinë e këtij shërbimi, ashtu edhe në nivel rajonal, i cili të jetë i aftë që të menaxhojë sistemin e modernizuar të TI-së. Dialogu me sindikatat, kultura trepalëshe midis shtetit, punëdhënësve e punëmarrësve dhe Këshillit Kombëtar të Punës do të jenë të dobishme për shtjellimin e politikave të punësimit, pagave dhe përfitimeve shoqërore.

Mungon një model efikas bashkëpunimi midis SHKP-së dhe sektorit privat. Një bashkëpunim i tillë duhet të përfshijë kontributin e sektorit privat për përcaktimin e profesioneve më të kërkuara në ekonomi për një periudhë afatshkurtër dhe afatmesme, duke rritur hapjen e tyre ndaj sistemit të ri të ofrimit të vendeve të punës nëpërmjet zyrave të punësimit të SHKP-së, pjesëmarrjes aktive në procesin e hartimit të programeve, si dhe duke ofruar mjediset e tyre dhe burime njerëzore të nevojshme për punën praktike të nxënësve dhe të rriturve në AFP etj. Gjatë vitit 2014, qeveria ndërmori një iniciativë për mbështetjen e industrisë fasone duke parashikuar kthimin e 5% të tatimit mbi fitimin kësaj industrie. Në këtë kuadër, Këshilli i Ministrave ka miratuar vendimin për krijimin e fondit buxhetor në mbështetje të industrisë fasone. Këto fonde do t'i kalohen çdo vit MMSR-ja për të zbatuar paketën e programeve të nxitjes së punësimit.

Përfituesit nga asistencë sociale do të përfshihen në punë komunitare. Papunësia në radhët e punëkërkuesve femra të regjistruara do të përgjysmohet dhe do të rritet mundësinë e qasjes së personave me aftësi të kufizuara nëpërmjet kurseve të përshtatura të formimit profesional. Përveç kësaj, edhe pengesat me të cilat përballen personat me aftësi të kufizuara, të cilët përfitojnë nga AFP-ja, si: mundësia e qasjes fizike në kurset e AFP-së, mungesa e instruktorëve të trajnuar, mungesa e materialeve të përshtatshme, informacioni i kufizuar, ngurrimi i kompanive si edhe i institucioneve publike për t'i punësuar ata, mungesa e shërbimeve shoqërore mbështetëse, si dhe e personave që përkujdesen për to, bashkë me

çështjet e transportit, duhen zgjidhur me masa konkrete. Do t'i jepet përparësi trajnimit të të gjithë punëkërkuesve të regjistruar që i përkasin moshës nën 25 vjeç. Në të njëjtën mënyrë, të gjitha vajzave dhe grave, të cilat janë regjistruar si punëkërkuese, do t'u ofrohet trajnim brenda vitit të parë të mandatit, ndërsa brenda dy viteve të para do të synohet një trajnim i tillë për të gjithë punëkërkuesit e regjistruar.

Programi i Qeverisë synon transformimin e Programit të ndihmës ekonomike në Program për riintegrimin shoqëror/social, sipas të cilit sasia e shpërblimit nga Programi i riintegrit social do të përcaktohet me bazë individuale dhe jo në bazë familjeje. Sasia e shpërblimit nga ky program do të synojë kapërcimin e kufirit të varfërisë. Programi i riintegrit në zonat rurale do të zëvendësojë pagesat nga Skema e ndihmës ekonomike me "Punë në vend të Ndihmës ekonomike". Një program i tillë do të gjenerojë vende pune për përfituesit nga Programi i riintegrit social në bashkësitë e tyre, në njësinë e qeverisjes vendore ose në projektet qendrore të qeverisë. Reformat e ndërmara do të mbështeten nga një kuadër i ri legjislativ për nxitjen e punësimit. Si pjesë e planifikimit strategjik rajonal, strategjia SEE 2020 është përgatitur dhe miratuar. Parimet thelbësore të kësaj strategjie janë rritja e prosperitetit dhe krijimi i vendeve të punës, me 5 shtylla kryesore: shtylla 1 rritja e integruar; shtylla 2 rritja e zgjuar; shtylla 3 rritja e qëndrueshme; shtylla 4 rritja gjithëpërfshirëse; shtylla 4 qeverisje për rritje.

Dimensioni i punësimit është pjesë e shtyllës 4 dhe fokusohet në politikat e punësimit, ekonominë sociale dhe mobilitetin e punës.⁴⁶ Në mbështetje të kësaj strategjie është miratuar nga Këshilli i Ministrave plani i veprimit (VKM nr. 611, datë 17.9.2014).

Arsimi dhe formimi profesional

Niveli arsimor i një shoqërie përbën një përcaktues të fuqishëm si të performancës së tregut të punës, ashtu edhe të varfërisë së saj. Reformat e kryera gjatë viteve të fundit kanë bërë hapa të rëndësishëm në drejtim të rritjes së treguesve sasiore të arsimit. Megjithatë, një gjë e

⁴⁶ <http://www.rcc.int/pages/62/south-east-europe-2020-strategy>



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

Sistemi i arsimit dhe formimit profesional vazhdon të ndikohet nga përfshirja e kufizuar e partnerëve socialë; nga një sistem shumë i centralizuar me plotësim të ulët të nevojave lokale; nga ndarja midis arsimit profesional dhe formimit profesional; dhe nga qasjet jo të përshtatshme të monitorimit dhe vlerësimit për të matur si cilësinë, ashtu edhe vëllimin e arsimit, formimit profesional dhe të nxënës gjatë gjithë

jetës. Këto mbeten probleme për t'u zgjidhur me përparësi.

Lidhjet midis sistemit të arsimit e formimit profesional dhe industrisë janë të dobëta, kurse shumica e kurrikulave ofrojnë shumë pak hapësirë për praktikimin e aftësive të nxëna. Mungesa e kualifikimeve, që reflektojnë kompetencat e reja të kërkuara nga sektorët e rinj ekonomikë dhe një ekonomi e orientuar nga risitë, e shoqëruar kjo edhe me mangësitë e informacionit mbi tregun e punës, i bëjnë këto çështje edhe më të ndërlikuara. Sistemi vazhdon të jetë i nënfinancuar, me stimuj të dobët për pjesëmarrjen e punëdhënësve, si dhe me burime të kufizuara të investuara për përmirësimin e cilësisë së infrastrukturës dhe për trajnimin e mësuesve dhe instruktorëve. Megjithatë deri më sot janë futur disa koncepte në lidhje me sipërmarrjen, ka ende për të bërë për trajnimet serioze mbi sipërmarrjen, si për sa i përket vetëpunësimit, ashtu edhe hapjes së bizneseve të reja, ndërkohë që një gjë e tillë është vendimtare duke pasur parasysh faktin që më shumë sesa 96% e bizneseve në Shqipëri janë ndërmarrje të vogla dhe të mesme.

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

Aktualisht qendrat publike të formimit profesional (QFP) janë tërësisht të paefektshme dhe shumë larg përmbushjes së misionit të tyre. Numri i kursantëve është shumë i kufizuar,



oferta e trajnimit është e dobët për sa i përket llojit dhe numrit të kurseve, kurset janë të shkurtra, programet janë të vjetruara dhe me mangësi (mungesa e materialeve mësimore), si dhe cilësia e instruktorëve është e ulët. Shërbimet nuk reklamohen. Nuk ka asnjë lloj lidhjeje midis QFP-ve dhe bizneseve, si edhe mungon një sistem, i cili do të gjurmonte suksesin e të diplomuarve në tregun e punës.

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

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

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

Shërbimet e arsimit dhe formimit profesional nuk arrijnë deri në zonat rurale. Aktualisht shumica e popullsisë shqiptare ende jeton në zonat rurale dhe arrijtjet arsimore të popullsisë rurale janë më të ulëta se në zonat urbane për të

gjitha grupmoshat. Të rinjtë nuk janë të interesuar të ndjekin studime afatgjata në fushën e bujqësisë, por janë shumë të interesuar për kurse afatshkurtra dhe afatmesme, të cilat mund t'i ndihmojnë ata për të hyrë në tregun e punës.

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

Qeveria është e angazhuar për orientimin e arsimit dhe formimit profesional në një drejtim tërësisht të ri, i cili do të plotësonte kërkesat reale të tregut të punës dhe do ta kthente shtetin në mbështetësin kryesor të formimit profesional. Kombinimi i arsimit teorik me praktikën, do të jetë çelësi i kësaj reforme. Për më tepër, kurset e arsimit dhe formimit profesional do të arrijnë deri në zonat rurale, me qëllim ofrimin e shtysës së duhur për zhvillimin e zonave rurale, duke përfshirë mbështetjen për industrinë agro-përpunuese.

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

Barazia gjinore dhe mundësitë e barabarta

Një sërë përmasash ekonomike, shoqërore, psikologjike, politike dhe të natyrave të tjera kanë



ndikimin e tyre mbi aftësinë e njerëzve për t'u përfshirë dhe për të konkurruar në treg dhe në këtë mënyrë për të kontribuar dhe përfituar nga zhvillimi ekonomik në Shqipëri. Prandaj, Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi synon përdorimin e një qasjeje qartësisht gjithëpërfshirëse dhe të ndjeshme ndaj problematikave gjinore, duke hartuar programe të cilat sigurojnë që dobia e reformës të jetë e barabartë për kategori të ndryshme të grave dhe burrave, vajzave dhe djemve në Shqipëri. Një numër dokumentesh parashikojnë zbatimin e masave të veçanta për fuqizimin gjinor (Strategjia Gjinore e BE-së, Konventa për Eliminimin e të Gjithave Formave të Diskriminit kundër Grave 2010 dhe Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore, Dhunën me Bazë Gjinore dhe Dhunën në Familje 2011 -2015). Meqenëse gratë dhe vajzat përbëjnë grupin më të madh si numër të personave të cenueshëm në Shqipëri, gjendja e sotme kërkon marrjen e masave të veçanta në kuadrin e kësaj strategjie 2014-2020.

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

Megjithatë, pasojat e ndarjes gjinore në programet arsimore, mundësitë e kufizuara për punësim, vendet e punës me produktivitet të ulët, hendeku i zgjeruar në paga, dhe përjetësimi i roleve gjinore që pengojnë aktivitetin ekonomik të femrave, emancipimin dhe fuqizimin e tyre, shpesh nuk kuptohen plotësisht nga vendimmarrësit. Sidoqoftë, politikat që shpërfillin faktorin “gjinë” çojnë drejt uljes së produktivitetit, shtimit të pabarazisë dhe në fund të fundit drejt thellimit të varfërisë, duke kufizuar ose duke shkurajuar pjesëmarrjen e forcës femërore të punës. Nga ana tjetër, një gjë e tillë bën që për shembull, sistemi aktual i AFP-së e përforcon ndarjen gjinore në vend që të

parandalojë. Politikat e ndjeshme ndaj faktorit gjinor dhe aktivitetet e qëllimta, të cilat synojnë zvogëlimin e këtyre kufizimeve dhe krijojnë kushtet në të cilat si femrave ashtu dhe meshkujve u ofrohen mundësi të barabarta për përfshirje në arsimim dhe ekonomi, përbëjnë një nevojë më se të qartë.

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



politikat e hartuara, në shërbimet që marrin parasysh faktorin gjini, si dhe në monitorimin e tyre.

Migrimi

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

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

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

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

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

Si përfundim, rruga drejt integritit në BE kërkon rritjen e kapacitetit institucional për të hartuar dhe menaxhuar politika konkrete punësimi dhe kualifikimi, sigurimin e barazisë

dhe gjithëpërfshirjes së tregut të punës, zbatimin e legjislacionit për mbrojtjen e punës, si edhe sigurimin e përputhjes me standardet ndërkombëtare për punën dhe punësimin.

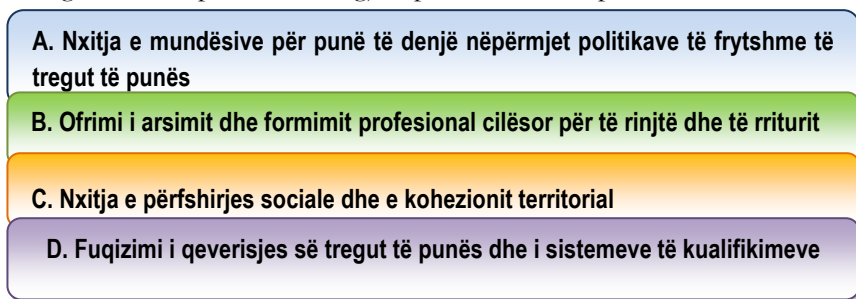
2.2. Vizioni, qëllimi politik dhe përparësitë strategjike

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

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

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

Figurë 16: Përparësitë strategjike për zhvillimin e punësimit dhe aftësive (2014-2020)



KAPITULLI 3 OBJEKTIVAT E POLITIKËS DHE PRODUKTET MADHORE PËR ZHVILLIMIN E PUNËSIMIT DHE AFTËSIVE

3.1. Objektivat e politikës dhe produktet madhore

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

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

Objektivi kryesor i politikës ekonomike të Shqipërisë gjatë periudhës së ardhshme politike është ruajtja e stabilitetit makroekonomik dhe konsolidimi i mëtijshëm i financave publike. Rregullimet fiskale do të bëhen gradualisht dhe do të synojnë uljen e nivelit të borxhit publik. Megjithatë, në mënyrë që rregullimi fiskal të jetë i suksesshëm, nevojitet që reformat e besueshme strukturore (për klimën e investimeve, zhvillimin e kapitalit njerëzor dhe infrastrukturës, si edhe sundimin e ligjit) të bëhen pjesë integrale e paketës rregulluese. Për të ruajtur deficitin fiskal brenda kufirit të projektuar (2 deri 2.3 për qind të PBB-së), do të kryhet një rishpërndarje e zërave të të ardhurave dhe shpenzimeve, duke u përqendruar më shumë te përmirësimi i efikasitetit të sistemeve përkatëse nga njëra anë,



si dhe te balancimi i masave për të ardhurat dhe shpenzimet, nga ana tjetër. Në lidhje me të ardhurat, fuqizimi i mëtejshëm i sistemit të administrimit të taksave dhe zgjerimi i bazës së taksave (duke mbajtur nën fre ekonominë informale, duke luftuar evazionin tatimor dhe duke reformuar sistemin tatimor për korporatat dhe atë personal) do të rrisin të ardhurat, ndërkohë që përmirësohet barazia si edhe funksionimi i sistemit të taksave si një stabilizator automatik.

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

Bashkërendimi i masave në fushat politike të lartpërmendura do të jetë shumë i dobishëm për rritjen e raportit punësim-popullsi në shkallën 50% (nga 35 për qind në vitin 2012), veçanërisht në sektorët me përparësi ekonomike (për të arritur 50 për qind në industri, 18 për qind në bujqësi dhe 32 për qind në shërbime). Po kështu, synohet pakësimi i shkallës së punësimit informal në sektorin jobujqësor deri në 30 për qind brenda vitit 2020 (nga rreth 40 për qind që ishte në vitin 2010); ulja e nivelit të papunësisë në 15

për qind, nga 26.6 për qind që ishte në 2012, pa përfshirë prodhuesit e produkteve ushqimore për jetesë; ulja e numrit të të varfërve të zënë me punë dhe punëtorëve me paga të ulëta nga 59 për qind (2012) në 50 për qind. Gjithashtu, synohet ulja e papunësisë së të rinjve në shkallën 30 për qind, nga 40.3 për qind që është.

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

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

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

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



shërbimeve, sigurimin e mundësive për qasje të barabartë të individëve në zonat urbane e rurale dhe përmirësimin e gamës dhe shtrirjes së programeve aktive të tregut të punës.

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

Politikat e tregut të punës do të riprojektohen me qëllim ofrimin e një pakete gjithëpërfshirëse shërbimesh dhe programesh për të lehtësuar kalimin e individëve drejt punës së denjë dhe për të përfshirë një strategji aktivizimi. Efikasiteti i masave të tregut të punës do të rritet nëpërmjet ofrimit të shërbimeve të punësimit për të gjithë individët e regjistruar në Shërbimin Kombëtar të Punësimit (nëpërmjet vetëshërbimit, këshillimit në grup dhe trajnimit për kërkimin e punës) dhe asistencës më intensive dhe me objektiv më të përcaktuar për ata persona, të cilët janë të “vështirë për t’u sistemuar në punë”. Ndërhyrje të tilla do të mbështeten te paraqitja e një modeli të integruar për ofrimin e shërbimit (Modeli Kombëtar i Shërbimit), duke i profilizuar dhe me objektiv të caktuar qasjet për të dalluar asistencën për punësim nga monitorimi i vazhdueshëm si dhe të bëhet vlerësimi impaktit të masave të zbatuara për të llogaritur rezultatet e arritura. Do të përmirësohet përputhja me standardet ndërkombëtare të ratifikuara nga Shqipëria në lidhje me punësimin dhe emigracionin. Kjo përfshin krijimin e një kuadri ligjor rregullues për agjencitë private të punësimit, përafrimin e shërbimeve të punësimit me standardet europiane dhe paraqitjen e një sistemi për menaxhimin e emigrimit të punës, i cili i mbështet bashkëkombasit që kanë ndër mend të emigrojnë jashtë vendit, si edhe emigrantët shqiptarë të cilët dëshirojnë të kthehen. Lëvizshmëria e punës duhet të jetë pjesë e të gjitha sistemeve të informacionit për tregun e punës, procedurave dhe mekanizmave rregullatorë të vendit për të siguruar pjesëmarrje të gjerë dhe mbrojtje për shqiptarët që lëvizin, si edhe për punëtorët e huaj.

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

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

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

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

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

Në tabelën e mëposhtme paraqiten objektivat politikë, masat përkatëse dhe produktet madhore për shtyllën A.



Përparësia Strategjike A: Nxitja e mundësive për punë të denjë nëpërmjet politikave aktive të tregut të punës
Treguesi i rezultatit: Politikat e tregut të punës janë efikase dhe ato promovojnë shërbimet bazë të punësimit të të gjithë femrat dhe meshkujt me qëllim rritjen e mundësive të tyre për punë
Indikatorët: 10% më shumë gra e burra në programet e punësimit 75% janë gra nga 55% e të punësuarve pas masave të nxitjes së punësimit 2 herë më shumë investim për masat e nxitjes së punësimit
A1 Modernizimi i Shërbimit Kombëtar të Punësimit, duke përfshirë Drejtorinë e Përgjithshme dhe zyrat rajonale e vendore të punësimit
A1.1 Riorganizimi i zyrave të SHKP-së sipas Modelit të Ri të Shërbimeve të Punësimit. Produktet: Dokumenti politik për Modelin e Ri të Shërbimeve si edhe plani i veprimit të miratuara në vitin 2014. Modeli funksional me 1 “zyrë provë” në Tiranë në fillim të muajit janar 2014. 36 zyra të punës të riorganizuara sipas modelit të ri të shërbimeve deri në vitin 2016. Termat specifikë të referencës të hartuar për 12 zyrat brenda një viti. Manuali mbi llojin dhe cilësinë e shërbimeve i përdorur nga secila zyrë pune rajonale ose vendore. Cilësia e shërbimeve nga secila zyrë e verifikuar. Synimet e barazisë gjinore dhe shanseve të barabarta të integruara në të gjitha modelet, mekanizmat, proceset dhe materialet. Synimet në lidhje me popullsinë rome, PAK-të, femrat në zonat rurale dhe kategoritë e femrave në nevojë të përcaktuara dhe të monitoruara. Lëvizshmëria/emigrimi i punës duke pasur parasysh faktorin gjinor si pjesë integrale e të gjitha modeleve përkatëse, sistemeve të informacionit mbi tregun e punës, mekanizmeve dhe proceseve. Fushatat për rritjen e informacionit të publiku i gjerë mbi organizatat private dhe publike, si edhe ndërmarrjet me qëllim përmirësimin e bazës së rekrutimit dhe ofrimit në pagesë së barabartë për punë të barabartë.
A1.2 Përcaktimi dhe zbatimi i një plani për zhvillimin dhe rekrutimin e stafit të SHKP-së. Produktet: Numrit i stafit të SHKP-Së i rritur me 30%, duke përfshirë minimalisht 30% femra të kualifikuara në poste drejtuese. Norma vjetore e plotësimit të vendeve të lira të punës arrin masën 85%. Norma vjetore e pjesëmarrjes së femrave/meshkujve në programet aktive të tregut të punës arrin shifrën 18% në vitin 2014 dhe 35% deri në fund të vitit 2020. Përshkrimet e punës të miratuara, duke përfshirë standardet e kompetencës për të gjitha kategoritë e stafit në nivel Ministrie, SHKP dhe zyre rajonale/vendore. Sistemi i krijuar për menaxhimin e performancës dhe performanca e SHKP-së në lidhje me përmbushjen e nevojave të klientëve si meshkuj ashtu dhe femra e vlerësuar dy herë në vit. Kompetencat e testuara të stafit duke u krahasuar me standardet dhe për të parë nëse i kuptojnë manualët e shërbimit. Parimi pagesë e barabartë për punë të barabartë i ndjekur në SHKP duke përdorur statistika mbi pagat, të ndara sipas gjinisë. Plani afatmesëm për rekrutimin dhe zhvillimin e Burimeve Njerëzore. Stafi i trajnuar sipas Planit të Zhvillimit të SHKP-së dhe Planit Vjetor të Trajnimit, i aftësuar për adresimin e çështjeve të barazisë gjinore, shanseve të barabarta dhe diversitetit, si edhe i angazhuar për këshillimin e grupeve me nevoja të veçanta. Politika e miratuar për tolerancën zero ndaj diskriminimit dhe ngacmimit seksual si edhe e promovuar te të tretët.
A1.3 Modernizimi i infrastrukturës dhe sistemeve të TI në SHKP. Produktet: Sistemi i ri i TI i përdorur nga të gjithë stafi i SHKP në të gjitha nivelet si edhe i përditësuar duke bërë të mundur kategorizimin e llojeve të ndryshme të klientëve dhe shërbimeve të ofruara me qëllim gjenerimin e statistikave. Stafi i trajnuar për përdorimin e sistemit të TI. Procedurat e bazuara në sistemin informatik (dhe jo në letër) të përcaktuara dhe të miratuara në nivel drejtues. Sportelet e emigracionit në zonat lokale të SHKP-së të pajisura me Teknologjinë e përshtatshme të Informacionit për të ofruar shërbime cilësore (këshillimi, përputhja me vendin e punës) në lidhje me punësimin në lokalitete të tjera si në Shqipëri ashtu edhe jashtë vendit. Numri i mjaftueshëm i kompjuterëve të instaluar në zyrat rajonale dhe lokale të punës. Baza e instaluar e të dhënave për vendet e lira të punës, e cila mbulon gjithë Shqipërinë dhe e përditësuar vazhdimisht nëpërmjet inputeve nga punëdhënësit, SHKP-ja dhe punëkërkuarit (dhe e lidhur me EURES). Sistemi i ri i TI njësoj i aksesueshëm për institucionet e MMSR dhe për aktorët e tjerë të interesuar në nivel kombëtar dhe në nivel rajoni të EJL.
A1.4 Vendosja e modaliteteve të reja të bashkëpunimit me të tretët. Produktet: Numri i vendeve të lira të punës të deklaruar nëpërmjet të tretëve u rrit me 20.000 në vit. Një Panair Pune i organizuar në nivel kombëtar dhe katër të tjerë në nivel rajonal për çdo vit. Dy marrëveshjeve të reja ndërkombëtare për lëvizshmërinë e punës të nënshkruara çdo vit me vende të treta. Marrëveshjet e bashkëpunimit të vendosura me partnerët socialë dhe bizneset për mbledhjen e vendeve të lira të punës si dhe për hartimin dhe zbatimin e PATP-ve. Marrëveshjet e bashkëpunimit të vendosura me agjencitë private dhe OJF-të për zbatimin e PATP-ve. Legislacioni dhe programi i inspektimit të rishikuar për të përfshirë edhe inspektimin e PATP-ve.



MMSR e pajisur me mjetet e nevojshme për identifikimin e vendeve të preferuara për lidhjen e marrëveshjeve dypalëshe, si edhe të mekanizmave të tjerë ndërshtetërorë, të cilët lehtësojnë punësimin e qytetarëve shqiptarë jashtë vendit.

Marrëveshje të reja dhe aktivitete të tjera bashkëpunimi në zbatim të kuadrit ekzistues ndërkombëtar, që rregullon lëvizshmërinë e punës së qytetarëve shqiptarë jashtë vendit. veçanërisht në rajonin e EJL.

A2. Përmirësimi i vazhdueshëm i kuadrit ligjor dhe institucional në përputhje me standardet e ratifikuara ndërkombëtare të punës.

A2.1 Rregullimi i agjencive private të punësimit dhe fuqizimi i bashkëpunimit me shërbimet publike të punësimit.

Produktet:

Legjislacioni për agjencitë private të punësimit i miratuar në bazë të konventës përkatëse të ILO-s.

Aspektet ligjore dhe cilësia të siguruaru nëpërmjet zhvillimit të një numri minimal standardesh për rekrutimin duke përfshirë edhe inspektoratin e punës.

Mekanizmi i ngritur për sigurimin e cilësisë së ofrimit të shërbimit për agjencitë private të punësimit.

Partneritetet vendore të punësimit që përfshijnë edhe agjencitë private të punësimit së bashku me partnerët e tjerë.

Agjencitë private të rekrutimit raportojnë tek autoritetet përkatëse përgjegjëse rregullisht dhe në mënyrë transparente mbi shërbimet e ofruara për popullsinë (femra dhe meshkuj) në Shqipëri dhe jashtë vendit.

Statistikat e rregullta dhe të disponueshme mbi numrin e qytetarëve shqiptarë (femra dhe meshkuj) të mbështetur me punësim jashtë vendit.

A2.2 Zgjerimi i njohjes dhe përmirësimi i shërbimeve të inspektimit për të pakësuar numrin e shkeljeve të ligjit të punës, veçanërisht ato që lidhen me sigurimin e sigurisë dhe shëndetit në punë për punëtorët.

Produktet:

Sistemi modern dhe profesional i inspektimit i ngritur në të gjithë vendin, duke siguruar zbatimin e legjislacionit të punës dhe sigurisë e shëndetit në punë në përputhje me standardet europiane dhe ato ndërkombëtare.

Komiteti i ngritur në Inspektoratin Shtetëror të Punës për Integritetin dhe Parandalimin e Korrupsionit.

Programi i miratuar për Integritetin dhe Parandalimin e Korrupsionit në Inspektoratin Shtetëror të Punës.

Plani i miratuar i veprimit për trajnimet në Inspektoratin Shtetëror të Punës.

Mekanizmat e ngritura për shkëmbimin e informacionit midis MMSR, ISHP dhe agjencive të tjera zbatuese me qëllim përmirësimin e mbulimit të subjekteve dhe të punëtorëve.

Roli i i fuqizuar i inspektimit në lidhje me zbatimin e ligjit për nxitjen e punësimit për PAK-të si edhe të ligjit për të huajt.

A3. Zgjerimi i gamës dhe shtrirjes së shërbimeve dhe programeve të punësimit (politikat aktive të tregut të punës).

A3.1 Vlerësimi dhe hartimi i politikave të përshtatshme dhe me ndjeshmëri për çështjet gjinore në tregun e punës.

Produktet:

PATP-të e përmirësuara, të diversifikuara dhe të përshtatura për rajone të veçanta dhe grupe të synuara.

Procedurat e thjeshtëzuara për aplikimin për PATP.

Zbatimi i fuqishëm i PATP-ve në nivel rajonal nëpërmjet marrëveshjeve të bashkëpunimit.

Treguesit e përmirësuar për sa i përket përfshirjes së grupeve vulnerabel në PATP në nivel rajonal.

PATP-të e miratuara me VKM dhe të zbatuara në të gjithë vendin në mënyrë sa më efektive dhe efektive, si edhe duke siguruar barazi gjinore.

Partneritetet rajonale/vendore të vendosura (të cilat kanë identifikuar nevojat dhe zbatojnë ose monitorojnë masat për formimin dhe punësimin në nivel vendor dhe rajonal).

Trajnimit i organizuar për punëtorët e aftë (si femra ashtu edhe meshkuj) së bashku me biznesin për t'ju përgjigjur kërkesave afatshkurtra (p.sh. projekti TAP).

Baza ligjore për ofrimin e PATP-ve e rishikuar dhe e miratuar.

Politika dhe plani i veprimit në lidhje me shanset e barabarta të hartuara nga SHKP-ja të miratuara dhe të përditësuara çdo vit.

Punonjësit e SHKP-së janë në gjendje të identifikojnë në radhët e klientëve të tyre emigrantët (e mundshëm) dhe t'u ofrojnë atyre shërbimet e duhura/t'i referojnë te njësitë përkatëse mbështetëse (p.sh. në lidhje me çështjet e statusit ligjor, ndihmës mjekësore etj.).

Sistemi funksional për financimin efikas, transparent dhe pjesëmarrës të ofrimit të shërbimit

A3.2 Regjistrimi, profilizimi dhe këshillimi i punëkërkuësve duke pasur parasysh faktorin gjinor.

Produktet:

Regjistrat e verifikuar/pastruar të papunëve për të përfshirë vetëm punëkërkuësit e papunë.

Broshurat e botuara mbi shërbimet e punësimit.

Regjistrat e pastruar të të papunëve për të përfshirë vetëm punëkërkuësit aktivë.

Standardet kombëtare të hartuara dhe të zbatuara në lidhje me rekrutimin etik dhe të drejtë në Shqipëri dhe në botë.

Lista e ISCO/ ESCO dhe Lista Kombëtare e Profesioneve e përdorur nga këshilluesit e punës.

Këshilluesit e SHKP-së të trajnuar dhe të aftësuar për ofrimin e këshillimit duke pasur parasysh faktorin gjinor, si edhe në përputhje me synimet gjithëpërfshirëse dhe nevojat për diversitet.

Këshilluesit e SHKP-së realizojnë profilizimin e punëkërkuësve.

Këshilluesit e SHKP-së bëjnë këshillim në grup ose individual, duke pasur parasysh faktorin gjinor.

Klubet e ngritura të punës.

Këshilluesit e caktuar nga SHKP-ja janë në gjendje të bëjnë referimin e të rinjve (femra ose meshkuj) që mund të jenë sipërmarrës potencialë në radhët e klientëve të tyre drejt sporteve të përkatëse ndihmëse, shërbimeve për zhvillimin e biznesit dhe drejt njësie përkatëse të trajnimit.

Sportelet e emigracionit në zyrat e punësimit ofrojnë këshillim dhe orientim për të gjithë klientët e kthyer, si femra ashtu edhe meshkuj me qëllim lehtësimin e procesit të riintegrit.

Këshillimi i vazhdueshëm për punë i emigrantëve në lidhje me metodat, dokumentacionin, kriteret dhe procedurat që duhen zbatuar me qëllim marrjen e lejes së punës dhe certifikatës për deklarinim e punësimit.



A4. Përmirësimi i monitorimit dhe i vlerësimit të masave të punësimit, me ndjeshmëri për çështjet gjinore.

A4.1 Ngritja e një sistemi të qëndrueshëm dhe me ndjeshmëri për çështjet gjinore për monitorimin dhe vlerësimin, përfshirë vlerësimin e impaktit të masave të punësimit të nëngrupet e punëkërkuarve femra dhe meshkuj.

Produktet:

Plani i Monitorimit për SHKP-në i hartuar dhe i zbatuar, duke përfshirë një metodologji standarde.

Programet e monitoruara dhe të vlerësuara sipas kriterëve, rezultateve dhe treguesve të miratuar.

Politikat e reja të ripërcaktuara dhe të rregulluara, duke u bazuar te raportet e rregullta monitoruese.

Barazia gjinore dhe kriteret e diversitetit janë pjesë integrale e të gjitha procedurave dhe proceseve monitoruese dhe vlerësuese, dhe treguesit përkatës të Treguesve Kombëtarë të Harmonizuar Gjinorë aplikohen në mënyrë të vazhdueshme.

Raportet periodike të përgatitura në lidhje me arritjen e synimeve për punësim dhe formim duke pasur parasysh edhe faktorin gjinor.

Politikat e tregut të punës të përshtatura sipas rekomandimeve kryesore të studimeve dhe vlerësimit e kryera.

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

Investimet për kapitalin njerëzor dhe cilësinë e sistemit të arsimit e formimit janë në qendër të një ekonomie inovative dhe konkurruese, duke ofruar më shumë vende pune sa më cilësore.

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

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

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

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

Në tabelën e mëposhtme përshkruhen objektivat politikë, masat përkatëse dhe produktet madhore për shtyllën B.

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

Treguesi i rezultatit: Sistemi i AFP-së është në gjendje të përgatisë dhe ruajë një forcë të aftë pune në të gjithë sektorët, e cila i përgjigjet kërkesës ekzistuese në tregun e punës në Shqipëri si edhe në rajonin e EJT.

Indikatorët:

Deri në 25% rritja e numrit të meshkujve dhe femrave që ndjekin programe të AFP-së

25% do të jenë vajza nga 40% e të punësuarve pas diplomimit nga arsimi profesional

Deri në 4% rritja e numrit të të rriturve që marrin pjesë në të nxënit gjatë gjithë jetës

Rritja në 55% e pjesëmarrësve në kurset afatshkurtra ku 75% e tyre janë femra

Rritja vjetore me 1 pikë përqindje e raportit të personave me aftësi të kufizuara në AFP

30% shtimi i investimeve për AFP-në në vitin 2020.

B1. Optimizimi i rrjetit të ofruesve të AFP-së për të siguruar një ofertë më të larmishme (duke përfshirë përcaktimin e kompetencave sipas sektorëve)



B1.1 Vlerësimi dhe riorganizimi i ofruesve kryesorë të AFP-së, në nivel rajonal. Produktet: Anketa Kombëtare e ofruesve publikë të AFP-së e përfunduar. Rrjeti kombëtar publik i ofruesve të AFP-së i racionalizuar dhe i rikonceptuar sipas nevojave të tregut të punës, tendencave të emigracionit dhe atyre demografike, si edhe sipas parimeve të multifunksionalitetit, barazisë, diversitetit dhe fleksibilitetit të ofertës së AFP-së. Planet e hollësishme të hartuara së bashku me të gjithë aktorët e tjerë të interesuar në lidhje me mënyrën e kryerjes së transferimit ose shkrirjes së shkollave/QFP-ve në një rrjet strukturash të reja në secilin rajon brenda secilit institucion. Planet e hartuara janë zbatuar. Disa ofrues të AFP-së janë kthyer në qendra multifunksionale të kompetencës për sektorë të caktuar (përgjegjës për hartimin e kurrikulave dhe për trajnimin e mësuesve për sektorin përkatës në Shqipëri) nëpërmjet partneriteteve midis sistemit privat dhe atij publik. Ofruesit e AFP-së informohen mbi tendencat e migracionit të punës në Shqipëri dhe për interesin e popullsisë për përfutimin e aftësive të kërkuara në vendet kryesore të destinacionit, veçanërisht në rajonin e EJT.	B1.2 Mirëmbajtja e bazës së të dhënave dhe sigurimi i cilësisë së ofertës së kualifikimit nga ofruesit privatë të AFP-së në të gjithë vendin. Produktet: Sistemi për akreditimin e AFP-së (duke përfshirë atë privat) i zhvilluar edhe më tej për të siguruar cilësinë e ofertës. Ofruesit e AFP-së gjithnjë e më shumë i nënshtrohen vullnetarisht sistemit të “Etiketës së Cilësisë” të hartuar nga ata vetë. Ofruesit privatë të formimit kanë përfshirë kualifikimet dhe trajnimet e ofruara nga ata në bazën e të dhënave.
B2. Sigurimi i cilësisë së ofruesve të AFP-së, dhe përmirësimi i cilësisë dhe përshtatshmërisë së inputeve të AFP-së (laboratorë, pajisje, kurrikula, materiale mësimore) dhe proceseve të saj.	B2.1 Analiza dhe përmirësimi i ndërtesave, bazave prodhuese dhe pajisjeve ekzistuese të ofruesve të AFP-së, përfshirë mjediset për femrat dhe infrastrukturën që i përgjigjet nevojave të PAK.
Produktet: Analiza e hollësishme e kryer nga ekspertët e sektorit në lidhje me përmirësimin e kërkuar të infrastrukturës, menjëherë pas ripërcaktimit të rrjetit të ofruesve të AFP-së dhe të gamës së profileve që do të ofrohen. Plani Strategjik për Facilitetet dhe Investimet në Pajisje 2015-2020 i hartuar në përputhje me përparësitë sektoriale, planin e ri të rrjetit të ofruesve të AFP-së, Analizën kombëtare dhe rajonale të Nevojave për Aftësi si edhe me diversifikimin përkatës të ofertave të AFP-së, përfshirjen e sektorit privat në ofertën e AFP-së duke u bazuar në kritere të qarta, duke ndjekur standarde cilësore për formimin, të balancuara dhe të miratuara në nivel rajonal. Ofruesit e AFP-së të pajisur sipas një plani investimi, duke përfshirë ambiente të sigurta dhe të përshtatshme për vajzat/gratë dhe infrastrukturë që i përgjigjet nevojave të PAK. Kontratat e promovuara dhe të lidhura midis ofruesve të AFP-së dhe kompanive për përdorimin e pajisjeve dhe mjediseve të tyre duke u bazuar në një analizë për të parë se cila kompani përmbush standarde të caktuara në ofrimin e mjediseve të trajnimit.	B2.2 Krijimi i Katalogut Kombëtar të Kualifikimeve Profesionale (KKKP) dhe rishikimi i të gjithë skeletkurrikulave të AFP-së. Produktet: Modeli i ri për kurrikulat e AFP-së (sistemi modular) i përcaktuar dhe i miratuar në bashkëpunim me stafin e AKAFPK, duke u bazuar në standardet e kompetencës për secilën fushë të të nxëniet. Lista Kombëtare e Profesioneve e rishikuar dhe Katalogu Kombëtar i Kualifikimeve Profesionale i hartuar dhe i miratuar. Këshillat Sektoriale të ngritur me pjesëmarrjen e partnerëve socialë dhe kompetencat e përcaktuara për sektorët e përzgjedhur prioritarë dhe për kualifikimet (shih D2). Aktorët e AKAFPK të trajnuar dhe skeletkurrikulat për kurset e shkurtra dhe të gjata të rishikuara, duke u bazuar në përshkrimet e punës dhe përshkrimet e kualifikimeve (“kualifikimi kombëtar ose standardet e kompetencës”), si edhe të shembujt e përgatitur nga donatorët. Aktorët në institucionet e AFP-së të trajnuar dhe skeletkurrikulat e zhvilluara/përshtatura më tej në bashkëpunim me ekspertë nga bota e biznesit. Kriteret e përcaktuara për sigurimin e cilësisë për miratimin zyrtar të kurrikulave të AFP-së. Një skelet kurrikule kombëtare i bazuar në kompetenca dhe për secilin kualifikim i publikuar <i>online</i>, si pjesë e Katalogut Kombëtar për Kualifikimet Profesionale. Barazia gjinore dhe qëllimet e diversitetit të përfshira në modelin, përmbajtjen dhe ofertën e AFP-së duke eliminuar stereotipat gjinorë në profilizim, kurrikula, promovim dhe në metodologjitë e mësimdhënies. Ofruesit e AFP-së hartojnë programe të cilat janë të përshtatshme për përgatitjen e specialistëve në profesionet e kërkuara në vendet e tjera, duke marrë parasysh edhe avantazhin strategjik të Shqipërisë dhe politikën e përgjithshme qeveritare për ofrimin e punësimit për bashkëkombësit në vende të tjera. Platformat e bashkëpunimit të ngritura midis ofruesve të AFP-së dhe homologëve të tyre jashtë vendit për shkëmbimin e praktikave më të mira, si edhe të teknologjive moderne arsimore.
B2.3 Rishikimi i programeve ekzistuese dhe hartimi i programeve të reja për ofrimin e AFP-së postsekondare. Produktet: Kualifikimet e identifikuara reflektojnë nevojat sektoriale për aftësi. Standardet e hartuara të profesioneve dhe të kualifikimeve. Kurrikulat e hartuara për AFP-në postsekondare në sektorët dhe kualifikimet përparësore dhe të botuara <i>online</i> si pjesë e Katalogut Kombëtar të Kualifikimeve Profesionale. Marrëveshjet e bashkëpunimit ndërinstitucional të lidhura midis shkollave dhe universiteteve, për të ofruar AFP-në postsekondare. Mësuesit dhe trajnerët e trajnuar për programet e AFP-së postsekondare.	



Kushtet e krijuara për praktikë mësimore së bashku me sektorin privat. Marrëveshjet e nënshkruara për zbatimin e programeve të AFP-së postsekondare ose të studimeve të tjera jouniversitare midis institucioneve të arsimit të lartë, ofruesve të AFP-së dhe sektorit privat.
B2.4 Vlerësimi i materialeve mësimore ekzistuese, përfshirë përmbajtjen e tyre në lidhje me barazinë gjinore dhe ekzistencën e stereotipave gjinorë, si edhe përshtatshmërinë për PAK-un. Produktet: Materialet mësimore të hartuara (përveç teksteve mësimore) për të shoqëruar kurrikulën e re (siç është vepruar me shkollat ekonomike). Rishikimi i përfunduar i materialeve mësimore duke pasur parasysh faktorin gjinor. Përshtatshmëria për PAK e vlerësuar dhe mangësitë e identifikuar. Materialet mësimore të botuara <i>online</i> në formatin <i>e-book</i> në portalin e sistemit të AFP-së.
B2.5 Përcaktimi dhe zbatimi i kriterëve të sigurimit të cilësisë në sistemin e AFP-së (në nivel ofruesi) dhe ndryshimi i verifikimit të brendshëm dhe të jashtëm të zbatimit të kurrikulës së AFP-së (inspektimi). Produktet: Kriteret e ripërcaktuara të akreditimit dhe sigurimit të cilësisë për ofruesit publikë dhe privatë në lidhje me faktin nëse ato ofrojnë apo jo trajnim për aftësi të punësueshme. Ofruesit publik të AFP-së kryejnë vetëvlerësimin dhe zbatojnë planet e tyre të zhvillimit. Roli dhe kriteret e ripërcaktuara për inspektimin e ofertës publike të AFP-së (standardet kombëtare). Plani i zbatuar shumëvjeçar për inspektimet e ofruesve të AFP-së.
B3. Rritja e imazhit të AFP-së dhe informimi në lidhje me ofruesit, kualifikimet dhe ofertën e AFP-së.
B3.1 Organizimi i fushatave publicitare, informuese dhe ndërgjegjësuere mbi rëndësinë dhe mundësitë e ofruara nga AFP-ja dhe TNGjGj] për vajzat, djemtë, gratë dhe burrat në zonat urbane dhe rurale. Produktet: Spotet dhe emisionet televizive, artikujt e gazetave dhe posterat/banderolat, fletëpalosjet, broshurat e çliruara nga stereotipat gjinore që transmetojnë një mesazh gjithëpërfshirës. Informacioni i përhapur në lidhje me rrugët/mundësitë drejt AFP-së për nxënësit e shkollave të arsimit bazë. Aktivitetet e organizuara si për shembull Karriera Vjetore dhe panairët e punës. Ditët e hapura të organizuara nga ofruesit e AFP-së. Ditët e punës në biznese të organizuara për nxënësit e shkollave. Punësimi dhe niveli i pagave të të diplomuarve nga AFP-ja e reformuar të analizuara. Qasja më e fokusuar e ndjekur për të arritur deri te gratë dhe vajzat në zonat rurale dhe urbane. Këshillimi i vajzave dhe djemve që zgjedhin trajnimin në profesione jotradicionale. Përfshirja e vajzave në kurse jotradicionale, veçanërisht në sektorë që kanë shumë potencial dhe produktivitet, e promovuar publikisht
B3.2 Dizajnimi i portaleve/bazës së të dhënave publike, interaktive dhe të kërkueshme në Internet në lidhje me kualifikimet, kurrikulat dhe ofertën e ofruesve të AFP-së. Produktet: Baza e disponueshme e të dhënave interaktive, e orientuar nga kërkesa, e lehtë për përdoruesit, e kërkueshme sipas vendndodhjes, sipas sektorit/kualifikimeve dhe ofertave të AFP-së, duke përfshirë lidhje që mundësojnë aksesimin e platformës së ofruesit për të marrë informacion të mëtejshëm. Kurrikulat e miratuara dhe materialet mësimore në dispozicion të botuara <i>online</i>. Të dhënat e përditësuara nga AKAFPK dhe nga ofruesit e AFP-së, me qëllim reklamimin e tyre (për përdorim nga nxënës potencialë, SHKP-ja dhe partnerët socialë). Publiciteti për të siguruar përdorimin nga nxënës potencialë, AKAFPK dhe shërbimet e punësimit.
B3.3 Përgatitja për pjesëmarrjen e nxënësve/kursantëve të AFP-së në konkurse kombëtare, evropiane dhe botërore të aftësive, promovimi në media. Produktet: Nxënësit/kursantët shqiptarë meshkuj dhe femra të cilët kanë studiuar në sistemin e AFP-së marrin pjesë në konkurse aftësish kombëtare, evropiane dhe botërore.
B4. Forcimi i lidhjeve midis të nxënës dhe punës si edhe lehtësimi i kalimit në punë
B4.1 Prezantimi i një modeli tashmë të testuar në të gjitha institucionet e AFP-së për të vendosur lidhjet midis këtyre të fundit dhe bizneseve. Produktet: Mësuesit në të gjitha institucionet publike të AFP-së kanë PASO-n ose një rol të ngjashëm (mësuesit duhet të kenë eksperiencën e duhur teknike për fusha të caktuara profesionale). Trajnimi i organizuar për mësuesit e përzgjedhur për zbatimin e një modeli të tillë.
B4.2 Lidhja e marrëveshjeve me kompanitë dhe/ose shoqatat e biznesit që plotësojnë kriteret për ofrimin e kualifikimeve për nxënësit/kursantët. Produktet: Marrëveshjet me bizneset dhe /ose shoqatat e biznesit, të nënshkruara nga Ministria (në të ardhmen nga ofruesit e AFP-së). Përtëritja periodike e marrëveshjeve (rol i lehtësues i Ministrisë).



B4.3 Organizimi i elementeve të modelit të sistemit dual, duke përfshirë praktikat e nxënësve si pjesë e kurrikulës së AFP-së. Produktet: Mësimet e nxjerra nga përvojat e projekteve të Swisscontact dhe GIZ. Elementet e modelit dual të formimit zbatohen, duke përfshirë të nxënësit me bazë projektet dhe punën në institucionet e AFP-së; praktikat në kompani janë bërë pjesë sistematike e zbatimit të kurrikulës së AFP-së në bashkëpunim të ngushtë me sektorin privat.
B4.4 Nxitja e të nxënësit mbi sipërmarrjen dhe mbi sipërmarrjen e femrave si një kompetencë kyçe. Produktet: Rekomandimet nga strategjia e BDI dhe nga vlerësimi i Aktit të BE-së për Bizneset e Vogla (OECD/ETF 2013) kanë qenë në bazën e një strategjie të përbashkët në lidhje me të Nxënësit mbi Sipërmarrjen (MZHETS, MMSR, MAS, MBZHRAU). Plani i përbashkët i veprimit për nxënësin mbi sipërmarrjen, duke përfshirë hartimin e kurrikulave, materialeve mësimore, trajnimin e mësuesve, pjesë të kualifikimit bazë në AFP dhe formimit të të rriturve i hartuar dhe i zbatuar, të dyja si pjesë e edukimit mbi biznesin dhe si një lëndë e detyrueshme për të gjithë. Kompetencat kyçe të identifikuara nga treguesit e Aktit të Stambollit të BE-së për bizneset e vogla pasqyrohen në kurrikulat dhe kurset e formimit në AFP. Programet e posaçme mbi sipërmarrjen që synojnë veçanërisht vajzat dhe gratë, duke përfshirë zonat rurale. Programet e hartuara dhe të zbatuara mbi aftësitë drejtuese dhe menaxhuese që synojnë në mënyrë të veçantë gratë dhe vajzat.
B4.5 Përgatitja e materialeve mësimore për aftësitë e kalimit në punë. Produktet: Materialet mësimore të përgatitura dhe mësuesit e trajnuar mbi zbatimin e lëndës së detyrueshme Aftësim për Jetën në arsimin sekondar. Në përputhje me politikën kombëtare gjinore, promovimi i përzgjedhjes nga gratë dhe vajzat i kurseve jotradicionale në sektorë që kanë potencial dhe produktivitet të lartë për ekonominë shqiptare.
B5. Përmirësimi i emërimit dhe i kompetencave të mësuesve të AFP-së, si dhe i trajnerëve të mësuesve (trajnimi fillestar dhe i vazhdueshëm profesional), të aktorëve të ngarkuar për menaxhimin rajonal, drejtuesve të shkollave ose qendrave profesionale.
B5.1 Përcaktimi i një politike të re për marrjen në punë dhe zhvillimin profesional të mësuesve dhe instruktorëve të AFP-së për të siguruar cilësi të nxënies dhe mësimdhënies. Produktet: Dokumenti politik mbi standardet e kompetencave, trajnimin para fillimit të punës, certifikimin, kriteret për përzgjedhjen ose rekrutimin, nivelet e pagave dhe zhvillimin e vazhdueshëm profesional të mësuesve dhe instruktorëve të AFP-së (duke ju referuar dokumentit përkatës të CARDS) i miratuar.
B5.2 Vlerësimi i kompetencave të mësuesve të AFP-së në institucionet e AFP-së dhe kryerja e analizës së kërkesës për mësues dhe instruktorë të AFP-së, në të gjithë vendin dhe sipas profileve. Produktet: Plani kombëtar i miratuar për përzgjedhjen/rekrutimin dhe zhvillimin e mësuesve dhe instruktorëve/specialistëve në një perspektivë 5-10 vjeçare, menjëherë pas ripërcaktimit të rrjetit të ofruesve të AFP-së dhe profileve të AFP-së që do të ofrohen.
B5.3 Rishikimi i modelit të përgatitjes së mësuesve të AFP-së. Produktet: Programi i rishikuar për mësuesit e AFP-së para emërimit Trajnimi i kryer për instruktorët e AFP-së mbi elementet pedagogjike. Programi i trajnimit para emërimit i zbatuar në vitin 2015. Mekanizmi i akreditimit i ngritur për aksesimin e profesionit të mësuesit të AFP-së dhe masat trajnuese të përcaktuara.
B5.4 Kryerja e trajnimeve fillestare për mësuesit e AFP-së (kandidatët) duke përfshirë modulet e detyrueshme për barazinë gjinore dhe përfshirjen sociale/çështjet e diversitetit. Produktet: Trajnimi i detyruar i organizuar për mësuesit potencialë të AFP-së mbi çështjet e barazisë ligjore dhe përfshirjen sociale/çështjet e diversitetit.
B5.5 Organizimi dhe kryerja e trajnimeve të shumta për të gjithë mësuesit e AFP-së (në marrëdhënie pune), duke përfshirë zhvillimin e detyrueshëm të kapaciteteve në lidhje me barazinë gjinore dhe përfshirjen sociale/çështjet e diversitetit. Produktet: Nevojat për trajnim të identifikuar. Baza e të dhënave për trajnerët e përgatitur (duke përfshirë personat e trajnuar nga projekte të ndryshme), sipas fushave të specialitetit, si për trajnimin para fillimit të punës ashtu edhe gjatë kohës së punës. Lista e moduleve të disponueshme të trajnimit e regjistruar në bazën e të dhënave. Planit vjetor i përcaktuar për organizimin e trajnimit të mësuesve dhe fondet e caktuara. Rrjeti i organizuar i mësuesve në të njëjtën fushë profesionale (si komunitete praktike). Materialet <i>online</i> për t'u përdorur nga vetë mësuesit për <i>self-learning</i> (vetënxënie) të miratuara. Modulet mbi barazinë gjinore dhe diversitetin e njohurive janë pjesë integrale e materialeve të trajnimit për mësuesit e AFP-së
B5.6 Organizimi dhe kryerja e trajnimit për drejtuesit e burimeve njerëzore në AFP-në publike (drejtuesit rajonalë, drejtorët, anëtarët e Bordit, inspektorët e AFP-së). Produktet: Nevojat për trajnim të identifikuar. Baza e të dhënave për trajnerët e akredituar dhe modulet e trajnimit e krijuar dhe e përditësuar. Shkëmbimi i informacionit, nxënja dhe zgjidhja e problemeve ndërmjet rrjetit të drejtorëve të institucioneve të AFP-së. Trajnimi i organizuar për drejtuesit, menaxherët, anëtarët e bordit dhe për burimet e tjera njerëzore të AFP-së duke filluar nga viti 2015.



C. Nxitja e përfshirjes sociale dhe kohezionit territorial

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

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

Me qëllim që të zgjerohet përfshirja sociale, kjo strategji do të përqendrohet në tri fusha politike. Së pari, reformimi dhe zgjerimi i Shërbimit Kombëtar të Punësimit, shoqëruar nga një përmirësim i gamës dhe mbulimit me shërbimet e punësimit e programet aktive të

tregut të punës, do të jetë çelësi për përmirësimin e lidhjes me tregun e punës dhe për perspektivën e punësimit të grupeve të popullsisë në rrezik përjashtimi. Së dyti, produktiviteti më i lartë në sektorin bujqësor, si objektivi kryesor i *strategjisë Sektoriale të Zhvillimit Rural dhe Bujqësor*, do të shtrihet në zinxhirin e prodhimit ushqimor, duke shtuar në këtë mënyrë punësimin jashtë fermave dhe mundësitë për fitim për individët që jetojnë në zonat rurale. Së fundi, reforma e rrjetit të sigurimit social do të përmirësojë barazinë, frytshmërinë dhe efektivitetin e sistemit të mbrojtjes sociale, do të pakësojë rrjedhjet dhe gabimet në përcaktimin e objektivave, duke çliruar në këtë mënyrë burimet për të zgjeruar mbulimin dhe nivelin e përfitimeve. Gjithashtu, lidhjet me punësimin do të fuqizohen nga paraqitja e shërbimeve dhe programeve për të kaluar përfituesit nga asistenca sociale në punë.

Piketat në këtë përparësi lidhen me uljen e shkallës së papunësisë afatgjatë për femrat në 61 për qind dhe për meshkujt në 59 për qind të papunësisë së përgjithshme; me uljen e shkallës së papunësisë së të rinjve (15-24 vjeç) për të rejtat nga 33.8 për qind në 25 për qind dhe për të rinjtë nga 43.6 në 35 për qind. Po kështu, reduktimi i hendekut gjinor të pagave në 4 për ta; rritja e numrit të përfituesve nga ndihma sociale të përfshirë te programet e nxitjes së punësimit në 10 për qind të numrit total të pjesëmarrësve në programet e nxitjes së punësimit; rritje vjetore në numrin e femrave dhe meshkujve që mbulohen nga sigurimet shoqërore dhe shëndetësore rreth 1 pikë përqindje; si dhe ulja e disparitetit të punësimit midis rajoneve në nivelin 1:2.

Në tabelën e mëposhtme paraqiten objektivat politikë, masat përkatëse dhe produktet madhore për shtyllën C.



Përparësia strategjike C. Nxitja e përfshirjes sociale dhe e kohezionit territorial

Tregues rezultati: Të gjithë femrat dhe meshkujt kanë akses në formim profesional dhe shërbimet mbështetëse duke mundësuar kontributin e tyre dhe përfitimin nga zhvillimi social-ekonomik në rajone, veçanërisht te popullsia rurale

Indikatorët:

Reduktim i papunësisë afatgjatë për femrat në 61% dhe meshkujt në 59%

Reduktim i papunësisë rinore për të rejtat nga 33.8% deri në 25% dhe për të rinjtë nga 43.6% në 35%

Ulja e papunësisë afatgjatë në 61% për femrat dhe 59% për burrat

Reduktim i hendekut gjinor të pagave me 4 pikë përqindje

10% të pjesëmarrësve në programe të nxitje së punësimit vijnë nga përfituesit e ndihmës sociale

Rritje vjetore e mbulimit nga sigurimet shoqërore dhe shëndetësore me 1 pikë përqindje.

C1. Shtrirja e shërbimeve të punësimit dhe formimit profesional në zonat rurale

C1.1 Vendorsja e marrëdhënieve të bashkëpunimit ndërministror për të trajtuar gjendjen në zonat rurale, duke përfshirë bashkërendimin me iniciativat e qeverisë si dhe Strategjinë për Zhvillim Rural.

Produktet:

Produktet Inputet e siguruar për Strategjinë e Zhvillimit Rural nga Ministria e Bujqësisë dhe e Zhvillimit Rural.

Metodologjitë e rishikuara të anketave statistikore për të marrë në konsideratë edhe femrat dhe meshkujt që jetojnë në zonat rurale.

Sistemi i ri për regjistrimin e punëkërkuarve të papunë, si femra ashtu dhe meshkuj, nga zonat rurale.

Rishikimi i termit “i vetëpunësuar” në zonat rurale së bashku me INSTAT-in. Personat (familjet) që kanë pronësi mbi një copë tokë nuk konsiderohen të vetëpunësuar për definitionem (p.sh. Maqedonia dhe Rumania mbulojnë personat që jetojnë në fshatra).

Sistemi i përcaktuar dhe i zbatuar për regjistrimin e punëtorëve femra dhe meshkuj në zonat rurale, pagesa e një takse të vogël në shkëmbim të mbrojtjes sociale minimale dhe të shërbimeve të punësimit.

Metodologjia statistikore e ngritur për gjurmimin e femrave dhe meshkujve që migrojnë në mënyrë të theksuar nga zonat rurale.

Zonat me migrim të theksuar nga zonat rurale drejt zonave urbane të identifikuar.

C1.2 Shtrirja e shërbimeve të punësimit në zonat rurale.

Produktet:

Harta e përfunduar e mbulimit territorial nga zyrat e SHKP-së. (Fokusi është te zonat e pambuluara me qëllim sigurimin e ofrimit të shërbimit sipas ndryshimeve rajonale.)

Stafi i SHKP-së ka përditësuar njohuritë dhe informacionin mbi nevojat e femrave dhe meshkujve në zonat rurale, si edhe mbi mbështetjen e tyre, duke përfshirë trajnimin dhe PATP-të e tjera të cilat ato mund të referohen.

Plani i Veprimit i hartuar dhe i zbatuar, duke përfshirë ngritjen e kapaciteteve të stafit të SHKP-së.

Nismat e formuluar për të nxitur regjistrimin e femrave dhe meshkujve nga zonat rurale.

Ofrimi i shërbimeve të punësimit për punëkërkuarët e papunë, femra dhe meshkuj në zonat rurale nëpërmjet njësive të lëvizshme.

C1.3 Rritja e ofertës së AFP-së në zonat rurale dhe mbërritja deri te personat e përjashtuar dhe të cenueshëm, gra, vajza, burra apo djem.

Produktet:

Ofruesit e formimit publik apo privat do të vendosin degë ose njësi lëvizëse për të ofruar kurse formimi edhe në zonat rurale, të përshtatura për nevojat e popullsisë rurale, duke përfshirë të rinjtë dhe të rejtat si edhe femrat e të gjitha grupmoshave.

Kurset bazë dhe ato praktike për zanatet, punën në fermë, përpunimin ushqimor të ofruara për punëtorët ruralë si femra ashtu edhe meshkuj.

AFP sekondare do të mbulojë formimin si teknikë të përpunimit agroushqimor, veçanërisht për femra.

C1.4 C1.4 Formimi dhe punësimi i femrave dhe meshkujve në nevojë, duke përfshirë romët dhe PAK.

Produktet:

Për herë të parë në vitin 2014 do të zbatohet një program i ri në lidhje me subvencionimin e pagave dhe formimin nëpërmjet punës për PAK.

PATP-të e rishikuara dhe masat e reja të hartuara.

Masat e reja për nxitjen e punësimit për femrat dhe meshkujt në nevojë, ndër të cilët romët dhe PAK të shtrira edhe në zonat rurale.

C2. Nxitja e sipërmarrjes sociale (ekonomia sociale dhe vendet e punës në sektorin e tretë) dhe fuqizimit ekonomik të femrave

C2.1 Hartimi dhe zbatimi i masave në lidhje me sipërmarrjen sociale.

Produktet:

Rritja e numrit të grave dhe vajzave përfituese.

Studimi gjurmues në lidhje me përfituesit femra/meshkuj që përparojnë drejt punësimit/ hapjes së një aktiviteti, grupimeve etj. në zonat rurale dhe urbane.

Programi i hartuar për këshillimin (*mentoring*) e grave dhe vajzave i aksesueshëm edhe në zonat rurale.

Koncepti i ndërmarrjes sociale (duke përfshirë modelin e kooperativave) i përcaktuar dhe i adresuar nëpërmjet legjislacionit të duhur, nga këndvështrimi rajonal i EJJL.

Strategjitë gjithëpërfshirëse të hartuara për fillimin e aktivitetit ku përfshihet konsulenca në *one-stop-shop* dhe përgatitja e vlerësimit të idesë së biznesit profesional.

Formimi modular i siguruar për përgatitjen e konsulencës në fillim të aktivitetit dhe në vazhdimësi, gjatë të paktën vitit të parë të



vetëpunësimet. Kualifikimet e kërkuara nga Akti për Biznesin e Vogël në Europë, Treguesit e Stambollit të integruara në modulet e SHKP-së, dhe të pasqyruara në të gjitha masat: në formim, këshillim dhe konsulencë për biznes. Aksesi në rritje në formim dhe në tregun e punës për femrat, duke mbështetur politikën, masat dhe nismat që synojnë harmonizimin e punës me jetën në familje (p.sh., mjediset për kujdesin ndaj fëmijëve), duke përfshirë zonat rurale. Bashkëpunim ndërsektorial midis Grupit Këshillimor mbi Politikën për Sipërmarrjen e femrave (MZHETS), SHKP dhe sistemit të AFP.
C2.2 Krijimi i kushteve për nxitjen e punësimit për femrat dhe meshkujt në sektorin e tretë (fokusi i ndërmarrjeve sociale). Produktet: Rritja e kapaciteteve të OJF-ve, duke përfshirë përmirësimin e njohurive dhe aftësive menaxhuese, për të mbështetur profesionalizmin, formimin mbi ngritjen dhe zbatimin e një biznesi të ri dhe nxitja e “partneritetit të të nxënës”. Trajnimi i kryer për autoritetet vendore dhe rajonale si edhe institucionet e tjera mbi mënyrën e punës me organizatat e sektorit të tretë. Bashkëpunimi midis OJF-ve dhe sektorit të biznesit i promovuar.
C3. Paraqitja e strategjisë së aktivizimit për të minimizuar pasivitetin dhe grackat e ndihmës sociale
C3.1 Reformimi i sistemit të ndihmës sociale për të shmangur rrjedhjet, gabimet, për të rritur mbulimin e personave që e meritojnë dhe për të lidhur ndihmën ekonomike me riintegrimin në tregun e punës. Produktet: Kryerja e harmonizuar e shërbimeve të punësimit dhe shërbimeve sociale për të adresuar nevojat e individëve, që përballen me disavantazhe të shumta, për të maksimizuar ndërvëprimin midis politikave pasive dhe aktive, për të identifikuar faktorët pengues për hyrjen në tregun e punës dhe për të reduktuar varësinë nga ndihma ekonomike. Sistemi i ngritur që kombinon ndihmën sociale dhe politikën aktive të tregut të punës (mundësisht duke përfshirë një program për punët komunitare) për të mbështetur integrimin në tregun e punës të personave që marrin ndihmën ekonomike Mekanizmi monitorues i ngritur, i cili ndjek situatën e femrave dhe meshkujve në nevojë në Shqipëri, duke përfshirë ato që janë prekur nga emigracioni.

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

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

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

Strategjia për përmirësimin e qeverisjes së tregut të punës bazohet në një qasje shumëplanëshe, në mekanizma të fuqishëm të dialogut social dhe përfshin: i) fuqizimin e kapaciteteve të Drejtorisë së politikave të punësimit në MMSR për të menaxhuar ciklin e politikave të punësimit (d.m.th. analiza, planifikimi, formulimi, monitorimi dhe vlerësimi i politikës së punësimit); ii) ngritjen e një strukture autonome administrimit dhe zhvillimit

e AFP; iii) përmirësimin e cilësisë, peshës e mbulimit të sistemit të arsimit dhe kualifikimit profesional, si në nivel kombëtar ashtu edhe në nivel ndërkombëtar nëpërmjet zbatimit të Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve (KSHK); iv) modernizimin e kuadrit ligjor; dhe v) përmirësimin e cilësisë së informacionit mbi tregun e punës dhe të përdorimit të tij.

Reforma e sistemit të qeverisjes së aftësive do të përqendrohet te zhvillimi i politikave të bazuara në evidenca, te një sistem më efikas planifikimi dhe menaxhimi, te përcaktimi i nevojave për aftësi, te përmirësimi i ofertës të shërbimit në arsim dhe kualifikim, si edhe rritja e burimeve. Mandati i strukturës së re (aktualisht AKAFPK) për kualifikimet profesionale, të cilit do t'i besohet planifikimi, bashkërendimi dhe vlerësimi i ofertës së arsimit e formimit profesional, do të përcaktohet në bashkëpunim me partnerët socialë. Dialogu social do të përshkojë hartimin, monitorimin dhe vlerësimin e politikave kombëtare të arsimit dhe formimit profesional; përcaktimin e nevojave për aftësi; hartimin e kualifikimeve; menaxhimin e arsimit dhe formimit profesional; ofrimin e të nxënës në ndërmarrje dhe në stazhe; si dhe vlerësimin e kompetencave të individëve. Oferta e arsimit dhe formimit profesional do të zgjerohet për profesionet dhe aftësitë më të kërkuara në tregun



e punës, siç do të përcaktohet në sistemin e parashikimit të aftësive dhe në një linjë me kërkesat e ekonomisë së bazuar në njohuri. Korniza Shqiptare e Kualifikimeve do të bëhet operationale nëpërmjet zhvillimit të standardeve dhe rrugëve drejt formimit; paraqitjes së sistemeve të njohjes dhe certifikimit; përmirësimit të kurrikulave, programeve dhe metodologjive të mësimdhënies e formimit, në partneritet me sektorin privat. Sistemi i financimit do të rishikohet me qëllim edhe nxitjen e partneriteteve midis sistemit publik dhe privat, si edhe garantimin e arritjeve të përparësive strategjike të përcaktuara nëpërmjet krijimit të Fondit të Punësimit dhe Zhvillimit të Aftësive.

Një sistem modern qeverisjeje kërkon një administratë publike efikase, dialog të fuqishëm social, përdorim të frytshëm të burimeve financiare dhe hartim, monitorim e vlerësim të mirë të politikave të tregut të punës. MMSR do të krijojë një sistem menaxhimi të mbështetur në rezultate, i cili do të vlerësojë rregullisht cilësinë e shërbimit dhe rezultatet e arritura nga politikat e tregut të punës. Një sistem i tillë do të: i) përcaktojë në terma të matshëm rezultatet që kërkojnë, si edhe do të përgatisë një udhërrëfyes për arritjet e tyre; ii) përcaktojë objektiva dhe tregues të ndjeshëm ndaj çështjeve gjinore (për të gjykuar performancën e masave); iii) zhvillojë një metodë për mbledhjen e rregullt të të dhënave

sipas gjinisë, duke përfshirë jo vetëm Treguesit Kombëtarë të Harmonizuar Gjinorë për të bërë krahasimin e rezultateve të arritura me objektivat; iv) integrojë vlerësimet për mbledhjen e informacionit të padisponueshëm nëpërmjet monitorimit; dhe (v) përdorë informacionin e dalë nga monitorimi dhe vlerësimi për vendimmarrje, dhënie llogarie dhe planifikim strategjik.

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

Në tabelën e mëposhtme përshkruhen objektivat politike, masat përkatëse dhe produktet madhore për shtyllën D.

Përparësia Strategjike D. Fuqizimi i qeverisjes së tregut të punës dhe i sistemeve të kualifikimit
Treguesi i rezultatit: Tregu i punës dhe sistemet e kualifikimeve janë të mirëqeverisura dhe përdorin burimet financiare dhe njerëzore në mënyrë transparente dhe efikase
Indikatorët: 75% e stafit të MMSR punon për reformat e Strategjisë Përbushen të paktën 80% e objektivave të Strategjisë për punësim dhe aftësi Krijimi i Fondit të Punësimit dhe Zhvillimit të Aftësive Mekanizma të shëndoshë për monitorimin dhe vlerësimin e arritjeve në AFP dhe tregun e punës Kuadër ligjor sipas standardeve evropiane përfshirë zhvillimin e mëtejshëm të Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve Forcimi i dialogut social Rritja e përfshirjes së biznesit në drejtimin dhe financimin e sektorëve.
D1. Reformimi i financimit dhe qeverisjes së tregut të punës dhe i sistemeve të AFP-së
D1.1 Krijimi i Fondit të Punësimit dhe Zhvillimit të Aftësive. Produktet: Parimet dhe mekanizmat e Fondit të Punësimit dhe Zhvillimit të Aftësive si për mbledhjen e kontributeve ashtu edhe për disbursimin e fondeve të hartuara në konsultime me sektorin privat dhe donatorët. Legjislacioni për Fondin e Punësimit dhe Zhvillimit të Aftësive hartuar dhe i miratuar. Drejtnesit dhe stafi për Fondin e Punësimit dhe Zhvillimit të Aftësive të rekrutuar dhe të trajnuar. Procedurat e Fondit të Punësimit dhe Zhvillimit të Aftësive të hartuara dhe të vëna në zbatim. Planet vjetore zbatuese të hartuara dhe të zbatuara nëpërmjet rregulloreve të veçanta. Roli i fuqizuar i biznesit si ndërmjetës. Thirrjet për aplikime të publikuara për të financuar masat e formimit dhe punësimit sipas kritereve specifike.



Kontratat me ofruesit të nënshkruara dhe të menaxhuara. Fushatat ndërgjegjësuere, publiciteti dhe aktivitetet e zbatuara të monitorimit, vlerësimit dhe raportimit.
D1.2 Krijimi i (një) strukture/strukturave për administrimin, mbikqyrjen dhe zhvillimin e AFP-së (aktualisht AKAFPK). Produktet: Ligji i rishikuar dhe aktet nënligjore përkatëse të hartuara dhe miratuara. Pjesëmarrja e fuqishme e sektorit privat në vendimmarrje në lidhje me strukturat dhe aktivitetet vjetore për zhvillim e siguruar. Struktura/strukturat e ngritura për administrimin, zhvillimin dhe perspektivën e AFP-së në Shqipëri dhe tabela organizative dhe detyrat e përcaktuara. Stafi i rekrutuar dhe i trajnuar në përputhje me detyrat e reja dhe me analizën e nevojave për trajnim. Planet vjetore për zhvillimin e AFP-së të miratuara në përputhje me Planin e Veprimit të SKPA 2020 dhe raportimi i siguruar i progresit.
D1.3 Fuqizimi i rolit të Këshillit Kombëtar të Punës. Produktet: Këshilli Kombëtar i Punës funksional me përfaqësim trepalësh, i aprovuar. Kuadri ligjor për vënien në funksionim të Këshillit Kombëtar të Punës, i hartuar. Përputhja me kuotën prej minimalisht 30% të femrave të kualifikuara në pozicionet vendimmarrëse/drejtuese.
D1.4 Krijimi i Këshillit Kombëtar të Punësimit dhe AFP-së. Produkte: Mekanizmat e ngritura për takimet e rregullta të Këshillit Kombëtar të Punësimit dhe AFP-së. Komitetet <i>ad hoc</i> të ngritura. Plani operacional i Këshillit Kombëtar të Punësimit dhe AFP-së i hartuar dhe i përditësuar rregullisht. Vendimet për qeverisjen dhe financimin e punësimit dhe AFP-së merren në kohën e duhur, duke pasur parasysh edhe faktorin e barazisë gjinore.
D2. Përpunimi dhe zbatimi i Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve
D2.1 Rishikimi i punës së ndërmarrë mbi kualifikimet profesionale të KSHK-së. Produktet: Kuadri ligjor për KSHK i rishikuar. Paketa ligjore (rregulloret financiare, administrative etj.) e përgatitur. Puna e bërë deri më sot mbi kualifikimet nga AKAFPK dhe nga projektet e ndryshme të donatorëve, si dhe mbi kualifikimet e ofruara nga ofruesit publikë ose privatë të AFP-së apo nga universitetet, ose kualifikime që ekzistojnë vetëm në letër, e rishikuar. Studimi i modeleve të ndryshme për zbatimin e sistemit të krediteve në AFP, i kryer. Modeli shqiptar i sistemit të krediteve, i konceptuar.
D2.2 Ngritja dhe funksionimi i komiteve sektoriale. Produktet: Sektorët me rëndësi strategjike për Shqipërinë të priorizuar dhe komitetet sektoriale të ngritura me përfaqësim të partnerëve socialë. Përputhja me kuotën prej minimalisht 30% të femrave të kualifikuara në pozicionet vendimmarrëse/drejtuese. Komitetet sektoriale bënë rishikimin e kualifikimeve të kërkuara brenda sektorit të tyre. Lista e rishikuar e profesioneve të AKAFPK. Komitetet sektoriale hartuan standardet profesionale në nivele të ndryshme të kompetencës për një listë përparësore profesionale.
D2.3 Rishikimi dhe lidhja e kurrikulave me KSHK-në. Produktet: Kurrikulat e rishikuara në bazë të kualifikimeve të lidhura me nivelet e KSHK-së.
D2.4 Përzgjedhja e strukturave dhe përcaktimi i procedurave për vlefshmërinë e kualifikimeve, vlerësimin e aftësive, certifikimin dhe njohjen e të nxënit të mëparshëm (NjNM). Produktet: Strukturat e përcaktuara dhe procedurat e përgatitura për vlefhtësimin e kualifikimeve të caktuara, vlerësimet e njohurive, aftësive dhe kompetencave, certifikimin, si dhe vlefhtësimin e të nxënit të mëparshëm. Sistemi kombëtar i kualifikimeve është në gjendje të njohë përvojën e punës, aftësitë dhe kualifikimet e marra jashtë vendit.
D3. Përmirësimi i cilësisë dhe i ndjeshmërisë gjinore, kur flitet për informacionin në tregun e punës dhe sigurimi i përdorimit të tij për një qeverisje më të barabartë dhe më efektive, duke përfshirë edhe financimet
D3.1 Rishikimi i anketave ekzistuese dhe i analizave të aftësive që nevojiten në nivele kombëtare dhe rajonale, edhe nga këndvështrimi i barazisë gjinore. Produktet: Analiza sistematike e nevojave për aftësi e kryer, duke pasur parasysh faktorin gjinor, dhe publikimi i gjetjeve online. Vlerësimi i nevojave për aftësi dhe metodologjitë përkatëse marrin parasysh lëvizshmërinë/emigracionin e popullsisë. Masat për zhvillimin e kapaciteteve që sigurojnë që aspektet e barazisë gjinore, diversitetit dhe shanseve të barabarta të integrohen në të gjitha metodologjitë, studimet dhe analizat e të dhënave të AFP-së dhe të tregut të punës. Nevojat rajonale për aftësi, duke përdorur studimin bazë të ETF-GIZ dhe planet për zhvillimin rajonal (UNDP), përveç të tjerave. Analizat kombëtare dhe rajonale të nevojave për aftësi i kanë shërbyer rikonceptimit të rrjetit të ofruesve të AFP-së dhe të profileve të AFP-së të ofruara në Shqipëri dhe në secilin rajon, duke pasur parasysh faktorin gjinor.
D3.2 Ngritja e një sistemi gjurmimi me ndjeshmëri për çështjet gjinore për të diplomuarit nga AFP-ja (nga kualifikimi bazë dhe më tej). Produktet:

Sistemet gjurmuese (të ndjeshëm ndaj faktorit gjinor) të zbatuara nga të gjithë ofruesit e AFP-së dhe rezultatet e publikuara për masën e gjerë të njerëzve

Të diplomuarit femra dhe meshkuj të gjurmuar dhe hendeqet e mbyllura për sa u përket të dhënave dhe informacionit specifik gjinor. Rezultatet e dala nga studimet gjurmuese të ndjeshme ndaj faktorit gjinor janë bazë për politikën e AFP-së dhe të tregut të punës, menaxhimin, vendimmarrjen, priorizimin dhe caktimin e buxhetit.

Politikëbërësit në sektorin e punësimit janë në gjendje të dallojnë mangësitë e aftësive në tregun kombëtar të punës dhe të hartojnë masa që promovojnë transferimin/huazimin e aftësive nga tregjet e tjera të punës.

D3.3 Krijimi i instrumenteve për shkëmbimin e informacionit mbi të dhënat e tregut të punës me ndjeshmëri për çështjet gjinore (buletine për tregun e punës, faqe interneti etj.).

Produktet:

Të dhënat e tregut të punës me ndjeshmëri ndaj faktorit gjinor publikohen rregullisht.

Objektivat e barazisë gjinore, diversitetit dhe shanseve të barabarta janë integruar në të gjitha procedurat dhe proceset e shkëmbimit të informacionit dhe në analizat dhe interpretimet e të dhënave të tregut të punës.

Sistemi i informacionit mbi tregun e punës (SITP) është në gjendje t'i shërbejë marrjes së vendimeve në lidhje me zgjerimin/kufizimin e aksesit të të huajve në tregun shqiptar të punës, duke identifikuar sektorët, vendndodhjen, nevojat për punësim dhe çekuilibrimet strukture.

Treguesit e emigrimit të punës, të ndjeshëm ndaj faktorit gjinor të përfshirë në Anketën e Forcës së Punës, si edhe të monitoruar.

Metodologjia e hartuar për matjen e emigrimit të punës (duke pasur parasysh faktorin gjinor) në Shqipëri dhe për gjenerimin e të dhënave statistikore.

Raportimi i rregullt me ndjeshmëri gjinore mbi mobilitetin/lëvizshmërinë e punës brenda, drejt dhe jashtë Shqipërisë.

D3.4 Ngritja e mekanizmave për parashikimin sektorial të aftësive.

Produktet:

Metodologjia për parashikimin e aftësive sektoriale, e hartuar.

D4. Modernizimi i kuadrit ligjor për AFP-në (mbi formimin bazë në AFP dhe për të rriturit)

D4.1 Rishikimi i të gjitha pjesëve të legjislacionit ekzistues të cilat rregullojnë AFP-në (në shkolla, QFP, ose arsimin e lartë profesional, ofruesit publikë dhe privatë) si dhe aspektet që kanë të bëjnë me AFP-në (hartimi i kurrikulave, trajnimi i mësuesve etj.).

Produktet:

Një grup pune i përbërë nga juristë i ngritur për të analizuar shembuj nga vende të tjera dhe për të hartuar një kuadër të ri dhe gjithëpërfshirës ligjor për AFP-në.

Kuadri i ri ligjor për AFP-në që rregullon në mënyrë bashkëkohore çdo aspekt të saj, i hartuar.

D5. Legjislacioni kombëtar që rregullon lëvizjen dhe qeverisjen e tregut të punës është në përputhje me synimet e vendit për zhvillim social dhe ekonomik, si dhe me direktivat e Bashkimit Evropian

D5.1 Përafrimi i legjislacionit përkatës shqiptar me direktivat e BE-së.

Produktet:

Legjislacioni i miratuar në përputhje me legjislacionin e BE-së.

Përputhja e siguruar me direktivën e kartës blu, direktivën e punëtorit sezonal, aplikimin e përbashkët për lejeqëndrim dhe punë, studuesit dhe shkencëtarët, bashkimin e familjes.

Tregu rajonal i punës në EJL është më gjithëpërfshirës dhe lëvizshmëria e punës promovohet në të gjitha vendet.

D5.2 Plotësimi i hendekut të aftësive në tregun vendor të punës nëpërmjet punësimit aktiv të specialistëve.

Produktet:

Programet për transferimin e aftësive janë lehtësuar në rajonin e EJL.

KAPITULLI 4 BURIMET FINANCIARE

Buxheti total i parashikuar për Ministrinë e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë për bazuar në projektimet e PBA për periudhën që do të

mbulohet nga Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi është rreth 525 Milionë 000/lekë. Shumica e këtij buxheti planifikohet për masat e Sigurimit Shoqëror dhe Përkujdesit Social siç paraqitet në tabelë.

Tabela 19: Buxheti i planifikuar (PBA) 2014–2017, Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë

Nënsëktorët	Buxheti i planifikuar* (000/lekë)			
	2014	2015	2016	2017
Përkujdesi social	22.744.700	21.740.500	21.768.000	22.969.500
Tregu i punës dhe AFP	1.820.450	1.959.500	1.986.000	2.026.000
Përfshirja sociale	26.500	33.500	33.500	34.500
Inspektimi në punë	163.500	185.500	189.500	182.500



Sigurimi shoqëror	46.871.000	50.501.000	50.992.000	52.364.000
Planifikimi dhe menaxhimi	198.700	155.100	146.100	150.100
Total nga Buxheti i Shtetit	71.824.850	74.575.100	75.115.100	77.726.600

* Shifrat e tabelës janë paraqitur nga Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë sipas planifikimit të PBA-së. Në tabelë nuk janë përfshirë shifrat e planifikuara për mbështetjen e kulteve fetare dhe rehabilitimin e përndjekurve politikë.

Kostoja e përgjithshme e përlogaritur për zbatimin e kësaj strategjie dhe e Planit të Veprimit është rreth 9.7 milionë 000/lekë. Burimet e caktuara për MMSR nga buxheti i shtetit për politikën e AFP-së dhe punësimin mund të mbulojnë rreth 25-30 për qind të kostos së përlogaritur për këtë strategji. Buxheti i nevojshëm për prioritet strategjike/objektivat e politikës tregohen në tabelën 20.

Tabela 20: Buxheti i nevojshëm 2014–2020, Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë

Përparësitë strategjike	Buxheti i nevojshëm 2014-2020 (000/lekë)
Nënobjektivat	
A. Nxitja e mundësive për punë të denjë nëpërmjet politikave aktive të tregut të punës	
A1 Modernizimi i Shërbimit Kombëtar të Punësimit, duke përfshirë Drejtorinë e Përgjithshme dhe zyrat rajonale e vendore të punësimit	64.847
A2. Përmirësimi i vazhdueshëm i kuadrit ligjor dhe institucional në përputhje me standardet e ratifikuara ndërkombëtare të punës	58.783
A3. Zgjerimi i gamës dhe shtrirjes së shërbimeve dhe programeve të punësimit (politikë aktive të tregut të punës)	1.449.305
A4. Përmirësimi i monitorimit dhe i vlerësimit të masave të punësimit, me ndjeshmëri për çështjet gjinore	25.338
Nëntotali i përparësisë strategjike A	1.598.273
B. Ofrimi i arsimit dhe formimit profesional cilësor për të rinjtë dhe të rriturit	
B1. Optimizimi i rrjetit të ofruesve të AFP-së për të siguruar një ofertë më të larmishme (duke përfshirë përcaktimin e kompetencave sipas sektorëve)	3.087.458
B2. Sigurimi i cilësisë së ofruesve të AFP-së, dhe përmirësimi i cilësisë dhe përshtatshmërisë së inputeve të AFP-së (laboratorë, pajisje, kurrikula, materiale mësimore) dhe proceseve të saj	187.498
B3. Rritja e imazhit të AFP-së dhe informimi në lidhje me ofruesit, kualifikimet dhe ofertën e AFP-së	344.590
B4. Forcimi i lidhjeve midis të nxënësve dhe punës si edhe lehtësimi i kalimit në punë	765.192
B5. Përmirësimi i emërimit dhe i kompetencave të mësuesve të AFP-së, si dhe i trajnerëve të mësuesve (trajnimi fillestar dhe i vazhdueshëm profesional), të aktorëve të ngarkuar për menaxhimin rajonal, drejtuesve të shkollave ose	983.095
Nëntotali i Përparësisë Strategjike B	5.367.833
C. Nxitja e përfshirjes sociale dhe e kohezionit territorial	
C1. Shtrirja e shërbimeve të punësimit dhe formimit profesional në zonat rurale	1.013.500
C2. Nxitja e sipërmarrjes sociale (ekonomia sociale dhe vendet e punës në sektorin e tretë) dhe fuqizimit ekonomik të femrave	506.750
C3. Paraqitja e strategjisë së aktivizimit për të minimizuar pasivitetin dhe grackat e ndihmës sociale	304.050
Nëntotali i përparësisë strategjike C	1.824.300
D. Fuqizimi i qeverisjes së tregut të punës dhe i sistemeve të kualifikimit	
D1. Reformimi i financimit dhe qeverisjes së tregut të punës dhe i sistemeve të AFP-së	390.198
D2. Përpunimi dhe zbatimi i Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve	400.333
D3. Përmirësimi i cilësisë dhe i ndjeshmërisë gjinore, kur flitet për informacionin në tregun e punës dhe sigurimi i përdorimit të tij për një qeverisje më të barabartë dhe më efektive, duke përfshirë edhe financimet	101.350
D4. Modernizimi i kuadrit ligjor për AFP-në (mbi formimin bazë në AFP dhe për të rriturit)	10.135
D5. Legjislacioni kombëtar që rregullon lëvizjen dhe qeverisjen e tregut të punës është në përputhje me synimet e vendit për zhvillim social dhe ekonomik, si dhe me direktivat e Bashkimit Evropian	81.080
Nëntotali i përparësisë strategjike D	972.961
Totali	9.763.367



Si pjesë e strategjisë së financimit për zbatimin e masave të planifikuara për punësimin dhe aftësitë, Qeveria e Shqipërisë ka krijuar mekanizma bashkëpunimi me donatorë të huaj, të cilët tashmë kanë alokuar rreth 19 milionë 000/lekë (13.5 milionë EUR) për periudhën 2014-2016. Një sasi domethënëse financimi për këto masa parashikohet edhe në Dokumentin Strategjik të BE-së për Shqipërinë, ku për periudhën 2014-2020 planifikohet alokimi i 69 milionë EUR (97 milionë 000/lekë) për reformat e sektorit social, të cilat përfshijnë edhe punësimin dhe zhvillimin e aftësive. Planifikimi i alokimeve të fondeve IPA II ⁴⁷ ka një shpërndarje sipas viteve në këtë mënyrë: 5 milionë euro në 2014; 14 milionë euro në 2016; dhe 50 milionë euro për periudhën 2018-2020.

KAPITULLI 5 LLOGARIDHËNIA, MONITORIMI DHE ANALIZA VLERËSUESE

Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi, së bashku me listën e objektivave do të bëhet pjesë integrale e mekanizmave të Sistemit të Integruar të Planifikimit (SIP) dhe të Programit Buxhetor Afatmesëm (PBAM), të përcaktuar nga Strategjia Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim (SKZHI).

Monitorimi i Strategjisë do të përfshijë shqyrtimin e rregullt të burimeve, produkteve dhe rezultateve të ndërhyrjeve politike. Ai do të bazohet në një sistem për mbledhjen e informacionit dhe analizimin e treguesve të performancës, siç paraqitet me hollësi në shtojcën 1. Treguesit e arritjeve duhet të përfshijnë të paktën Treguesit kombëtarë të harmonizuar gjinorë që lidhen me fuqizimin ekonomik të femrave dhe mundësitë e tyre për të pasur punësim dhe kualifikim.⁴⁸

Ministria e Mirëqenies Sociale dhe Rinisë është përgjegjëse për sistemimin e informacionit të monitoruar. Ky informacion do të përshkruajë me hollësi aktivitetet e kryera dhe rezultatet e arritura.

Objektivat dhe produktet e *Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi* do të bëhen funksionale nëpërmjet Planit të Veprimit dhe dokumenteve të tjera të planifikimit tematik. Zbatimi i Planit të Veprimit do të monitorohet nëpërmjet treguesve të arritjeve dhe të produkteve të cilët masin rezultatet e secilit prioritet strategjik, caktojnë përgjegjësitë dhe përcaktojnë burimet financiare.

⁴⁷ Këto shifra mbulojnë të gjithë sektorin social, duke përfshirë mbrojtjen sociale, ndihmën ekonomike etj.

⁴⁸ E miratuar me urdhër të ministrit nr.1220, datë, 27 maj 2010



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

Treguesi	Mjetet e verifikimit	Baza sipas të dhënave të ripërpunuara(r) Anketa e Forcës së Punës 2012	Synimi 2017	Synimi 2020
Tregues të rekomanduar nga Banka Botërore për Ballkanin Perëndimor dhe Turqinë				
Të rinjtë jashtë tregut të punës dhe jashtë bankave të shkollës dhe formimit	Anketa e Forcës së Punës	31.3%	25.0%	20.0%
Punëkërkuarit e papunë që përfitojnë nga programet e nxitjes së punësimit	SHKP	<1%	3.5%	10.0%
Frekuenca e papunësisë afatgjatë	Anketa e Forcës së Punës	75.1% (femrat) 76.6% (meshkujt) 74.3%	65.0% 66.0% 64.0%	60.0% 61.0% 59.0%
Treguesit e SEE 2020 dhe tregues të tjerë që lidhen me to				
Raporti punësim-popullsi	Anketa e Forcës së Punës	35.0%	42.0%	50.0%
Shkalla e pjesëmarrjes së forcës së punës	Anketa e Forcës së Punës	31.3%	38.0%	45.0%
Shkalla e papunësisë	Anketa e Forcës së Punës	26.6%	22.0%	15.0%
Shkalla e papunësisë e të rinjve (15-24), sipas gjinisë	Anketa e Forcës së Punës	40.3% (femrat) 33.8% (meshkujt) 43.6%	35.0% 30.0% 40.0%	30.0% 25.0% 35.0%
Forca e punës sipas sektorëve ekonomikë	Anketa e Forcës së Punës	Bujqësi 48.2% Industri 16.0% Shërbime 33.0% Të tjera 2.7%	49.5% 17.0% 32.5% 1.5%	Bujqësi 50.0% Industri 18.0% Shërbime 32.0% Të tjera 0.0%
Treguesit e Krahimit me Bashkimin Evropian				
Shkalla e punësimit të të diplomuarve nga arsimi profesional	Anketa e Forcës së Punës	15.7%	25.0%	40.0%
Shkalla e individëve (25-64 vjeç) që marrin pjesë në të nxën timer gjatë gjithë jetës	Anketa e Forcës së Punës	1.1%	2.5%	4.0%
Tregues që lidhen me programin e qeverisë				
Hendeku gjinor në punësim	Anketa e Forcës së Punës	16.4 p.p.	14 p.p.	10 p.p.
Shkalla e të varfërve të zënë me punë/punëtorëve me paga të ulëta	AMSJ	59.0%	55.0%	50.0%
Shkalla e përfituesve të programeve të punësimit të punësuar pas pjesëmarrjes	SHKP	43.0%	49.0%	55.0%
Shkalla e përfituesve të asistencës sociale të referuar te masat e nxitjes së punësimit	SHKP	1.4%	5.0%	10.0%
Punëkërkuarit e papunë që përfitojnë nga shërbimet bazë të punësimit	SHKP	36.0%	50.0%	60.0%
Shkalla e PBB-së investuar në masat e nxitjes së punësimit	Financat Kombëtare	0.016%	0.025%	0.032%



Shkalla e nxënësve meshkuj dhe femra që ndjekin arsimin dhe formimin profesional	Statistikat Arsimore	14.2%	20.0%	25.0%
Shkalla e nxënësve femra që ndjekin arsimin dhe formimin profesional	Statistikat Arsimore	20.0%	24.0%	30.0%
Investimet publike në AFP	Financat Kombëtare	(100.0%)	(100%)+20%	(100.0%)+30.0%
Shkalla e punëtorëve në familje që punojnë në bujqësi, femra dhe meshkuj, që mbulohen nga sigurimet shoqërore, shëndetësore dhe pensionet	AMSJ	11.6% (femrat) 5.5%(meshkujt) 12.8%	20.0% 25.0% 15.0%	30.0% (femrat) 35.0% (meshkujt) 25.0%

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

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

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

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

SHTOJCA 1

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

Farhad Mehran, Konsulent i ILO-s, 14 shkurt 2014

1. Hyrje

Me qëllim përlogaritjen e etapave dhe vendosjen e objektivave për Strategjinë për Punësim dhe Aftësi, u vendos që të përdoren të dhëna të qëndrueshme në kohë dhe në një linjë

me standardet më të fundit ndërkombëtare.⁴⁹ Kjo solli nevojën për shfrytëzimin e kujdesshëm të stabilitetit të periudhës së referencës dhe ripërpunimin e të dhënave të anketës së forcës së punës të kryer nga INSTAT-i sipas standardeve të reja ndërkombëtare. Të dhënat e INSTAT-it janë publikuar në përputhje me standardet më të hershme ndërkombëtare.⁵⁰

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

2. Konceptet dhe përkufizimet

• Punëzënia

Pika fillestare për standardet e reja ndërkombëtare për statistikën e punëzënisë, punësimit dhe nënpërdorimit të punës është koncepti i punëzënisë i përkufizuar, si:

- “Çdo aktivitet, i kryer nga persona të cilësdo gjinie dhe moshe për të prodhuar të mira ose për të ofruar shërbime për përdorim nga të tjerët ose për përdorim vetjak.”

- Punëzënia përkufizohet e tillë “pavarësisht karakterit të saj formal apo informal apo ligjshmërisë së aktivitetit.”

⁴⁹ ILO, “Rezoluta në lidhje me statistikën e punëzënisë, punësimit dhe nënpërdorimit të punës, e miratuar nga Konferenca e 19^{të} Ndërkombëtare e Statisticienëve të Punës”, Gjenevë, tetor 2013.

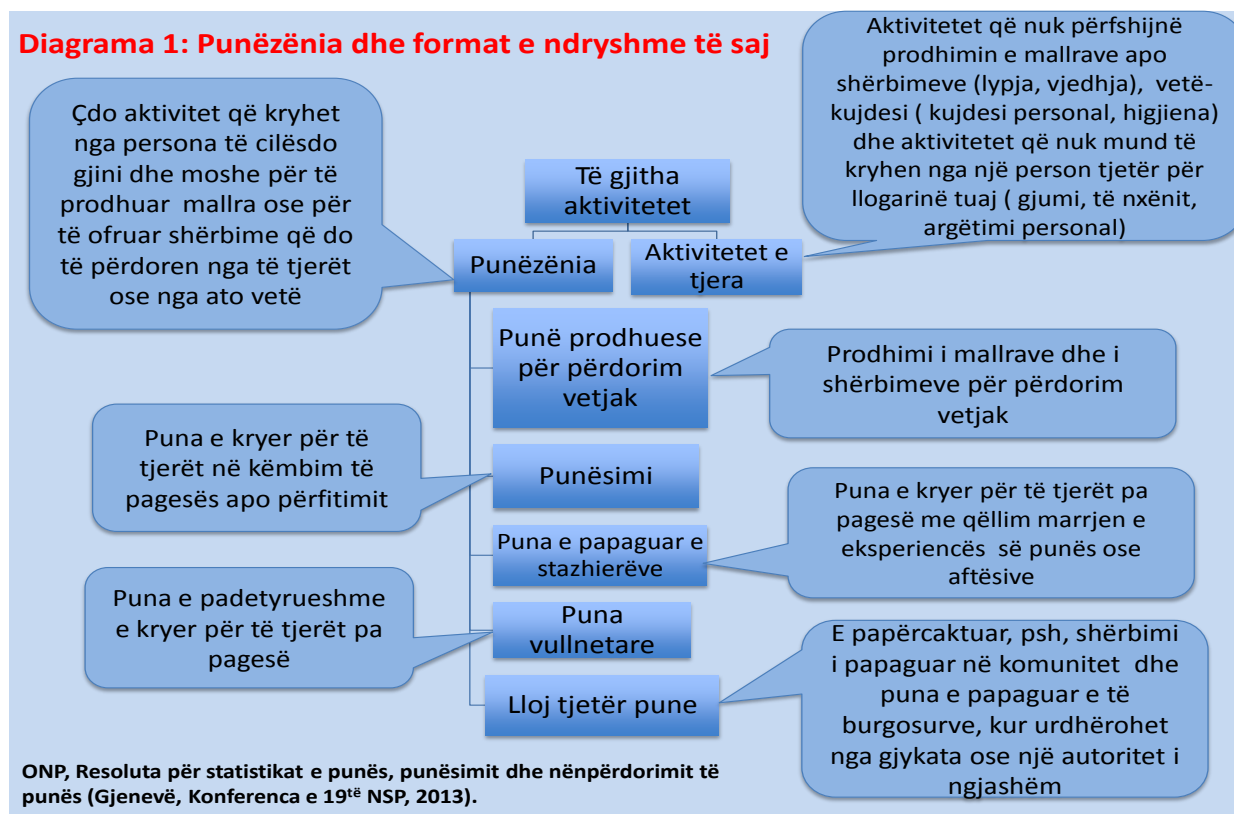
⁵⁰ ILO “Rezoluta në lidhje me statistikën e popullsisë aktive ekonomike, punësimit, papunësisë dhe nënpunësimit të miratuar nga Konferenca e 13^{të} Ndërkombëtare e Statisticienëve të Punës”, Gjenevë, tetor 1982.



- Ajo përjashton “aktivitetet që nuk përfshijnë prodhimin e të mirave apo shërbimeve (lypja, vjedhja), vetëkujdesin (kujdesi personal, higjiena) dhe aktivitetet që nuk mund të kryhen nga një person tjetër për ju (gjumi, mësimi/marrja e diturive, argëtimi vetjak).”

- Koncepti i punëzënies është në një linjë me kufirin e prodhimit të përgjithshëm siç përcaktohet në Sistemin e Llogarive Kombëtare 2008 (SLLK 2008).

Siç tregohet në diagramin 1 ka disa forma të punëzënies.



Punësimi

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

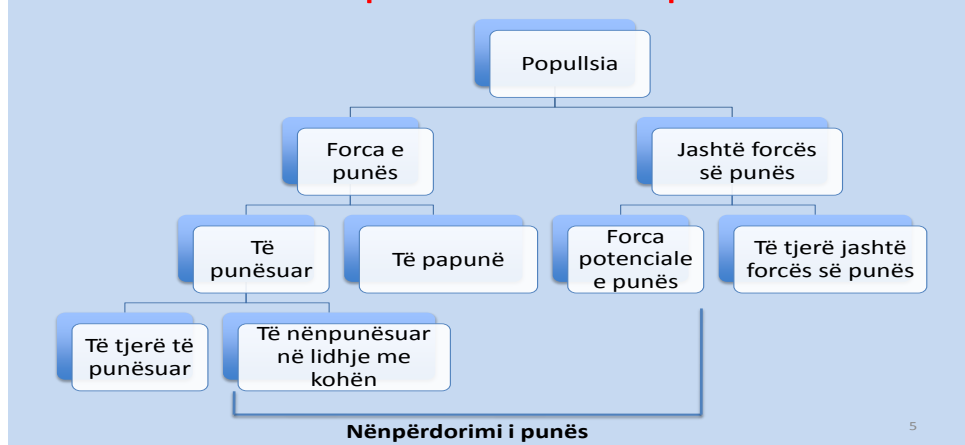
Personat në punësim përfshijnë: (a) personat e punësuar “të zënë me punë” pra, që kanë punuar në një punë për të paktën një orë; dhe (b)

personat e punësuar “jo të zënë me punë” për shkak të mungesës së përkohshme në punë, ose për shkak të orarit të punës (si për shembull puna me turne, koha fleksibël dhe leja kompensuese për punën jashtë orarit).

Nënpërdorimi i punës

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

Diagrama 2: Korniza e forcës së punës dhe nënpërdorimit të punës



Papunësia

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

Nënpunësimi i lidhur me kohën

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

- Forcë potenciale të punës

Forcë potenciale të punës është përkufizuar se konsideron si personat mbi një moshë të caktuar, të cilët, gjatë një periudhe të caktuar reference, nuk ishin as në punësim dhe as në papunësi, por që konsideroheshin si të pozicionuar në të dyja këto: a) *punëkërkuarë të padisponueshëm* (që kërkojnë punësim por nuk janë aktualisht të disponueshëm); ose b) *punëkërkuarë të potencialë të disponueshëm* (aktualisht të disponueshëm për

punësim por që nuk kryenin asnjë aktivitet për të kërkuar punësim).

Prodhuesit për përdorim vetjak

Persona të zënë me punë për prodhimin e mallrave për përdorim vetjak janë përkufizuar të gjithë ato persona në moshë pune të cilët, gjatë një periudhe të shkurtër reference, kanë kryer qoftë edhe për një orë çdo lloj aktiviteti për prodhimin e të mirave ose për ofrimin e shërbimeve për përdorim vetjak përfundimtar. Përcaktimi “Për përdorim final vetjak” interpretohet si prodhim ku destinacioni i planifikuar i produktit është kryesisht për përdorim përfundimtar (në formën e formimit të kapitalit ose të konsumimit përfundimtar nga anëtarët e familjes, ose nga anëtarë të familjes, që jetojnë në familje të tjera). Sidoqoftë, në rastin e prodhimit bujqësor, peshkimit, gjuetisë ose grumbullimit të mallrave që janë planifikuar kryesisht për konsum vetjak, një pjesë ose teprica mund të shitet ose të shkëmbehet me mall tjetër.

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

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

3. Anketa e Forcave të Punës 2012 e ripërpunuar

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

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

Krahasimi i të dhënave të ripërpunuara me shifrat e publikuara për vitin 2012 tregon një ndryshim të vogël në vlerësimin e popullsisë në moshë pune për shkak të mënyrës së përllogaritjes së mesatares vjetore për vitin 2012 në të dhënat e ripërpunuara. Vlerat që mungojnë në kolonën e fundit të diagramit 3, për sa i përket nënpunësimit të lidhur me kohën, forcën potenciale të punës dhe prodhuesit e produkteve ushqimore për jetesë, pasqyrojnë faktin që vlerësimet e këtyre koncepteve nuk ishin të disponueshme/të përfshira në shifrat e publikuara për vitin 2012. Ndryshimi kryesor midis dy grupeve të të dhënave është pasqyruar në matjen e punësimit dhe ndikimin që ajo ka mbi vlerësimin e papunësisë dhe forcës së punës.

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

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

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

²INSTAT, Tregu i Punës 2011-2012.

8

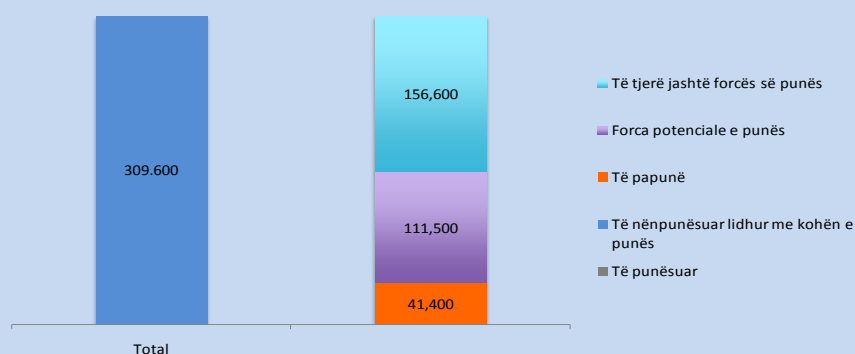
Në përputhje me standardet e vjetra ndërkombëtare (Konferenca e 13^{të} Ndërkombëtare e Statisticienëve të Punës 1982), shifrat e publikuara për punësimin për vitin 2012 i përjashtojnë prodhuesit e produkteve ushqimore për jetesë, të cilët prodhonin *vetëm* për konsum vetjak, por përfshijnë prodhuesit e produkteve ushqimore për jetesë të cilët prodhonin *kryesisht* për konsum vetjak. Një ndryshim i tillë në trajtimin statistikor të prodhuesve të produkteve ushqimore për jetesë shpjegon pjesën më të madhe të ndryshimit të vëzhguar midis vlerave të ripërpunuara dhe atyre të publikuara për sa i përket punësimit (779.800 kundrejt 1.117.100).

Në përputhje me standardet e reja ndërkombëtare, prodhuesit e produkteve ushqimore për jetesë të përjashtuar nga matja e punësimit në të dhënat e ripërpunuara u riklasifikuan si të papunë nëse kishin raportuar se ishin në kërkim apo aktualisht të

disponueshëm për punësim. Në këtë situatë ishin një numër prej 41.400 personash, duke shpjeguar kështu edhe ndryshimin e vëzhguar midis vlerave të ripërpunuara dhe atyre të publikuara për sa i përket papunësisë (217.300 kundrejt 173.400).

Diagrami 4 pasqyron statusin e forcës së punës të prodhuesve të produkteve ushqimore për jetesë sipas standardeve të reja ndërkombëtare. Siç mund të shihet, nga vlera totale prej 309.600 prodhues të produkteve ushqimore për jetesë, 41.400 prej tyre ishin të papunë, në kërkim dhe të gatshëm/të disponueshëm për punësim si edhe një numër shtesë prej 111.500 ishin pjesë e forcës potenciale të punës, si punëkërkues të padisponueshëm ose punëkërkues potencial të disponueshëm. Praktikisht asnjë nga prodhuesit e produkteve ushqimore për jetesë nuk është klasifikuar si i punësuar apo i nënpunësuar për sa i përket kohës.

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



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

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

Sipas standardeve të reja ndërkombëtare, matja e përgjithshme e nevojës së paplotësuar për punësim dhe aspektet e saj të ndryshme janë pasqyruar te treguesit e nënpërdorimit të punës (NP1, NP2, NP3 dhe NP4). Diagrami 5 tregon vlerat e këtyre treguesve, duke u bazuar tek AFP 2012 e ripërpunuar.

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

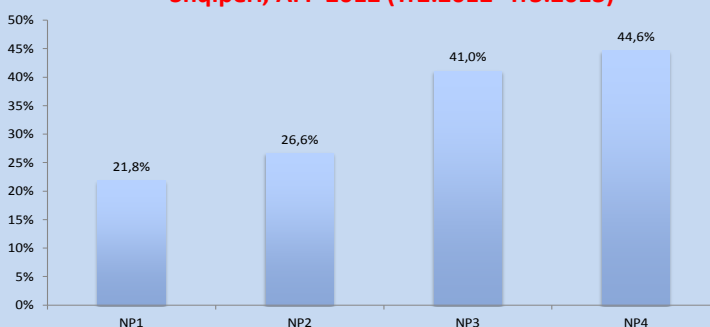
Por papunësia është vetëm një aspekt i nënpërdorimit të punës. Shkalla e kombinuar e papunësisë dhe e nënpunësimit lidhur me kohën (NP2) e përlogaritur si numri total i personave të

papunë dhe të nënpunësuar lidhur me orët e punës si përqindje e forcës totale të punës ishte 26.6%.

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

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

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



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

NP 1 = Shkalla e papunësisë

NP 2 = Shkalla e kombinuar e papunësisë dhe nënpunësimit

NP 3 = Shkalla e kombinuar e papunësisë dhe forcës potenciale të punës

NP 4 = Shkalla e përbërë e nënpërdorimit të punës

9

4. Viti referencë

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

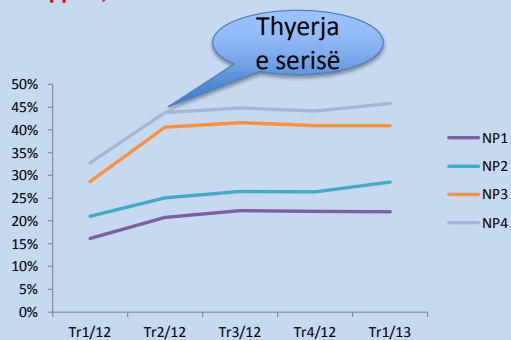
Paneli në të majtë të diagramit 6 tregon tendencën tremujore në shkallën e papunësisë si edhe normat e tjera të nënpërdorimit të punës gjatë vitit 2012 dhe gjatë tremujorit të parë të vitit 2013. Një ndryshim i rëndësishëm mund të vihet re gjatë tremujorit të parë të vitit 2012, kur shkalla e papunësisë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

Kjo thyerje e serisë mund të mos shpjegohet nga zhvillimet në tregun e punës gjatë fillimit të vitit 2012. Megjithatë, një shpjegim i mundshëm mund të gjendet tek efekti i prezantimit të skemës së panelit tremujor të alternuar të zgjedhjes së familjeve në vitin 2011.

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

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

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



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

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

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

Fillimi i rregullt i modelit

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

12

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

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

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



SHTOJCA 2

PLANI I VEPRIMIT DHE TREGUESIT PËR STRATEGJINË KOMBËTARE PËR PUNËSIM DHE AFTËSI 2014-2020 - SHQIPËRI

Përparësia Strategjike A: Nxitja e mundësive për punë të denjë nëpërmjet politikave aktive të tregut të punës						Treguesi i rezultatit: Politikat e tregut të punës janë efektive dhe ato promovojnë shërbimet bazë të punësimit të të gjithë femrat dhe meshkujt me qëllim rritjen e mundësive të tyre për punë		
Nr.	Nënobjektivat	Masat që duhen marrë	Koha e realizimit	Burimet financiare të nevojshme 000/lekë & USD	Institucionet përgjegjëse		Produktet &Treguesit	
					Institucioni kryesor	Bashkë me	Produktet	Treguesit performancës ⁵¹
A1	Modernizimi i Shërbimit Kombëtar të Punësimit, duke përfshirë Drejtorinë e Përgjithshme dhe zyrat rajonale e vendore të punësimit	A1.1 Riorganizimi i zyrave të SHKP-së sipas Modelit të Ri të Shërbimeve të Punësimit. a) Përgatitja e termave specifike të referencës për secilën zyrë punësimi. b) Riorganizimi i të gjitha mjediseve të zyrave të punësimit. c) Futja në përdorim e Manualit për Modelin e Ri të Shërbimeve të Punësimit nëpërmjet trajnimit të drejtorëve dhe stafit të SHKP-së, si dhe zhvillimit të kapaciteteve për këshillimin e grupeve me nevoja të veçanta. d) Verifikimi i cilësisë së shërbimeve të	2014-2016	36,468,000 ALL 360.000 USD	MMSR SHKP	Zyrat rajonale dhe vendore të punësimit Përfaqësuesit e biznesit Asistenca teknike e projektit ILO-BE IPA 2010 Ekspertë të huaj	Dokumenti politik për Modelin e Ri të Shërbimeve si edhe plani i veprimit të miratuar në vitin 2014. Modeli funksional me 1 “zyrë provë” në Tiranë në fillim të muajit janar 2014. 36 zyra të punës të riorganizuara sipas modelit të ri të shërbimeve deri në vitin 2016. Termat specifikë të referencës të hartuar për 12 zyrat brenda një viti. Manuali mbi llojin dhe cilësinë e shërbimeve i përdorur nga secila zyrë pune rajonale ose vendore. Cilësia e shërbimeve nga secila zyrë e verifikuar. Synimet e barazisë gjinore dhe shanseve të barabarta të integruara në të gjitha modelet, mekanizmat, proceset dhe materialet. Synimet në lidhje me popullsinë rome, PAK-të, femrat në zonat rurale dhe kategoritë e femrave në nevojë të përcaktuara dhe të monitoruara. Lëvizshmëria/emigrimi i punës duke pasur parasysh faktorin gjinor si pjesë integrale e	●Përqindja e femrave dhe meshkujve të papunë të regjistruar që përfitojnë nga modeli i shërbimit, sipas profilit dhe karakteristikave individuale. ●Numri i zyrave të punësimit të cilat aplikojnë qasjet e standardizuara të këshillimit dhe orientimit dhe sistemet e sigurimit të cilësisë. ●Numri i partneriteteve dhe i marrëveshjeve kontraktuese të nënshkruara. ●Raporti klientë-staf i SHKP-së. ●Numri vjetor i vendeve të lira të punës të identifikuar nga SHKP-

⁵¹Të gjithë treguesit e ndjeshëm ndaj faktorit gjinor dhe të ndarë sipas gjinisë janë plotësisht në përputhje me Treguesit Kombëtarë të Harmonizuar Gjinorë, të miratuar nëpërmjet urdhrit të Ministrit nr.1220, datë 27 maj, 2010, dhe në ndjekje të Rekomandimeve të Komitetit të Ministrave të Këshillit të Europës për Vendet Anëtare në lidhje me Standardet dhe Mekanizmat e Barazisë Gjinore, Rekomandimi CM/Rec. (2007)17, miratuar më 21 nëntor 2007. Lista e treguesve do të rishikohet gjatë përgatitjes së Planit të Monitorimit për Strategjinë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020.



	ofruara nga secila zyrë bazuar në këtë model. e) Përfshirja e synimeve të barazisë gjinore, mosdiskriminimit dhe shanseve të barabarta në Manualin e Modelit të Ri të Shërbimeve të Punësimit. f) Përfshirja e mundësive për lëvizshmërinë /emigrimin e punës duke pasur parasysh faktorin gjinor në të gjitha modelet përkatëse, sistemet e informacionit mbi tregun e punës, mekanizmat dhe proceset e përdorura në zbatim të politikave të punësimit.					të gjitha modeleve përkatëse, sistemeve të informacionit mbi tregun e punës, mekanizmeve dhe proceseve. Fushatat për rritjen e informacionit të publiku i gjerë mbi organizatat private dhe publike, si edhe ndërmarrjet me qëllim përmirësimin e bazës së rekrutimit dhe ofrimit të pagesës së barabartë për punë të barabartë.	ja krahasuar me totalin në tregun e punës. •Numri i të huajve të punësuar në Shqipëri si edhe numri i atyre të cilët marrin shërbimet e informacionit. •Sasia e financimit në dispozicion për politikë aktive të tregut të punës. •Përqindja e të papunëve të regjistruar referuar te programet aktive të tregut të punës, sipas karakteristikave individuale (gjinisë, grupmoshës, origjinës kombëtare, vendndodhjes gjeografike). •Përqindja e të papunëve afatgjatë, femra dhe meshkuj (krahasuar me numrin total të të papunëve). •Sasia e fondeve të caktuara për politikë aktive të tregut të punës. •Numri i pjesëmarrësve femra dhe meshkuj dhe i programeve aktive të tregut të punës të miratuara në nivel vendor si dhe suksesi i tyre pas përfundimit. •Numri i cikleve të monitorimit të performancës dhe kryerja e vlerësimeve të impaktit. •Numri dhe lloji i
	A1.2 Përcaktimi dhe zbatimi i një plani për zhvillimin dhe rekrutimin e stafit të SHKP-së. a) Ngritja e një sistemi të sigurimit të cilësisë për të menaxhuar performancën në Shërbimin Kombëtar të Punësimit. b) Miratimi i përshkrimeve të punës, duke përfshirë standardet e kompetencës për të gjitha kategoritë, drejtuesit dhe stafin, në	2014-2020	10,135,000 ALL 100.000 USD	MMSR SHKP	Zyrat rajonale dhe vendore të punësimit Asistenca teknike e projektit të ILO-BE IPA 2010 për ngritjen e sistemit për sigurimin e cilësisë Ekspertë të huaj	Numrit i stafit të SHKP i rritur me 30%, duke përfshirë minimalisht 30% femra të kualifikuara në poste drejtuese. Norma vjetore e plotësimit të vendeve të lira të punës arrin masën 85%. Norma vjetore e pjesëmarrjes së femrave/meshkujve në programet aktive të tregut të punës arrin shifrën 18% në vitin 2014 dhe 35% deri në fund të vitit 2020. Përshkrimet e punës të miratuara, duke përfshirë standardet e kompetencës për të gjitha kategoritë e stafit në nivel Ministrie, SHKP-ja dhe zyre rajonale/vendore. Sistemi i krijuar për menaxhimin e performancës dhe performanca e SHKP-së në lidhje me përmbushjen e nevojave të klientëve si meshkuj ashtu dhe femra e vlerësuar dy herë në vit.	



		nivel Ministrie, SHKP-ja dhe zyre rajonale/vendore. c) Hartimi i një plani afatmesëm për rekrutimin dhe zhvillimin e burimeve njerëzore. d) Trajnimi i stafit sipas Planit të Zhvillimit të SHKP-së dhe Planit Vjetor të Trajnimit, duke përfshirë modulën e detyruar të trajnimit në lidhje me barazinë gjinore dhe shanset e barabarta/diversitetin. e) Testimi i kompetencave të stafit dhe i praktikës aktuale për zbatimin e standardeve të të përshkruara në pikën “d”. f) Përcaktimi i një numër treguesish të performancës dhe ngritja e funksionimi i sistemit për monitorimin e performancës. g. Miratimi i statusit të ri të SHKP-së si Agjenci Kombëtare Punësimi dhe përfshirja e saj në statusin e nëpunësit civil. h) Përgatitja e ndryshimeve ligjore që				Kompetencat e testuara të stafit duke u krahasuar me standardet dhe për të parë nëse i kuptojnë manualët e shërbimit. Parimi pagesë e barabartë për punë të barabartë i ndjekur në SHKP duke përdorur statistika mbi pagat, të ndara sipas gjinisë. Plani afatmesëm për rekrutimin dhe zhvillimin e Burimeve Njerëzore. Stafi i trajnuar sipas Planit të Zhvillimit të SHKP-së dhe Planit Vjetor të Trajnimit, i aftësuar për adresimin e çështjeve të barazisë gjinore, shanseve të barabarta dhe diversitetit, si edhe i angazhuar për këshillimin e grupeve me nevoja të veçanta. Politika e miratuar për tolerancën zero ndaj diskriminimit dhe ngacmimit seksual si edhe e promovuar te të tretët.	shkeljeve të ligjit të punës i identifikuar çdo vit dhe përqindja e rasteve të trajtuara, duke përfshirë ngacmimin (seksual) në vendin e punës. •Sasia e njësisve ekonomike dhe e punëtorëve të mbuluar nga inspektimi. •Përqindja e punëtorëve femra dhe meshkuj në punësim informal. •Numri i teknikëve të aftë dhe të licencuar për profesione që kanë lidhje me sigurinë, sipas gjinisë. •Numri i marrëveshjeve ndërkombëtare dhe skemave që lehtësojnë punësimin e qytetarëve shqiptarë si edhe të të huajve në Shqipëri. •Ekzistenca e mekanizmave rregullatorë dhe funksionalë në lidhje me aktivitetet e agjencive të rekrutimit. •Kuatr i rregulluar ligjor për inspektimin e Agjencive Private të Punësimit nga ISHP-ja. •Miratimi i programit për Integritetin dhe Parandalimin e Korrupsionit për Inspektoratin Shtetëror të Punës.
--	--	---	--	--	--	--	--



		rrjedhin nga statusi i ri i SHKP-së.						
		A1.3 Modernizimi i infrastrukturës dhe sistemeve të TI në SHKP a) Trajnimi i stafit në të gjitha nivelet për përdorimin e sistemit të ri të TI për shërbimet e punësimit në SHKP. b) Përmirësimi dhe mirëmbajtja në vijimësi e sistemit të TI. c) Përfshirja në sistem e kategorizimit të llojeve të klientëve dhe shërbimeve të ofruara, në përputhje me kërkesat për gjenerimin e statistikave dhe me standardet e reja të ofrimit të shërbimit. d) Integrimi/përfshirja në sistem e të dhënave të diferencuara në lidhje me shërbimet e ofruara në sportelet e emigracionit në zonat vendore të mbuluara nga SHKP-ja. e) Instalimi i bazës së të dhënave për vendet e lira të punës, e cila mbulon gjithë Shqipërinë dhe që përditësohet vazhdimisht nëpërmjet informacionit nga punëdhënësit, SHKP-ja dhe punëkërkuarit	2014-2017	15,203,000 ALL 150.000 USD	SHKP	Zyrat rajonale dhe vendore të punësimit Punëdhënësit/punëkërkuarit/kështilluesit e SHKP-së përgjegjës për hedhjen e të dhënave dhe përditësimin e vazhdueshëm	Sistemi i ri i TI i përdorur nga i gjithë stafi i SHKP-së në të gjitha nivelet si edhe i përditësuar duke bërë të mundur kategorizimin e llojeve të ndryshme të klientëve dhe shërbimeve të ofruara me qëllim gjenerimin e statistikave. Stafi i trajnuar për përdorimin e sistemit të TI. Procedurat e bazuara në sistemin informatik (dhe jo në letër) të përcaktuara dhe të miratuara në nivel drejtues. Sportelet e emigracionit në zonat lokale të SHKP-së të pajisura me teknologjinë e përshatshme të informacionit për të ofruar shërbime cilësore (këshillimi, përputhja me vendin e punës) në lidhje me punësimin në lokalitete të tjera si në Shqipëri ashtu edhe jashtë vendit. Numri i mjaftueshëm i kompjuterëve të instaluar në zyrat rajonale dhe lokale të punës. Baza e instaluar e të dhënave për vendet e lira të punës, e cila mbulon gjithë Shqipërinë dhe e përditësuar vazhdimisht nëpërmjet inputeve nga punëdhënësit, SHKP dhe punëkërkuarit (dhe e lidhur me EURES). Sistemi i ri i TI njësoj i aksesueshëm për institucionet e MMSR-së dhe për aktorët e tjerë të interesuar në nivel kombëtar dhe në nivel rajoni të EJL.	•Numri i kurseve të trajnimit të organizuara në lidhje me integritetin dhe parandalimin e korrupsionit. •Numri i pjesëmarrësve në kurset e trajnimit në lidhje me integritetin dhe parandalimin e korrupsionit. •Numri i stafit të trajnuar në lidhje me integritetin dhe parandalimin e korrupsionit. •Numri i aktiviteteve për SSHP të organizuara nga partnerët socialë (seminare, takime pune, konferenca për shtyp, deklarata për shtyp, artikuj etj.). •Numri i pjesëmarrësve në seminare dhe takime pune për SSHP-në të organizuara nga partnerët socialë. •Numri i fletëpalosjeve të botuara. •Numri i seminareve për inspektorët e punës. •Numri i inspektorëve të punës të trajnuar (nga ato që morën pjesë në seminare). •Numri i emigrantëve që i drejtohen këtij lloji shërbimi. •Numri i punonjësve të sporteleve të emigracionit të trajnuar



		(dhe e lidhur me EURES). f) Përcaktimi i modaliteteve teknike dhe ligjore në mënyrë që institucionet e tjera të kenë akses te baza e të dhënave të SHKP-së dhe të shkëmbejnë informacion mbi të dhënat e tregut të punës si edhe mbi cilësinë e shërbimit të ofruar, duke pasur parasysh edhe nevojat e bazës rajonale të të dhënave për vendet e EJL. g) Krijimi i lidhjeve <i>online</i> me institucione të tjera të interesuara, si Tatimet, Zyra e Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme, Ndihma ekonomike etj., në mënyrë që të merren të dhëna në kohë reale për të papunët.					çdo vit. •Numri i posterave të prodhuar (vlerësuar në bazë të nevojave). •Numri i marrëveshjeve të nënshkruara me organizatat jofitimprurëse të cilat ofrojnë shërbime për emigrantët e kthyer.
	A1.4 Vendosja e modaliteteve të reja të bashkëpunimit me të tretët. a) Hartimi dhe nënshkrimi i marrëveshjeve të bashkëpunimit për mbledhjen e vendeve të lira të punës dhe për hartimin e zbatimit e PATP-e me partnerët socialë dhe bizneset.	2014-2016	3,041,000 ALL 30.000 USD	SHKP MMSR	Agjencitë private Partnerët socialë Bizneset ILO Aktorët dhe institucionet e rajonit të EJL	Numri i vendeve të lira të punës të deklaruar nëpërmjet të tretëve u rrit me 20.000 në vit. Një panair pune i organizuar në nivel kombëtar dhe katër të tjerë në nivel rajonal për çdo vit. Dy marrëveshjeve të reja ndërkombëtare për lëvizshmërinë e punës të nënshkruara çdo vit me vende të treta. Marrëveshjet e bashkëpunimit të vendosura me partnerët socialë dhe bizneset për mbledhjen e vendeve të lira të punës si dhe për hartimin dhe zbatimin e PATP-ve.	



		b) Hartimi dhe nënshkrimi i marrëveshjeve të bashkëpunimit me agjencitë private dhe OJF-të për zbatimin e PATP-ve. c) Rishikimi i legjislacionit dhe programit të inspektimit në lidhje me inspektimin e PATP-ve. d) Promovimi i panairëve të punës në nivel kombëtar dhe rajonal. e) Organizimi i tavolinave të përbashkëta me një numër aktorësh të tregut të punës duke përfshirë ekspertët e sektorëve specifikë në secilën zyrë punësimi. f) Trajnimi i stafit të MMSR-së për realizimin e marrëveshjeve dypalëshe, si edhe të mekanizmave të tjerë ndërshtetërorë, të cilët lehtësojnë lëvizshmërinë /punësimin e qytetarëve shqiptarë jashtë vendit. g. Nënshkrimi i marrëveshjeve të reja të punësimit dhe aktiviteteve të tjera të bashkëpunimit në				Marrëveshjet e bashkëpunimit të vendosura me agjencitë private dhe OJF-të për zbatimin e PATP-ve. Legjislacioni dhe programi i inspektimit të rishikuara për të përfshirë edhe inspektimin e PATP-ve. MMSR-ja e pajisur me mjetet e nevojshme për identifikimin e vendeve të preferuara për lidhjen e marrëveshjeve dypalëshe, si edhe të mekanizmave të tjerë ndërshtetërorë, të cilët lehtësojnë punësimin e qytetarëve shqiptarë jashtë vendit. Marrëveshje të reja dhe aktivitete të tjera bashkëpunimi në zbatim të kuadrit ekzistues ndërkombëtar, që rregullon lëvizshmërinë e punës së qytetarëve shqiptarë jashtë vendit. veçanërisht në rajonin e EJL.	
--	--	--	--	--	--	--	--



		zbatim të kuadrit ekzistues ndërkombëtar që rregullon lëvizshmërinë e punës së qytetarëve shqiptarë jashtë vendit, veçanërisht në vendet e EJL.						
A2	Përmirësimi i vazhdueshëm i kuadrit ligjor dhe institucional në përputhje me standardet e ratifikuara ndërkombëtare të punës.	A2.1 Rregullimi i agjencive private të punësimit dhe fuqizimi i bashkëpunimit me shërbimet publike të punësimit. a) Rishikimi i legjislacionit në lidhje me funksionimin e agjencive private të punësimit. b) Zhvillimi i bazës rajonale të të dhënave për të regjistruar dhe monitoruar vendet e lira të punës dhe sistemimin në punë të kryer nga agjencitë publike dhe private në nivel rajonal. c. Përgatitja e formateve të raportimit që do të përdoren rregullisht nga agjencitë private dhe publike të punësimit.	2015-2018	8,108,000 ALL 80.000 USD	MMSR SHKP QKL (Qendra Kombëtare e Licencimit)	Aktorët dhe institucionet e rajonit të EJL ISHSHPS (Inspektorati Shtetëror për Shërbimet e Punës dhe ato Sociale) Asistenca teknike e ILO dhe IOM	Legjislacioni për agjencitë private të punësimit i miratuar në bazë të konventës përkatëse të ILO-s. Aspektet ligjore dhe cilësia të siguruara nëpërmjet zhvillimit të një numri minimal standardesh për rekrutimin duke përfshirë edhe inspektoratin e punës. Mekanizmi i ngritur për sigurimin e cilësisë së ofrimit të shërbimit për agjencitë private të punësimit. Partneritetet vendore të punësimit që përfshijnë edhe agjencitë private të punësimit së bashku me partnerët e tjerë. Agjencitë private të rekrutimit raportojnë tek autoritetet përkatëse përgjegjëse rregullisht dhe në mënyrë transparente mbi shërbimet e ofruara për popullsinë (femra dhe meshkuj) në Shqipëri dhe jashtë vendit. Statistikat e rregullta dhe të disponueshme mbi numrin e qytetarëve shqiptarë (femra dhe meshkuj) të mbështetur me punësim jashtë vendit.	
		A2.2 Zgjerimi i njohjes dhe përmirësimi i shërbimeve të inspektimit për të pakësuar numrin e shkeljeve të ligjit të	2014-2018	50,675,000 ALL 500.000 USD	MMSR ISHPSHS		Sistemi modern dhe profesional i inspektimit i ngritur në të gjithë vendin, duke siguruar zbatimin e legjislacionit të punës dhe sigurisë e shëndetit në punë në përputhje me standardet europiane dhe ato ndërkombëtare.	



		punës, veçanërisht ato që lidhen me sigurimin e sigurisë dhe shëndetit në punë për punëtorët. a) Ngritja e Komitetit për Integritet dhe Parandalimin e Korrupsionit për Inspektoratin Shtetëror të Punës. b) Trajnimi i inspektorëve të punës në lidhje me integritetin dhe parandalimin e korrupsionit. c) Përgatitja dhe shpërndarja tek aktorët përkatës i materialeve informative mbi integritetin dhe parandalimin e korrupsionit. d) Rritja e vizibilitetit të partnerëve socialë si aktorë kyç në fushën e SSHP-së nëpërmjet promovimit të Javës Europiane për Sigurinë dhe Shëndetin në Punë. e) Trajnimi në lidhje me legjislacionin e ri të SSHP-së, duke pasur si bazë një strategji zbatuese. f) Përkthimi dhe shpërndarja e Kodit Europian për praktikën më të mirë në lidhje me punën inspektuese i ndjekur nga një				Komiteti i ngritur në Inspektoratin Shtetëror të Punës për Integritetin dhe Parandalimin e Korrupsionit. Programi i miratuar për Integritetin dhe Parandalimin e Korrupsionit në Inspektoratin Shtetëror të Punës. Plani i miratuar i veprimit për trajnimet në Inspektoratin Shtetëror të Punës. Mekanizmat e ngritura për shkëmbimin e informacionit midis MMSR-së, ISHP-së dhe agjencive të tjera zbatuese me qëllim përmirësimin e mbulimit të subjekteve dhe të punëtorëve. Roli i fuqizuar i inspektimit në lidhje me zbatimin e ligjit për nxitjen e punësimit për PAK-të si edhe të ligjit për të huajt.	
--	--	--	--	--	--	---	--



		seminar. g) Përkthimi dhe shpërndarja e udhëzuesit praktik për kryerjen e vizitave inspektuese të punës i ndjekur nga një seminar. h) Hartimi i listave të përditësuara të kontrollit për inspektim i ndjekur nga një seminar mbi rolin parandalues dhe proaktiv të aktiviteteve të inspektimit të punës. i) Kurs trajnimi në lidhje me punën e padeklaruar. j) Përfshirja në të gjitha modulet, materialet dhe trajnimet e Inspektoratit të Punës i aspekteve të barazisë gjinore dhe mosdiskriminimit në lidhje me punën e denjë, pagesën e barabartë, kushtet e sigurta të punës, antingacimin (seksual). k) Përgatitja dhe marrja e masave në lidhje me trajnimin për përdorimin e teknologjisë duke përfshirë TI, mbledhjen e të dhënave, aftësitë e komunikimit.						
A3	Zgjerimi i gamës dhe	A3.1 Vlerësimi dhe	2014-2020	1,418,900,00	MMSR	SHKP	PATP-të e përmirësuara, të diversifikuara	



	shtrirjes së shërbimeve dhe programeve të punësimit (politikat aktive të tregut të punës)	hartimi i politikave të përshtatshme dhe me ndjeshmëri për çështjet gjinore në tregun e punës. a) Kryerja e analizës së programeve, procedurave dhe praktikës aktuale të PATP-ve duke pasur parasysh faktorin gjinor si edhe alokimin e buxhetit duke përfshirë aksesin dhe analizën e (hendekut të) përfituesve (d.m.th. analiza e buxhetit që i përgjigjet faktorit gjinor dhe social). b) Rishikimi dhe miratimi i bazës ligjore për ofrimin e PATP-ve. c) Rishikimi dhe thjeshtëzimi i procedurave të aplikimit dhe zbatimit të PATP-ve. d) Përcaktimi dhe specifikimi i masave pozitive për promovimin e lëvizshmërisë së punës dhe aksesin e lehtë të emigrantëve/të kthyerve tek informacioni mbi tregun e punës. d) Hartimi dhe prezantimi i një sistemi të ri për miratimin e programeve të ndjekjes		0 ALL 14.000.000 USD	SHKP	Zyrat rajonale dhe vendore të punësimit Industria e biznesit (për trajnimin e punëtorëve të aftë) Partnerët socialë Ofruesit e AFP Asistenca teknike e ILO, UNDP, e projektit RISI ALBANIA financuar nga SDC	dhe të përshatura për rajone të veçanta dhe grupe të synuara. Procedurat e thjeshtëzuara për aplikimin për PATP. Zbatimi i fuqishëm i PATP-ve në nivel rajonal nëpërmjet marrëveshjeve të bashkëpunimit. Treguesit e përmirësuar për sa i përket përfshirjes së grupeve vulnerabël në PATP në nivel rajonal. PATP-të e miratuara me VKM dhe të zbatuara në të gjithë vendin në mënyrë sa më efektive dhe efektive si edhe duke siguruar barazi gjinore. Partneritetet rajonale/vendore të vendosura (të cilat kanë identifikuar nevojat dhe zbatojnë ose monitorojnë masat për formimin dhe punësimin në nivel vendor dhe rajonal). Trajnimi i organizuar për punëtorët e aftë (si femra ashtu edhe meshkuj) së bashku me biznesin për t'ju përgjigjur kërkesave afatshkurtra (p.sh., projekti TAP). Baza ligjore për ofrimin e PATP-ve e rishikuar dhe e miratuar. Politika dhe plani i veprimit në lidhje me shanset e barabarta të hartuara nga SHKP-ja të miratuara dhe të përditësuara çdo vit. Punonjësit e SHKP-së janë në gjendje të identifikojnë në radhët e klientëve të tyre emigrantët (e mundshëm) dhe t'u ofrojnë atyre shërbimet e duhura/t'i referojnë te njësitë përkatëse mbështetëse (p.sh. në lidhje me çështjet e statusit ligjor, ndihmës mjekësore etj.). Sistemi funksional për financimin efikas, transparent dhe pjesëmarrës të ofrimit të shërbimit.	
--	---	--	--	-----------------------------	------	--	--	--



		së punësimit, me bazë pikëzimi. e) Hartimi i programeve të posaçme për industri të ndryshme me potencial rritje sipas prioriteteve ekonomike, por edhe sociale dhe gjithëpërfshirëse të qeverisë (p.sh. femrat dhe meshkujt e papunë anëtarë të komunitetit rom, PAK, të rinjtë, të papunët afatgjatë, dhe kategoritë e femrave në nevojë. f) Krijimi i partneriteteve rajonale/vendore për punësim (me partnerë të cilët kanë identifikuar nevojat dhe zbatojnë ose monitorojnë masat për formimin dhe punësimin në nivel vendor dhe rajonal). g) Organizimi i trajnimit për punëtorët/punëtorët e aftë së bashku me biznesin për t'ju përgjigjur kërkesave afatshkurtra (p.sh. projekti TAP).						
		A3.2 Regjistrimi, profilizimi dhe këshillimi i punëkërkesve duke pasur parasysh faktorin	2014-2020	30,405,000 ALL 300.000 USD	SHKP	SHKP Zyrat rajonale dhe lokale të punësimit Zyra e gjendjes	Regjistrat e verifikuar/pastruar të papunëve për të përfshirë vetëm punëkërkesit e papunë. Broshurat e botuara mbi shërbimet e punësimit.	



		gjinor. a) Vlerësimi i punësueshmërisë së të gjithë punëkërkuësve të papunë. b) Aplikimi i punës në grup për kategori të veçanta të punëkërkuësve të papunë. c) Identifikimi i individëve femra dhe meshkuj me rrezik të lartë papunësie afatgjatë dhe hartimi i planeve individuale të punësimit. d) Identifikimi i posaçëm i punëkërkuësve të papunë kryesisht të rinjve (femra ose meshkuj) që mund të jenë sipërmarrës potencialë. e) Hartimi i programeve për fillimin e aktivitetit nga sipërmarrës potencialë (të rinj ose të reja) të cilët mbështesin vetëpunësimin e tyre. f) Organizimi i Klubeve të Punës. g) Trajnimi i personelit të Sporteve të Migracionit për intervistimin, identifikimin e nevojave, dhënien e informacionit dhe referimin e shtetasve				civile Zyra e taksave Organizata rurale ASPA IOM Sportelet e emigracionit	Regjistrat e pastruar të të papunëve për të përfshirë vetëm punëkërkuësit aktivë. Standardet kombëtare të hartuara dhe të zbatuara në lidhje me rekrutimin etik dhe të drejtë në Shqipëri dhe në botë. Lista e ISCO/ ESCO dhe Lista Kombëtare e Profesioneve e përdorur nga këshilluesit e punës. Këshilluesit e SHKP-së të trajnuar dhe të aftësuar për ofrimin e këshillimit duke pasur parasysh faktorin gjinor si edhe në përputhje me synimet gjithëpërfshirëse dhe nevojat për diversitet. Këshilluesit e SHKP-së realizojnë profilizimin e punëkërkuësve. Këshilluesit e SHKP-së bëjnë këshillim në grup ose individual, duke pasur parasysh faktorin gjinor. Klubet e ngritura të punës. Këshilluesit e caktuar nga SHKP-JA janë në gjendje të bëjnë referimin e të rinjve (femra ose meshkuj) që mund të jenë sipërmarrës potencialë në radhët e klientëve të tyre drejt sporteve të përkatese ndihmëse, shërbimeve për zhvillimin e biznesit dhe drejt njësive të përkatese të trajnimit. Sportelet e emigracionit në zyrat e punësimit ofrojnë këshillim dhe orientim për të gjithë klientët e kthyer, si femra ashtu dhe meshkuj me qëllim lehtësimin e procesit të riintegrit. Këshillimi i vazhdueshëm për punë i emigrantëve në lidhje me metodat, dokumentacionin, kriteret dhe procedurat që duhen zbatuar me qëllim marrjen e lejes së punës dhe certifikatës për deklarimin e punësimit.	
--	--	---	--	--	--	---	---	--



		shqiptarë të kthyer (femra dhe meshkuj). h) Përgatitja dhe prodhimi i posterave dhe fletëpalosjeve me informacion orientues lidhur me Sportelet e Migracionit dhe kontaktet e tyre, për t'u shpërndarë te shtetasit shqiptarë (në pikat e kalimit kufitar, zyrat publike etj.) i) Marrëveshje bashkëpunimi me organizatat jofitimprurëse, lokale dhe ndërkombëtare të cilat ofrojnë orientim për qytetarët shqiptarë të kthyer (femra dhe meshkuj). j) Përmirësimi i shërbimeve të këshillimit të punës të ofruara për emigrantët. h) Trajnimi i specialistëve të zyrave të punës në lidhje me organizimin e këshillimit dhe orientimit të karrierës për ofruesit e AFP në nivel vendor.					
A4	Përmirësimi i monitorimit dhe i vlerësimit të masave të punësimit, me ndjeshmëri për çështjet gjinore.	A4.1 Ngritja e një sistemi të qëndrueshëm dhe me ndjeshmëri për çështjet gjinore për monitorimin dhe vlerësimin, përfshirë vlerësimin e ndikimit	2014-2020	25,337,500 ALL 250.000 USD	MMSR SHKP	Agjencitë ndërkombëtare (p.sh. ILO, UNDP, IOM, UN Women)	Plani i Monitorimit për SHKP-në i hartuar dhe i zbatuar, duke përfshirë një metodologji standarde. Programet e monitoruara dhe të vlerësuara sipas kritereve, rezultateve dhe treguesve të miratuar. Politikat e reja të ripërcaktuara dhe të rregulluara, duke u bazuar te raportet e



		të masave të punësimit te nëngrupet e punëkërkesve femra dhe meshkuj. a) Hartimi dhe miratimi i Planit të Monitorimit për SHKP-në. b) Hartimi dhe miratimi i një metodologjie të përshtatshme monitoruese sipas kriterëve, rezultateve dhe treguesve të standardizuar dhe të dakordësuar. c) Përgatitja e raporteve periodike në lidhje me arritjen e synimeve për punësimin, formimin dhe pjesëmarrjen në PATP duke pasur parasysh faktorin gjinor. d) Raportimi periodik mbi efikasitetin dhe performancën e SHKP-së. e) Vlerësimi i impaktit të PAPT-ve, veçanërisht për të rinjtë e të rejtat, femrat në zona rurale, romët, PAK dhe kategoritë e veçanta të femrave në nevojë. f) Përgatitja e raporteve vjetore mbi studimet afatshkurtra të tregut të punës.				regullta monitoruese. Barazia gjinore dhe kriteret e diversitetit janë pjesë integrale e të gjitha procedurave dhe proceseve monitoruese dhe vlerësuese, dhe treguesit përkatës të Treguesve Kombëtar të Harmonizuar Gjinorë aplikohen në mënyrë të vazhdueshme. Raportet periodike të përgatitura në lidhje me arritjen e synimeve për punësim dhe formim duke pasur parasysh edhe faktorin gjinor. Politikat e tregut të punës të përshtatura sipas rekomandimeve kryesore të studimeve dhe vlerësimit e kryera.	
--	--	--	--	--	--	--	--



		g) Rishikimi dhe/ose rregullimi i politikave të reja bazuar në studimet dhe raportet e rregullta monitoruese të SHKP-së. h) Dizënjimi dhe përditësimi i informacionit elektronik mbi SHKP-së i synuar për të kthyerit, si femra ashtu dhe meshkuj.					
--	--	---	--	--	--	--	--

Përparësia Strategjike B: Ofrimi i arsimit dhe formimit profesional cilësor për të rinjtë dhe të rriturit						Treguesi i rezultatit: Sistemi i AFP është në gjendje të përgatisë dhe ruajë një forcë të aftë pune në të gjithë sektorët, e cila i përgjigjet kërkesës ekzistuese në tregun e punës në Shqipëri si edhe në rajonin e EJL.		
Nr.	Nënobjektivat	Masat që duhen marrë	Koha e realizimit	Burimet financiare të nevojshme 000/lekë & USD	Institucionet përgjegjëse		Produktet & treguesit	
					Institucioni kryesor	Bashkë me	Produktet	Treguesit performancës
B1	Optimizimi i rrjetit të ofruesve të AFP-së për të siguruar një ofertë më të larmishme (duke përfshirë përcaktimin e kompetencave sipas sektorëve)	B1.1 Vlerësimi dhe riorganizimi i ofruesve kryesorë të AFP-së, në nivel rajonal. a) Përfundimi i Anketës Kombëtare të ofruesve publikë të AFP-së. b) Racionalizimi dhe rikonceptimi i rrjetit të ofruesve publikë të AFP-së në përputhje me nevojat e tregut të punës, parimet e multifunksionalitetit, barazisë, diversitetit dhe fleksibilitetit të ofertës së AFP-së. c) Hartimi i planeve të	2014-2018	3,065,838,000 ALL 30.250.000 USD (duke përfshirë rehabilitim dhe ndërtim mjedisesh dhe blerje pajisjesh për ofruesit e AFP-së)	MMSR Qeveria vendore Këshillat rajonale të AFP-së ose aktorët kyç në nivel rajonal	AKAFPK Aktorët rajonalë Asistenca teknike nga ETF për Elbasanin, Shkodrën dhe Fierin (Gjetjet e Studimit të Fizibilitetit të QMF); nga ETF/ GIZ (Studimi bazë)	Anketa Kombëtare e ofruesve publikë të AFP-së e përfunduar. Rrjeti kombëtar publik i ofruesve të AFP-së i racionalizuar dhe i rikonceptuar sipas nevojave të tregut të punës, tendencave të emigracionit dhe atyre demografike, si edhe sipas parimeve të multifunksionalitetit, barazisë, diversitetit dhe fleksibilitetit të ofertës së AFP-së. Planet e hollësishme të hartuara së bashku me të gjithë aktorët e tjerë të interesuar në lidhje me mënyrën e kryerjes së transferimit ose shkrirjes së shkollave/QFP-ve në një rrjet strukturash të reja në secilin rajon brenda secilit institucion. Planet e hartuara janë zbatuar. Disa ofrues të AFP-së janë kthyer në qendra multifunksionale të kompetencës	- Shuma e investuar për arsimin dhe formimin profesional në nivelin sekondar/të mesëm, pas të mesëm dhe në atë profesional të lartë. - Numri i ofruesve, programeve, mësuesve dhe trajnerëve të akredituar. - Numri më i reduktuar i ofruesve të arsimit dhe formimit profesional të cilët ofrojnë shërbime. - Numri i pjesëmarrësve në AFP. - Pjesa e të diplomuarve



		detajuara për secilin rajon, për administrimin e përbashkët të shkollave dhe QFP-ve (kur është e mundur) në rrjet strukturash të reja. d) Transformimi, i disa ofruesve të APF, (për sektorë të caktuar) në Qendra Multifunkionale, nëpërmjet PPP. e) Krijimi dhe zbatimi i skemës që garanton lidhjen e ofruesve të AFP-së me ZP, për të adresuar kërkesat për kualifikime afatgjata dhe afatshkurtra. f) Krijimi i një sistemi për akreditimin e ofruesve të AFP-së (përfshirë ato jopublike) i zhvilluar për të siguruar cilësinë e ofertës. g) Përcaktimi i kriterëve të nevojshme për regjistrimin e institucioneve të akredituara të AFP-së. h) Hapja e drejtimeve mësimore dhe kurseve të reja profesionale për të gjithë femrat dhe meshkujt në përshtatje me kërkesat e biznesit ndërkombëtar. i) Përcaktimi i kostove për nxënës/kursant për secilin kurs, drejtim dhe vit shkollor. j) Caktimi i buxhetit për çdo ofrues publik të				për sektorë të caktuar (përgjegjës për hartimin e kurrikulave dhe për trajnimin e mësuesve për sektorin përkatës në Shqipëri) nëpërmjet partneriteteve midis sistemit privat dhe atij publik. Ofruesit e AFP-së informohen mbi tendencat e migracionit të punës në Shqipëri dhe për interesin e popullsisë për përfitim të aftësive të kërkuara në vendet kryesore të destinacionit, veçanërisht në rajonin e EJL.	nga arsimi dhe formimi profesional në profesionin për të cilin u trajnuan, sipas gjinisë. •Përcaktimi dhe miratimi i numrit të kualifikimeve; •Miratimi i numrit të individëve femra/meshkuj që ndjekin kurset afatshkurtra dhe afatgjata duke u bazuar te standardet dhe kualifikimet profesionale. •Pjesa e të diplomuarve (femra dhe meshkuj) nga arsimi profesional të punësuar (krahësuar me totalin) dhe pjesa e të punësuarve në profesionin për të cilin studiovan. •Pjesa e PAK dhe romëve si femra ashtu dhe meshkuj që ndjekin kurset e AFP-së. •Pjesa e PAK dhe romëve (femra dhe meshkuj) që diplomohen nga AFP, të punësuar në profesionin për të cilin kanë studiuar. •Pjesa e të rriturve (25-64 vjeç) që marrin pjesë në të nxënës gjatë gjithë jetës sipas gjinisë, moshës dhe vendndodhjes geografike. •Numri i skeletkurrikulave të
--	--	---	--	--	--	--	--



		AFP-së duke u bazuar te numri i nxënësve/kursantëve femra dhe meshkuj. k) Ngritja e një skeme financimi stimuluese për ofruesit e AFP që zbatojnë masa specifike pozitive (vajzat në profesione jotradicionale, gratë dhe vajzat në zonat rurale, PAK dhe romët (femra dhe meshkuj) dhe kategoritë specifike të grave dhe vajzave në nevojë).						hartuara dhe numri i kurseve të shkurtra dhe të gjata të hartuara mbi bazën e tyre të cilat nevojiten në tregun e punës. •Zbatimi i barazisë gjinore dhe politikës së diversitetit në AFP si edhe mungesa e stereotipave gjinore në profilizim e kurrikula, promovimi dhe vendosja e metodologjive të mësimdhënies si dhe kriteret kryesore të cilësisë të zbatuara edhe nga ofruesit e AFP-së.
		B1.2 Mirëmbajtja e bazës së të dhënave dhe sigurimi i cilësisë së ofertës së kualifikimit nga ofruesit privatë të AFP-së në të gjithë vendin. a) Ofruesit e AFP-së vetë-zhvillojnë sistemin e “etiketës së cilësisë”. b) Ofruesit e AFP-së kryejnë monitorimin sistematik, periodik dhe transparent të zbatimit të sistemit të “etiketës së cilësisë” nga ana e tyre. c) Ofruesit jopublikë të FP i ofrojnë kualifikimet dhe trajnimet duke ju referuar Katalogut të Kualifikimeve. d) Ngritja e mekanizmit skualifikues dhe përrjashtues për ofruesit jopublikë që nuk garantojnë cilësi në shërbimin e ofruar.	2014-2020	21,620,000 ALL 210.000 USD	MMSR AKAFPK	Rrjeti i ofruesve të AFP	Sistemi për akreditimin e AFP-së (duke përfshirë atë privat) i zhvilluar edhe më tej për të siguruar cilësinë e ofertës. Ofruesit e AFP-së gjithnjë e më shumë i nënshtrohen vullnetarisht sistemit të “Etiketës së Cilësisë” të hartuar nga ata vetë. Ofruesit privatë të formimit kanë përfshirë kualifikimet dhe trajnimet e ofruara nga ata në bazën e të dhënave.	•Numri i femrave dhe meshkujve që ndjekin kurset që ofrojnë aftësitë kryesore për punësueshmëri dhe sipërmarrje (krahasuar me numrin total të individëve që ndjekin kurse të shkurtra dhe të gjata). •Numri i specialistëve të kualifikuar (femra dhe meshkuj) në arsimin dhe formimin profesional të rekrutuar duke ndjekur procedurat e reja. •Numri i mësuesve dhe trajnerëve që ndjekin rregullisht programet e zhvillimit të stafit (krahasuar me totalin). •Klasifikimi botëror në shtyllën e arsimit dhe



B2	Sigurimi i cilësisë së ofruesve të AFP-së, dhe përmirësimi i cilësisë dhe përshtatshmërisë së inuteve të AFP-së (laboratorë, pajisje, kurrikula, materiale mësimore) dhe proceseve të saj.	B2.1 Analiza dhe përmirësimi i ndërtesave, bazave prodhuese dhe pajisjeve ekzistuese të ofruesve të AFP-së, përfshirë ambientet për femrat dhe infrastrukturën që i përgjigjet nevojave të PAK-ut. a) Analiza në detaje e infrastrukturës së çdo ofruesi të AFP-së në nivel lokal duke përfshirë vlerësimin e aksesueshmërisë për PAK-të dhe sigurisë për vajzat. b) Vlerësimi i detajuar i të gjitha konvikteve të AFP-së duke përfshirë menaxhimin e infrastrukturës, mjediset e përshtatshme dhe sigurinë e femrave. c) Hartimi i planit të ndërhyrjeve për përmirësimin e objekteve dhe mjediseve të ofruesve të AFP, duke pasur parasysh mjediset e duhura për femrat dhe individët me AK. d) Hartimi i planit të detajuar në nivel ofruesi, për rivitalizimin e tyre me laboratorë, pajisje për bazat prodhuese e për kabinete profesionale.	2014-2015	20,270,000 ALL 200.000 USD	MMSR AKAFPK	Asistenca teknike nga ETF/ GIZ (për studimin mbi institucionet e AFP-së) Asistenca teknike nga projekti për IPA 2013 mbi AFP-në	Analiza e hollësishme e kryer nga ekspertët e sektorit në lidhje me përmirësimin e kërkuar të infrastrukturës, menjëherë pas ripërcaktimit të rrjetit të ofruesve të AFP-së dhe të gamës së profileve që do të ofrohen. Plani Strategjik për Infrastrukturën dhe Investimin në Pajisje 2015-2020 i përcaktuar në përputhje me përparësitë sektoriale, planin e ri të rrjetit të ofruesve të AFP-së, Analizën kombëtare dhe rajonale të Nevojave për Aftësi, si edhe me diversifikimin përkatës të ofertave të AFP-së, përfshirjen e sektorit privat në ofertën e AFP-së duke u bazuar në kriteret e qarta, duke ndjekur standarde cilësore për formimin, të balancuara dhe të miratuara në nivel rajonal. Ofruesit e AFP-së të pajisur sipas një plani investimi, duke përfshirë mjedise të sigurta dhe të përshtatshme për vajzat/gratë dhe infrastrukturë që i përgjigjet nevojave të PAK. Kontratat e promovuara dhe të lidhura midis ofruesve të AFP-së dhe kompanive për përdorimin e pajisjeve dhe ambienteve të tyre duke u bazuar në një analizë për të parë se cila kompani përmbush standarde të caktuara në ofrimin e ambienteve të trajnimit/formimit.	formimit të Indeksit Botëror të Konkureshmërisë. •Numri i femrave dhe meshkujve të cilët kanë marrë aftësi dhe kualifikime në një vend të huaj dhe të cilëve ju njihen ato në varësi të nënshtetësisë, kategorisë së aftësive dhe kualifikimeve si edhe vendit ku aftësitë dhe/ose kualifikimet janë marrë. •Përqindja e nxënësve të arsimit profesional, femra dhe meshkuj të punësuar sipas vendit të punësimit (në Shqipëri ose jashtë saj) pas mbarimit të shkollës; •Përqindja e individëve (femra dhe meshkuj) që ndjekin kurse të shkurtra profesionale që i çojnë drejt një kualifikimi të njohur. •Përqindja e individëve (femra dhe meshkuj) që ndjekin programet e të nxënësve me bazë punën (krahësuar me totalin). •Përqindja e pjesëmarrësve (femra dhe meshkuj) në kurset e shkurtra profesionale të punësuar më pas; •Përqindja e të diplomuarve (femra dhe meshkuj) nga arsimi dhe
		B2.2 Krijimi i Katalogut Kombëtar të Kualifikimeve	2014-2020	50,675,000 ALL	AKAFPK koordinon punën	Ekspertët e huaj dhe vendorë	Modeli i ri për kurrikulat e AFP-së (sistemi modular) i përcaktuar dhe i miratuar në bashkëpunim me stafin e AKAFPK, duke	



	Profesionale (KKKP) dhe rishikimi i të gjithë skeletkurrikulave të AFP-së. a) Studimi i gjendjes së tregut të kualifikimeve profesionale në vend duke pasur parasysh faktorin gjinor. b) Konceptimi i modelit të KKKP për të adresuar kualifikime të plota (afatgjata) dhe të pjesshme (afatshkurtra). c) Zhvillimi i kapaciteteve të stafit të AKAFPK dhe të bashkëpunëtorëve të tjerë. d) Analiza e nevojave sektoriale për aftësi. e) Marrja e masave për zhvillimin/reformimin e KSHK-së: - Rishikimi i draftit ekzistues të listës së kualifikimeve profesionale. - Hartimi i standardeve të profesioneve - Hartimi i standardeve të kualifikimeve për çdo nivel të KSHK-së (nivelet 2-5 të KSHK-së). - Përmirësimi i qasjes së vlerësim –certifikimit të individëve për çdo kualifikim. - Vleftësimi dhe miratimi i KKKP-së. - Rishikimi i modelit të hartimit të	500.000 USD	duke përdorur/ rishikuar modelet, formatet, kurrikulat dhe standardet ekzistuese nga projektet e mëparshme dhe aktuale të donatorëve	Asistenca teknike nga projekti i ILO-BE IPA 2010 për 4 kualifikime në nivelin 5 dhe një kualifikim për nivelin 3 ose 4	u bazuar në standardet e kompetencës për secilën fushë të të nxënit. Lista Kombëtare e Profesioneve e rishikuar dhe Katalogu Kombëtar i Kualifikimeve Profesionale i hartuar dhe i miratuar. Këshillat Sektoriale të ngritur me pjesëmarrjen e partnerëve socialë dhe kompetencat e përcaktuara për sektorët e përzgjedhur prioritarë dhe për kualifikimet (shih D2). Aktorët e AKAFPK të trajnuar dhe skeletkurrikulat për kurset e shkurtra dhe të gjata të rishikuara, duke u bazuar në përshkrimet e punës dhe përshkrimet e kualifikimeve (“kualifikimi kombëtar ose standardet e kompetencës”), si edhe të shembujt e përgatitur nga donatorët. Aktorët në institucionet e AFP-së të trajnuar dhe skeletkurrikulat e zhvilluara/përshtatura më tej në bashkëpunim me ekspertë nga bota e biznesit. Kriteret e përcaktuara për sigurimin e cilësisë për miratimin zyrtar të kurrikulave të AFP-së. Një skelet kurrikule kombëtare i bazuar në kompetenca dhe për secilin kualifikim i publikuar <i>online</i>, si pjesë e Katalogut Kombëtar për Kualifikimet Profesionale. Barazia gjinore dhe qëllimet e diversitetit të përfshira në modelin, përmbajtjen dhe ofertën e AFP-së duke eliminuar stereotipat gjinorë në profilizim, kurrikula, promovim dhe në metodologjitë e mësimdhënies. Ofruesit e AFP-së hartojnë programe të cilat janë të përshtatshme për përgatitjen e specialistëve në profesionet e kërkuara në vendet e tjera, duke marrë parasysh edhe avantazhin strategjik të Shqipërisë dhe politikën e përgjithshme qeveritare për ofrimin e punësimit për bashkëkombësit në vende të tjera.	formimi profesional që punojnë në profesionin për të cilin kanë marrë trajnim. •Numri i materialeve të prodhuara për marketing/reklamim. •Numri i takimeve kombëtare dhe lokale për promovimin e AFP-së. •Numri i vizitorëve në portalin <i>web</i>. •Pjesa e grave/vajzave të regjistruara në kurset e AFP-së në sektorët ekonomikë me perspektivë. •Numri i ofruesve të AFP-së me infrastrukturën dhe ambientet e duhura për të siguruar aksesin e PAK. •Numri i ofruesve të AFP-së me ambientet dhe infrastrukturën e përshtatshme dhe të sigurt për gratë dhe vajzat (duke përfshirë konviktet). •Krijimi dhe kryerja e shërbimit të këshillimit për vajzat dhe djemtë në kurse jotradicionale në një përqindje të caktuar të ofruesve të AFP-së.
--	--	-------------	--	--	--	--



		skeletkurrikulit - Hartimi i skeletkurrikulave - Përcaktimi i kriterëve për sigurimin e cilësisë për miratimin zyrtar të kurrikulave të AFP-së. f) Ngritja e mekanizmit për kontrollin e barazisë gjinore të të gjitha kualifikimeve profesionale dhe skeletkurrikulës së AFP-së duke inspektuar për larmi të profesioneve (jo ndarje tradicionale) dhe duke zëvendësuar stereotipat gjinorë. g) Publikimi <i>online</i> i Katalogut Kombëtar të Kualifikimeve Profesionale si edhe i skeletkurrikulave. h) Ofruesit e AFP-së hartojnë programe të cilat janë të përshtatshme për përgatitjen e specialistëve (femra dhe meshkuj) për profesionet e kërkuara në vendet e tjera. i) Ngritja e platformave të bashkëpunimit midis ofruesve të AFP-së dhe homologëve të tyre jashtë vendit, për shkëmbimin e praktikave më të mira (duke përfshirë profesionet jotradicionale për femrat, PAK, të rinjtë dhe të rejtat, femrat dhe meshkujt në vështirësi					Platformat e bashkëpunimit të ngritura midis ofruesve të AFP-së dhe homologëve të tyre jashtë vendit për shkëmbimin e praktikave më të mira si edhe të teknologjive moderne arsimore.	
--	--	--	--	--	--	--	--	--



	dhe romët) dhe të teknologjive moderne arsimore.						
	B2.3 Rishikimi i programeve ekzistuese dhe hartimi i programeve të reja për ofrimin e AFP-së postsekondare. a) Identifikimi i nevojave për kualifikime dhe për tipat e kualifikimeve në Nivelin 5 të KSHK. b) Hartimi i standardeve të profesioneve dhe atyre të kualifikimeve për çdo kualifikim të ri. c) Hartimi i skeletkurrikulave për AFP-në postsekondare. d) Hartimi i materialeve mësimore dhe publikimi i tyre <i>online</i>. e. Përzgjedhja e ofruesve (shkolla profesionale, QFP, universitet, kompani) për të zbatuar kualifikimet në nivelin postsekondar. f) Trajnimi i mësuesve dhe trajnerëve për programet e AFP-së postsekondare. g) Kompletimi i bazës ligjore për të mundësuar ofrimin e studimeve të larta profesionale jouniversitare nga ofrues cilësorë të arsimit profesional për disa degë të rëndësishme të ekonomisë. h) Hartimi i	2014-2020	50,675,000 ALL 500.000 USD	AKAFPK do të koordinojë punën	Ofruesit e AFP Universitetet Partnerët socialë Ekspertët e huaj dhe vendorë IAL Asistencë teknike nga projekti i ILO-BE IPA 2010 (4 kualifikime të Nivelit 5 të KSHK)	Kualifikimet e identifikuar reflektojnë nevojat sektoriale për aftësi. Standardet e hartuara të profesioneve dhe të kualifikimeve. Kurrikulat e hartuara për AFP-në postsekondare në sektorët dhe kualifikimet përparësore dhe të botuara <i>online</i> si pjesë e Katalogut Kombëtar të Kualifikimeve Profesionale. Marrëveshjet e bashkëpunimit ndërinstitutional të lidhura midis shkollave dhe universiteteve, për të ofruar AFP-në postsekondare. Mësuesit dhe trajnerët e trajnuar për programet e AFP-së postsekondare. Kushtet e krijuara për praktikë mësimore së bashku me sektorin privat. Marrëveshjet e nënshkruara për zbatimin e programeve të AFP-së postsekondare ose të studimeve të tjera jouniversitare midis institucioneve të arsimit të lartë, ofruesve të AFP-së dhe sektorit privat.	



		marrëveshjeve të bashkëpunimit për zbatimin e studimeve të larta jouniversitare.						
		B2.4 Vlerësimi i materialeve mësimore ekzistuese, përfshirë përmbajtjen e tyre në lidhje me barazinë gjinore dhe ekzistencën e stereotipave gjinorë, si edhe përshtatshmërinë për PAK. a) Analiza e materialeve mësimore ekzistuese. b) Heqja e stereotipeve gjinore nga materialet mësimore. c) Hartimi i materialeve mësimore për të shoqëruar kurrikulën e re duke pasur parasysh faktorin gjinor. d) Vlerësimi i përshtatshmërisë së materialeve mësimore për PAK dhe identifikimi i mangësive. e) Hartimi nga BOTEM i planit për botimin dhe shtypjen e teksteve shkollore dhe të materialeve të tjera të AFP-së për nxënësit dhe kursantët e ofruesve të AFP. f) Hartimi teksteve shkollore dhe i materialeve të tjera mësimore në format elektronik (<i>e-book</i>).	2015-2016	25,338,000 ALL 250.000 USD	AKAFPK do të koordinojë punën	Ekspertët e huaj dhe vendorë Asistencë teknike nga GIZ (modeli i Kosovës)	Materialet mësimore të hartuara (përveç teksteve mësimore) për të shoqëruar kurrikulën e re (siç është vepruar me shkollat ekonomike). Rishikimi i përfunduar i materialeve mësimore duke pasur parasysh faktorin gjinor. Përshtatshmëria për PAK e vlerësuar dhe mangësitë e identifikuara. Materialet mësimore të botuara <i>online</i> në formatin <i>e-book</i> në portalin e sistemit të AFP-së.	



		B2.5 Përcaktimi dhe zbatimi i kriterëve të sigurimit të cilësisë në sistemin e AFP-së (në nivel ofruesi) dhe ndryshimi i verifikimit të brendshëm dhe të jashtëm të zbatimit të kurrikulës së AFP-së (inspektimi). a) Propozimi i modelit për Sigurimin e jashtëm të Cilësisë së ofruesve të AFP-së. b) Ripërcaktimi i kriterëve të akreditimit dhe sigurimit të cilësisë për ofruesit publikë dhe privatë në lidhje me cilësinë e programeve të ofruara dhe përmbushjen e kërkesave të KSHK-së. c) Kryerja e një studimi krahasues të modeleve të pilotuara dhe ato aktuale të vetëvlerësimit për ofruesit e AFP-së. d) Përzgjedhja dhe miratimi i një modeli për vetëvlerësimin e ofruesve të AFP-së në bazë të kriterëve të akreditimit. e) Rishikimi dhe përmirësimi i udhëzuesit për vetëvlerësimin e institucioneve të AFP-së. f) Ripërcaktimi i rolit dhe kriterëve për inspektimin e ofertës publike të AFP-së (standardet kombëtare). g) Harmonizimi dhe	2014-2020	40,540,000 ALL 400.000 USD	AKAFPK-JA do të koordinojë punën	Ofruesit e AFP Inspektorët e AFP-Së Ekspertë të huaj Puna e mëparshme e ndërmarrë nga British Council/ETF/ AKAFPK Asistenca teknike nga projekti i ILO-BE, IPA 2010 (Sistemi i SC do të përcaktohet)	Kriteret e ripërcaktuara të akreditimit dhe sigurimit të cilësisë për ofruesit publikë dhe privatë në lidhje me faktin nëse ato ofrojnë apo jo trajnim për aftësi të punësueshme. Ofruesit publik të AFP-së kryejnë vetëvlerësimin dhe zbatojnë planet e tyre të zhvillimit. Roli dhe kriteret e ripërcaktuara për inspektimin e ofertës publike të AFP-së (standardet kombëtare). Plani i zbatuar shumëvjeçar për inspektimet e ofruesve të AFP-së.	
--	--	---	-----------	--	----------------------------------	---	---	--



		zbatimi i një plani shumëvjeçar për inspektimet e ofruesve të AFP-së.					
B3	Rritja e imazhit të AFP-së dhe informimi në lidhje me ofruesit, kualifikimet dhe ofertën e AFP-së.	B3.1 Organizimi i fushatave publicitare, informuese dhe ndërgjegjësuere mbi rëndësinë dhe mundësitë e ofruara nga AFP-ja dhe TNGJGJJ për vajzat, djemtë, gratë dhe burrat në zonat urbane dhe rurale. a) Organizimi i Ditëve të Hapura nga të gjithë ofruesit e AFP-së. b) Organizimi nga njësitë e lëvizshme i aktiviteteve informuese të cilat synojnë të rinjtë dhe të rejtat (dhe prindërit e tyre) në zonat rurale. c) Përgatitja e informacionit të shkruar/materialeve promovuese për at persona që nuk janë të lidhur me internetin, veçanërisht në zonat rurale. d) Organizimi nga ofruesit e AFP-së i aktiviteteve të përbashkëta me bizneset (konkurse, olimpiada, trajnime etj.) e) Organizimi i Panairit të Firmave Ushtrimore. f) Organizimi i Panairëve të Punës. g) Përdorimi i mjeteve të komunikimit dhe i	2014-2020	212,835,000 ALL 2.100.000 USD	MMSR AKAFPK Ofruesit e AFP	SHKP Partnerët socialë Asistenca teknike nga projekti i ILO-BE IPA 2010 (i ngarkuar për përgatitjen e një fushate gjatë vitit të parë, 2014)	Spotet dhe emisionet televizive, artikujt e gazetave dhe posterat/banderolat, fletëpalosjet, broshurat e çliruara nga stereotipat gjinorë që transmetojnë një mesazh gjithëpërfshirës. Informacioni i përhapur në lidhje me rrugët/mundësitë drejt AFP-së për nxënësit e shkollave të arsimit bazë. Aktivitetet e organizuara si për shembull Karriera Vjetore dhe panairët e punës. Ditët e hapura të organizuara nga ofruesit e AFP-së. Ditët e punës në biznese të organizuara për nxënësit e shkollave. Punësimi dhe niveli i pagave të të diplomuarve nga AFP-ja e reformuar të analizuara. Qasja më e fokusuar e ndjekur për të arritur deri te gratë dhe vajzat në zonat rurale dhe urbane. Këshillimi i vajzave dhe djemve që zgjedhin trajnimin në profesione jotradicionale. Përfshirja e vajzave në kurse jotradicionale, veçanërisht në sektorë që kanë shumë potencial dhe produktivitet, e promovuar publikisht.



		rrjeteve sociale për promovimin e AFP-së. h) Mirëmbajtja dhe përditësimi i portalit të AFP-së. i) Ngritja e platformave të rrjeteve sociale për të bërë promovimin masiv të sistemit të AFP-së dhe i ofruesve të tij. j) Hartimi i materialeve publicitare për këshillimin e karrierës.						
		B3.2 Dizajnimi i portaleve/bazës së të dhënave publike, interaktive dhe të kërkueshme në Internet në lidhje me kualifikimet, kurrikulat dhe ofertën e ofruesve të AFP-së. a) Konceptimi dhe krijimi i një bazë të dhënash për QFP-të (SIM-2, VET Portal) b) Dizajnimi i një faqe interneti për promovimin e FP. c) Trajnimi i specialistëve pranë QFP për menaxhimin e të dhënave të portalit të qendrës. d) Lidhja e QFP-ve me portalin qendror.	2014-2017	30,405,000 ALL 300.000 USD	AKAFPK	MMSR Ofruesit publikë dhe privat të AFP-së Ekspertët të huaj dhe vendorë Asistenca teknike nga GIZ	Baza e disponueshme e të dhënave interaktive, e orientuar nga kërkesa, e lehtë për përdoruesit, e kërkueshme sipas vendndodhjes, sipas sektorit/kualifikimeve dhe ofertave të AFP-së, duke përfshirë lidhje që mundësojnë aksesimin e platformës së ofruesit për të marrë informacion të mëtejshëm. Kurrikulat e miratuara dhe materialet mësimore në dispozicion të botuara <i>online</i>. Të dhënat e përditësuara nga AKAFPK-ja dhe nga ofruesit e AFP-së, me qëllim reklamimin e tyre (për përdorim nga nxënës potencialë, SHKP-ja dhe partnerët socialë). Publiciteti për të siguruar përdorimin nga nxënës potencialë, AKAFPK-ja dhe shërbimet e punësimit.	
		B3.3 Përgatitja për pjesëmarrjen e nxënësve/kursantëve të AFP-së në konkurse kombëtare, evropiane dhe botërore të aftësive, promovimi në media. a) Nxënësit/kursantët që	2014-2020	101,350,000 ALL 1.000.000 USD	MMSR AKAFPK	Asistenca teknike e ETF për organizimin e një vizite studimore në Konkursin e Aftësive	Nxënësit/kursantët shqiptarë meshkuj dhe femra, që kanë studiuar në sistemin e AFP-së marrin pjesë në konkurse aftësish kombëtare, evropiane dhe botërore.	



		ndjekin sistemin e AFP-së marrin pjesë në konkurse aftësish kombëtare, europiane dhe botërore. b) Përgatitja e (testeve) instrumenteve të vlerësimit të nxënësve për vlerësimin e njohurive, aftësive dhe qëndrimeve në konkuset kombëtare.				Europiane në Lille, në tetor 2014	
B4	Forcimi i lidhjeve midis të nxënësve dhe punës si edhe lehtësimi i kalimit në punë.	B4.1 Prezantimi i një modeli tashmë të testuar në të gjitha institucionet e AFP-së për të vendosur lidhjet midis këtyre të fundit dhe bizneseve. a) Dizajnimi i strukturës së përgjithshme të modelit dual. b) Përgatitja e bazës ligjore për institucionalizimin e pozicionit të PASO-s. c) Pilotimi i sistemit/sistemeve duale/PASO në sektorët me interes potencial dhe me mundësi për bashkëpunim me bizneset. d) Trajnimi për PASO-ve të përzgjedhur.	2014-2020	152,025,000 ALL 1.500.000 USD	MMSR AKAFPK	Të merret parasysh modeli nga Kulturkontakt dhe modeli i projektit të AlbVET nga Swisscontact	Mësuesit në të gjitha institucionet publike të AFP-së kanë PASO-n ose një rol të ngjashëm (mësuesit duhet të kenë eksperiencën e duhur teknike për fusha të caktuara profesionale). Trajnimi i organizuar për mësuesit e përzgjedhur për zbatimin e një modeli të tillë.
		B4.2 Lidhja e marrëveshjeve me kompanitë dhe/ose shoqatat e biznesit që plotësojnë kriteret për ofrimin e kualifikimeve për nxënësit/kursantët. a) Nënshkrimi në nivel	2015-2020	30,405,000 ALL 300.000 USD	MMSR me mbështetjen e ekspertëve CIM	Shoqatat, dhomat e biznesit ose bizneset individuale	Marrëveshjet me bizneset dhe /ose shoqatat e biznesit, të nënshkruara nga Ministria (në të ardhmen nga ofruesit e AFP-së). Përtëritja periodike e marrëveshjeve (roli lehtësues i Ministrisë).



	qendror i marrëveshjeve me shoqata të bizneseve në fusha të rëndësishme të ekonomisë duke përfshirë grupe të synuara si për shembull vajzat dhe femrat e meshkujt që i përkasin grupeve në nevojë (PAK, romë etj.). b) Zbatimi i marrëveshjeve në nivel lokal nga shkollat profesionale dhe bizneset duke përfshirë grupe të synuara si për shembull vajzat, femrat e meshkujt që i përkasin grupeve në nevojë (psh PAK, romë).						
	B4.3 Organizimi i elementeve të modelit së sistemit dual, duke përfshirë praktikën e nxënësve si pjesë e kurrikulës së AFP-së. a) Hartimi i udhëzuesve për bizneset që ofrojnë formim/punë praktike/internship-e duke përfshirë mosdiskriminimin, punën e denjë dhe antingacimin (seksual). b) Krijimi i stimuljeve për internship-et e organizuara nga kompanitë private në bazë sektoriale. c) Përshtatja e kuadrit ligjor për të nxitur pjesëmarrjen në rritje të	2015-2020	202,700,000 ALL 2.000.000 USD	MMSR AKAFPK	Partnerët socialë Ekspertë të huaj	Mësimet e nxjerra nga përvojat e projekteve të Swisscontact dhe GIZ. Elementet e modelit dual të formimit zbatohen, duke përfshirë të nxënësit me bazë projektet dhe punën në institucionet e AFP-së; praktikën në kompani janë bërë pjesë sistematike e zbatimit të kurrikulës së AFP-së në bashkëpunim të ngushtë me sektorin privat.	



		sektorit privat në organizimin e internship-eve.						
		B4.4 Nxitja e të nxënës mbi sipërmarrjen dhe mbi sipërmarrjen e femrave si një kompetencë kyçe. a) Përpunimi dhe miratimi i strategjisë së përbashkët për të nxënës mbi sipërmarrjen duke u bazuar te rekomandimet nga strategjia e BDI dhe nga vlerësimi i Aktit të BE-së të koordinuara midis MZHETS, MMSR, MAS, si dhe MBZHRAU. b) Hartimi dhe zbatimi i një plani të përbashkët veprimi për të nxënës mbi sipërmarrjen, duke mbuluar hartimin e kurrikulave, materialeve mësimore, trajnimin e mësuesve etj. c) Përfshirja e Treguesve të Aktit të Stambollit BE për Bizneset e Vogla në kurrikulat e formimit, kurset, materialet, metodologjinë mësimore dhe dizenjimin e internshipeve në sistemin e AFP-së. d) Hartimi dhe zbatimi i programeve specifike të shënjestruara në lidhje me sipërmarrjen veçanërisht për gratë dhe vajzat duke përfshirë	2015-2020	354,725,000 ALL 3.500.000 USD	MMSR AKAFPK	MZHETS AIDA MBZHRAU MAS AADF Programi Junior Achievement Kulturkontakt Instrumentet përdorura nga UN Women	Rekomandimet nga strategjia e BDI dhe nga vlerësimi i Aktit të BE-së për Bizneset e Vogla (OECD/ETF 2013) kanë qenë në bazën e një strategjie të përbashkët në lidhje me të Nxënës mbi Sipërmarrjen (MZHETS, MMSR, MAS, MBZHRAU). Plani i përbashkët i veprimit për nxënien mbi sipërmarrjen, duke përfshirë hartimin e kurrikulave, materialeve mësimore, trajnimin e mësuesve, pjesë të kualifikimit bazë në AFP dhe formimit të të rriturve i hartuar dhe i zbatuar, të dyja si pjesë e edukimit mbi biznesin dhe si një lëndë e detyrueshme për të gjithë. Kompetencat kyçe të identifikuar nga treguesit e Aktit të Stambollit të BE-së për bizneset e vogla pasqyrohen në kurrikulat dhe kurset e formimit në AFP. Programet e posaçme mbi sipërmarrjen që synojnë veçanërisht vajzat dhe gratë, duke përfshirë zonat rurale. Programet e hartuara dhe të zbatuara mbi aftësitë drejtuese dhe menaxhuese që synojnë në mënyrë të veçantë gratë dhe vajzat.	



		edhe zonat rurale. e) Hartimi dhe zbatimi i programeve për aftësitë drejtuese dhe menaxhuese që synojnë në mënyrë të veçantë gratë dhe vajzat.					
		B4.5 Përgatitja e materialeve mësimore për aftësitë e kalimit në punë. a. Hartimi dhe vënia në funksionim i një programi të veçantë këshillimi (mentoring) për nxënëset femra dhe të diplomuarit në kurse/profesionë jotradicionale. b. Zbatimi i programit të këshillimit (mentoring) me pjesëmarrjen e aktive të sektorit privat.	2015-2018	25,337,000 ALL 250.000 USD	MMSR AKAFPK	UN Women GIZ Mjetet për orientimin e karrierës	Materialet mësimore të përgatitura dhe mësuesit e trajnuar mbi zbatimin e lëndës së detyrueshme Aftësim për Jetën në arsimin sekondar. Në përputhje me politikën kombëtare gjinore, promovimi i përzgjedhjes nga gratë dhe vajzat i kurseve jotradicionale në sektorë që kanë potencial dhe produktivitet të lartë për ekonominë shqiptare.
B5	Përmirësimi i emërimit dhe i kompetencave të mësuesve të AFP-së, si dhe i trajnerëve të mësuesve (trajnimi fillestar dhe i vazhdueshëm profesional), të aktorëve të ngarkuar për menaxhimin rajonal, drejtuesve të shkollave ose qendrave profesionale.	B5.1 Përcaktimi i një politike të re për marrjen në punë dhe zhvillimin profesional të mësuesve dhe instruktorëve të AFP-së për të siguruar cilësi të nxënies dhe mësimdhënies. a) Studimi i burimeve njerëzore dhe i stafit mësimor për çdo ofrues publik, siç përshkruhet në dispozitat mbi normat arsimore, standardet e mësuesve të përgjithshëm etj. b) Hartimi i një dokumenti politik në lidhje me trajnimin para	2015-2016	20,270,000 ALL 200.000 USD	MMSR AKAFPK MAS	Universiteti i Korçës Universiteti Polis Universiteti i Tiranës Sindikata e mësuesve Ofruesit e AFP-së Ekspertët për trajnimin e mësuesve të AFP-së Mësuesit e AFP-së Ekspertë të huaj	Dokumenti politik mbi standardet e kompetencave, trajnimin para fillimit të punës, certifikimin, kriteret për përzgjedhjen ose rekrutimin, nivelet e pagave dhe zhvillimin e vazhdueshëm profesional të mësuesve dhe instruktorëve të AFP-së (duke ju referuar dokumentit përkatës të CARDS) i miratuar.



	fillimit të punës dhe trajnimin e vazhdueshëm, vlerësimin dhe certifikimin e mësuesve dhe instruktorëve të AFP-së. c) Hartimi i organikës për secilin ofrues të AFP-së sipas nevojave të stafit të ri.						
	B5.2 Vlerësimi i kompetencave të mësuesve të AFP-së në institucionet e AFP-së dhe kryerja e analizës së kërkesës për mësues dhe instruktorë të AFP-së, në të gjithë vendin dhe sipas sektorëve. a) Hartimi dhe miratimi i një plani kombëtar për rekrutimin dhe zhvillimin e mësuesve dhe instruktorëve/specialistëve në një perspektivë 5-10 vjeçare duke reflektuar edhe rishpërndarjen e ofruesve dhe ofertave të AFP-së. b) Promovimi i zhvillimit të karrierës bazuar në kompetenca/meritë për profesionistët/specialistët e AFP-së (femra dhe meshkuj)	2014-2020	152,025,000 ALL 1.500.000 USD	AKAFPK	MMSR Ekspertë të huaj dhe vendorë GIZ/ETF Marrja parasysh e gjetjeve të dala nga studimi i ofruesve publikë të AFP-së për vitin 2014	Plani kombëtar i miratuar për përzgjedhjen/rekrutimin dhe zhvillimin e mësuesve dhe instruktorëve/specialistëve në një perspektivë 5-10-vjeçare, menjëherë pas ripërcaktimit të rrejtës së ofruesve të AFP-së dhe profileve të AFP-së që do të ofrohen.	
	B5.3 Rishikimi i modelit të përgatitjes së mësuesve të AFP-së. a) Zhvillimi i programit për mësuesit e AFP-së para se të fillojnë punë. b) Zbatimi i trajnimit para	2014-2020	253,375,000 ALL 2.500.000 USD	AKAFPK	Ministria e Arsimit dhe Sportit Universiteti i Korçës Universiteti Polis	Programi i rishikuar për mësuesit e AFP-së para emërimit Trajnimi i kryer për instruktorët e AFP-së mbi elementet pedagogjike. Programi i trajnimit para emërimit i zbatuar	



		fillimit të punës në nivel sistemi. c) Organizimi i një programi postsekondar për instruktorët e AFP-së dhe organizimi i trajnimit për mësuesit aktualë mbi elementet pedagogjikë. d) Hartimi i bazës ligjore për përfshirjen e profesionit të mësuesve të lëndëve profesionale të shkollave të AP, në listën e profesioneve të rregulluara. e) Përgatitja e Bankës së Pyetjeve për realizimin e Provimit të Shtetit.				Universiteti i Tiranës Programi Tempus për arsimin e lartë Ofruesit e AFP-së Kompanitë	në vitin 2015. Mekanizmi i akreditimit i ngritur për aksesimin e profesionit të mësuesit të AFP-së dhe masat trajnuese të përcaktuara.	
		B5.4 Kryerja e trajnimeve fillestare për mësuesit e AFP-së (kandidatët) duke përfshirë modulet e detyrueshme për barazinë gjinore dhe përfshirjen sociale/çështjet e diversitetit. a) Përcaktimi i qasjes dhe metodologjisë për të përfshirë barazinë gjinore dhe çështjet e përfshirjes sociale/diversitetit. b) Hartimi i moduleve dhe i materialeve. c) Përfshirja e modulit mbi barazinë gjinore dhe çështjet e përfshirjes sociale/diversitetit në kurrikulat e mundshme të trajnimit të mësuesve të AFP-së. d) Identifikimi i trajnerëve për	2014-2020	50,675,000 ALL 500.000 USD	MMSR MAS Universitetet	UN Women Ofruesit e AFP-së Kompanitë	Trajnimi i detyruar i organizuar për mësuesit potencialë të AFP-së mbi çështjet e barazisë ligjore dhe përfshirjen sociale/çështjet e diversitetit.	



		organizimin e modulit të trajnimit në lidhje me barazinë gjinore dhe çështjet e përfshirjes sociale/diversitetit për mësuesit. e) Ngritja e një mekanizmi akreditimi për trajnerët e AFP-së që kryejnë trajnimin e mësuesve.					
		B5.5 Organizimi dhe kryerja e trajnimeve të shumta për të gjithë mësuesit e AFP-së (në marrëdhënie pune), duke përfshirë zhvillimin e detyrueshëm të kapaciteteve në lidhje me barazinë gjinore dhe përfshirjen sociale/çështjet e diversitetit. a) Analiza e nevojave për trajnim duke pasur parasysh faktorin gjinor. b) Përcaktimi i planit vjetor për organizimin e trajnimit të mësuesve dhe caktimi i fondeve. c) Regjistrimi në bazën e të dhënave i listës së moduleve të disponueshme të trajnimit. d) Organizimi i rrjetit të mësuesve në të njëjtën fushë profesionale (si komunitete praktike). e) Publikimi i materialeve <i>online</i> për t'u përdorur nga vetë mësuesit për <i>self-</i>	2014-2020	405,400,000 ALL 4.000.000 USD	AKAFPK (jo IZHA) do të jetë përgjegjëse për koordinimin, organizimin e trajnimit të mësuesve të AFP-së.	Ekspertë të huaj dhe vendorë (modelet e GIZ, Swisscontact, Kulturkontakt)	Nevojat për trajnim të identifikuar. Baza e të dhënave për trajnerët e përgatitur (duke përfshirë personat e trajnuar nga projekte të ndryshme), sipas fushave të specialitetit, si për trajnimin para fillimit të punës ashtu edhe gjatë kohës së punës. Lista e moduleve të disponueshme të trajnimit e regjistruar në bazën e të dhënave. Planit vjetor i përcaktuar për organizimin e trajnimit të mësuesve dhe fondet e caktuara. Rrjeti i organizuar i mësuesve në të njëjtën fushë profesionale (si komunitete praktike). Materialet <i>online</i> për t'u përdorur nga vetë mësuesit për <i>self-learning</i> (vetënxënie) të miratuara. Modulet mbi barazinë gjinore dhe diversitetin e njohurive janë pjesë integrale e materialeve të trajnimit për mësuesit e AFP-së.



		<i>learning</i> (vetënxënie). f) Hartimi i moduleve mbi barazinë gjinore dhe diversitetin e njohurive si pjesë integrale e materialeve të trajnimit për mësuesit e AFP-së					
		B5.6 Organizimi dhe kryerja e trajnimit për drejtuesit e burimeve njerëzore në AFP-në publike (drejtuesit rajonalë, drejtorët, anëtarët e Bordit, inspektorët e AFP-së). a) Identifikimi i nevojave për trajnim. b) Hartimi i programeve të trajnimit dhe materialeve mbështetëse. c) Krijimi dhe përditësimi i vazhdueshëm i një baze të dhënash për trajnerët dhe modulet e trajnimit të akredituar, duke përfshirë ato që kanë të bëjnë me menaxhimin e gjinisë, përfshirjes dhe diversitetit. d) Institucionalizimi i grupit të trajnerëve të AFP. e) Ngritja e rrjetit të drejtuesve të institucioneve të AFP-së për të lehtësuar shkëmbimin e informacionit, të nxëniet nga praktikatat e mira dhe zgjidhjen e problemeve.	2015-2017	101,350,000 ALL 1.000.000 USD	AKAFPK	Ekspertë të huaj dhe vendorë MMSR Ofruesit e AFP-së	Nevojat për trajnim të identifikuar. Baza e të dhënave për trajnerët e akredituar dhe modulet e trajnimit të krijuar dhe e përditësuar. Shkëmbimi i informacionit, nxënia dhe zgjidhja e problemeve ndërmjet rrjetit të drejtorëve të institucioneve të AFP-së. Trajnimi i organizuar për drejtuesit, menaxherët, anëtarët e bordit dhe për burimet e tjera njerëzore të AFP-së duke filluar nga viti 2015.



Përparësia Strategjike C: Nxitja e përfshirjes sociale dhe e kohezionit territorial						Tregues rezultati: Të gjithë femrat dhe meshkujt kanë akses në formim profesional dhe shërbimet mbështetëse duke mundësuar kontributin e tyre dhe përfitimin nga zhvillimi social-ekonomik në rajone, veçanërisht te popullsia rurale		
Nr.	Nënobjektivat	Masat që duhen marrë	Koha e realizimit	Burimet financiare të nevojshme 000/lekë & USD	Institucionet përgjegjëse		Produktet & treguesit	
					Institucioni kryesor	Bashkë me	Produktet	Treguesit performancës
C1	Shtirja e shërbimeve të punësimit dhe formimit profesional në zonat rurale.	C1.1 Vendosija e marrëdhënieve të bashkëpunimit ndërmjet ministrior për të trajtuar gjendjen në zonat rurale, duke përfshirë bashkërendimin me iniciativat e qeverisë si dhe Strategjinë për Zhvillim Rural. a) Sigurimi i inputeve për Strategjinë e Zhvillimit Rural nga Ministria e Bujqësisë, e Zhvillimit Rural dhe e Administrimit të Ujërave për rritjen e bazës së aftësive dhe punësueshmërisë së femrave dhe meshkujve në zonat rurale. b) Rishikimi i metodologjive të anketave statistikore për të marrë në konsideratë edhe femrat dhe meshkujt që jetojnë në zonat rurale. c) Ngritja e një sistemi të ri për regjistrimin e punëkërkuësve të	2015-2017	50,675,000 ALL 500.000 USD	MMSR SHKP	Ministria e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Administrimit të Ujërave INSTAT Asistenca teknike e ILO, UNDP dhe UN Women Ekspertë të huaj dhe vendorë	Inputet e siguruar për Strategjinë e Zhvillimit Rural nga Ministria e Bujqësisë dhe e Zhvillimit Rural. Metodologjitë e rishikuara të anketave statistikore për të marrë në konsideratë edhe femrat dhe meshkujt që jetojnë në zonat rurale. Sistemi i ri për regjistrimin e punëkërkuësve të papunë, si femra ashtu dhe meshkuj, nga zonat rurale. Rishikimi i termimit “i vetëpunësuar” në zonat rurale së bashku me INSTAT-in. Personat (familjet) që kanë pronësi mbi një copë tokë nuk konsiderohen të vetëpunësuar <i>per definitionem</i>. (p.sh. Maqedonia dhe Rumania i mbulojnë personat që jetojnë në fshatra). Sistemi i përcaktuar dhe i zbatuar për regjistrimin e punëtorëve femra dhe meshkuj në zonat rurale, pagesa e një takse të vogël në shkëmbim të mbrojtjes sociale minimale dhe të shërbimeve të punësimit. Metodologjia statistikore e ngritur për gjurmimin e femrave dhe meshkujve që migrojnë në mënyrë të theksuar nga zonat rurale. Zonat me migrim të theksuar nga zonat rurale drejt zonave urbane të	•Përqindja e të papunëve afatgjatë (krahësuar me papunësinë totale) sipas gjinisë. •Shkalla e papunësisë së të rinjve (15-24 vjeç), sipas gjinisë. •Hendeku gjinor në paga në zonat urbane dhe rurale. •Ndarja e punësimit nëpër rajone, sipas gjinisë. •Papunësia në radhët e të kthyerve, sipas gjinisë. •Pjesa e përfituesve nga ndihma sociale të referuar te shërbimet dhe programet e punësimit, sipas gjinisë. •Pjesa e individëve të përjashtuar si në aspektin shoqëror ashtu edhe atë ekonomik (p.sh. romët, emigrantët, PAK etj.), sipas gjinisë. •Numri i individëve (femra dhe meshkuj) që marrin ndihmën sociale dhe janë të regjistruar në shërbimet e punësimit.



		papunë, si femra ashtu dhe meshkuj, nga zonat rurale d) Përcaktimi dhe zbatimi i sistemit për regjistrimin e punëtorëve femra dhe meshkuj në zonat rurale, pagesa e një takse të vogël në shkëmbim të një mbrojtje sociale minimale dhe të shërbimeve të punësimit. e) Ngritja e metodologjisë statistikore për gjurmimin e femrave dhe meshkujve që migrojnë në mënyrë të theksuar nga zonat rurale drejt zonave urbane.					identifikuara.	•Pjesa e përfituesve nga ndihma sociale të cilët kanë akses te shërbimet dhe programet e punësimit, sipas gjinisë; •Pjesa e marrësve të përfitimeve që kanë kaluar nga ndihma sociale në punë, sipas gjinisë. •Rritja e numrit të përpjekjeve që çojnë drejt rritjes së numrit të mjediseve për kujdesin e fëmijëve nga 3-5 vjeç duke përfshirë edhe zonat rurale. •Numri i vajzave/djemve të moshës 3-5 vjeç që shkojnë në kopsht krahasuar me numrin total të vajzave/djemve të moshës 3-5 vjeç në zonat urbane/rurale.
		C1.2 Shtrirja e shërbimeve të punësimit në zonat rurale. a) Përfundimi i hartës së mbulimit territorial nga zyrat/shërbimet e SHKP-së me fokus te zonat e pambuluara me qëllim sigurimin e ofrimit të shërbimit sipas nevojave dhe ndryshimeve rajonale. b) Përditësimi i njohurive të stafit të SHKP-së mbi nevojat e femrave dhe meshkujve në zonat rurale dhe mbi masat e nevojshme për mbështetjen e tyre duke përfshirë trajnimin dhe PATP-të e tjera.	2015-2020	50,675,000 ALL 500.000 USD	MMSR SHKP	MBZHRAU SHKP Zyrat rajonale dhe vendore Partnerët e zhvillimit rural në nivel kombëtar dhe lokal Partnerët ndërkombëtarë ILO	Harta e përfunduar e mbulimit territorial nga zyrat e SHKP-së. (Fokusi është te zonat e pambuluara me qëllim sigurimin e ofrimit të shërbimit sipas ndryshimeve rajonale.) Stafi i SHKP-së ka përditësuar njohuritë dhe informacionin mbi nevojat e femrave dhe meshkujve në zonat rurale, si edhe mbi mbështetjen e tyre, duke përfshirë trajnimin dhe PATP-të e tjera të cilat ato mund të referohen. Plani i Veprimit i hartuar dhe i zbatuar, duke përfshirë ngritjen e kapaciteteve të stafit të SHKP-së. Nismat e formuluar për të nxitur regjistrimin e femrave dhe meshkujve nga zonat rurale. Ofrimi i shërbimeve të punësimit për punëkërkuessit e papunë , femra dhe meshkuj në zonat rurale nëpërmjet njësisë së lëvizshme.	



		c) Hartimi dhe zbatimi i Planit të Veprimit të SHKP-së, duke mbështetur ngritjen e kapaciteteve të stafit të SHKP-së. d) Formulimi i nismave për të nxitur regjistrimin e femrave dhe meshkujve të papunë nga zonat rurale. e) Ofrimi i shërbimeve të punësimit për punëkërkuesit e papunë, femra dhe meshkuj në zonat rurale.					
		C1.3 Rritja e ofertës së AFP-së në zonat rurale dhe mbërritja deri te personat e përjashtuar dhe të cenueshëm, gra, vajza, burra apo djem. a) Ofruesit e formimit publik apo privat do të vendosin degë ose njësi lëvizëse për të ofruar kurse formimi edhe në zonat rurale, të përshtatura për nevojat e popullsisë rurale, duke përfshirë të rinjtë dhe të rejtat si edhe femrat e të gjitha grupmoshave. b) Ofrimi i kurseve bazë dhe praktike për zanatet, punën në fermë, përpunimin ushqimor për punëtorët ruralë si femra ashtu edhe meshkuj. c) AFP-ja postsekondare (pas të mesmes) do të	2015-2020	760,125,000 ALL 7.500.000 USD	MMSR SHKP	Partnerët ndërkombëtarë Këshilluesit lokalë OJF-të Partnerët për zhvillimin rural Universitetet dhe ofruesit e AFP-së MEDTE	Ofruesit e formimit publik apo privat do të vendosin degë ose njësi lëvizëse për të ofruar kurse formimi edhe në zonat rurale, të përshtatura për nevojat e popullsisë rurale, duke përfshirë të rinjtë dhe të rejtat si edhe femrat e të gjitha grupmoshave. Kurset bazë dhe ato praktike për zanatet, punën në fermë, përpunimin ushqimor të ofruara për punëtorët ruralë si femra ashtu edhe meshkuj. AFP sekondare do të mbulojë formimin si teknikë të përpunimit agroushqimor, veçanërisht për femrat.



		mbulojë formimin si teknikë të përpunimit agroushqimor, veçanërisht për femrat.					
		C1.4 Formimi dhe punësimi i femrave dhe meshkujve në nevojë, duke përfshirë romët dhe PAK. a) Hartimi dhe zbatimi i programit të parë në lidhje me subvencionimin e pagave dhe formimin nëpërmjet punës për PAK-të si femra ashtu dhe meshkuj. b) Rishikimi i PATP-ve. c) Hartimi i masave të reja të PATP, veçanërisht në lidhje me popullsinë e zonave rurale/në nevojë.	2015-2020	152,025,000 ALL 1.500.000 USD	MMSR SHKP	SHKP Zyrat rajonale dhe vendore të punës Partnerët për zhvillim rural Asistenca teknike nga ILO, UNDP dhe UN Women	Për herë të parë në vitin 2014 do të zbatohet një program i ri në lidhje me subvencionimin e pagave dhe formimin nëpërmjet punës për PAK. PATP-të e rishikuara dhe masat e reja të hartuara. Masat e reja për nxitjen e punësimit për femrat dhe meshkujt në nevojë, ndër të cilët romët dhe PAK të shtrira edhe në zonat rurale.
C2	Nxitja e sipërmarrjes sociale (ekonomia sociale dhe vendet e punës në sektorin e tretë) dhe fuqizimin ekonomik të femrave.	C2.1 Hartimi dhe zbatimi i masave në lidhje me sipërmarrjen sociale. a) Përcaktimi i konceptit të ndërmarrjes sociale (duke përfshirë modelin e kooperativave) dhe adresimi i tij nëpërmjet legjislacionit të duhur. b) Hartimi i strategjive gjithëpërfshirëse për fillimin e aktivitetit ku përfshihet konsulenca në <i>one-stop-shop</i> dhe përgatitja e vlerësimit të idesë së biznesit profesional. c) Sigurimi i formimit	2015-2020	354,725,000 ALL 3.500.000 USD	MMSR SHKP	Partnerët ndërkombëtarë Trajnues/këshillues vendorë OJQ Partnerët për zhvillim rural MEDTE MBZHRAU	Rritja e numrit të grave dhe vajzave përfituese. Studimi gjurmues në lidhje me përfituesit femra/meshkuj që përparojnë drejt punësimit/ hapjes së një aktiviteti, grupimeve etj. në zonat rurale dhe urbane. Programi i hartuar për këshillimin (<i>mentoring</i>) e grave dhe vajzave i aksesueshëm edhe në zonat rurale. Koncepti i ndërmarrjes sociale (duke përfshirë modelin e kooperativave) i përcaktuar dhe i adresuar nëpërmjet legjislacionit të duhur, nga këndvështrimi rajonal i EJL. Strategjitë gjithëpërfshirëse të hartuara për fillimin e aktivitetit ku përfshihet konsulenca në <i>one-stop-shop</i> dhe përgatitja e vlerësimit të idesë së biznesit



		modular për përgatitjen e konsulencës në fillim të aktivitetit dhe në vazhdimësi, gjatë të paktën vitit të parë të vetëpunësimit. d) Ofrimi i kurseve për aftësi bazë dhe praktike në lidhje me menaxhimin, marketingun, përdorimin e teknologjisë, vlerën e shtuar, ndërtimin e bizneseve dhe fillimin e aktivitetit veçanërisht për gratë dhe vajzat në zonat rurale. e) Krijimi i lidhjeve midis kurseve për aftësi bazë dhe praktike në biznes (SHKP/AFP) me programet e veçanta që mbështesin grupimet e bizneseve të drejtuara nga femrat dhe fillimin e aktivitetit.(MZHETS) f) Hartimi i programit këshillues (mentoring) për femrat e diplomuara nga AFP, duke siguruar aksesin në zonat rurale (njësitë e lëvizshme). g) Hartimi i programeve të veçanta për mbështetjen e grupimeve të bizneseve të drejtuara nga femrat dhe të fillimit të aktivitetit, duke				profesional. Formimi modular i siguruar për përgatitjen e konsulencës në fillim të aktivitetit dhe në vazhdimësi, gjatë të paktën vitit të parë të vetëpunësimit. Kualifikimet e kërkuara nga Akti për Biznesin e Vogël në Europë, Treguesit e Stambollit të integruara në modulet e SHKP-së dhe të pasqyruara në të gjitha masat: në formim, këshillim dhe konsulencë për biznes. Aksesi në rritje në formim dhe në tregun e punës për femrat, duke mbështetur politikën, masat dhe nismat që synojnë harmonizimin e punës me jetën në familje (p.sh., mjediset për kujdesin ndaj fëmijëve), duke përfshirë zonat rurale⁵². Bashkëpunim ndërsektorial midis Grupit Këshillimor mbi Politikën në lidhje me Sipërmarrjen e femrave (MZHETS), SHKP-ja dhe sistemit të AFP-së.	
--	--	---	--	--	--	---	--

⁵² Sipas Konventës 156 së ILO-s për Punëtorët me Përgjegjësi Familjare (e ratifikuar nga Shqipëria më 11 tetor 2007); Karta e Komunitetit të Këshillit të Europës mbi të Drejtat themelore shoqërore të Punëtorëve; dhe të udhëzuesit të vitit 1998 për politikën e punësimit për Vendet Anëtare, e miratuar nga Këshilli i Ministrave në dhjetor 1997, i cili rikonfirmon rolin qendror të ofrimit të kujdesit për fëmijët për të siguruar balancimin e punës me jetën familjare dhe kërkon marrjen e masave të duhura për kujdesin ndaj fëmijëve dhe personave të tjerë në varësi.



		përfshirë zonat rurale. h) Kryerja e një studimi gjurmues për gratë dhe vajzat që përfitojnë nga programet që kanë të bëjnë me sipërmarrjen sociale dhe fuqizimin ekonomik të femrave duke përfshirë zonat rurale. i) Integrimi i Kualifikimeve të kërkuara nga Akti për Biznesin e Vogël në Europë, Treguesit e Stambollit, në modulet e SHKP-së, dhe pasqyrimi i tyre në të gjitha masat: në formim, këshillim dhe konsulencë për biznes. j) Termat e Referencës në lidhje me Treguesit SBA Europë Stamboll për mësuesit e AFP-së. k) Trajnimi mbi aplikimin praktik të Treguesve të SBA Europë Stamboll për të gjithë këshilluesit, trajnerët, specialistët e SHKP, bizneset, konsulentët dhe OJF-të bashkëpunuese. l) Ofrimi i mbështetjes ndaj politikave, masave dhe nismave që synojnë harmonizimin e punës me jetën në familje (p.sh. mjedise për kujdesin ndaj fëmijëve), duke përfshirë zonat rurale. m) Pjesëmarrja e						
--	--	---	--	--	--	--	--	--



		specialistëve të politikave të AFP-së dhe vendimmarrësit në takimet e Grupit shumëpalësh Këshillues për Politikën në lidhje me Sipërmarrjen e Grave nën Ministrinë e ZHETS.					
		C2.2 Krijimi i kushteve për nxitjen e punësimit për femrat dhe meshkujt në sektorin e tretë (fokusi i ndërmarrjeve sociale). a) Nxitja e rritjes së kapaciteteve të OJF-ve, duke përfshirë përmirësimin e njohurive dhe aftësive menaxhuese, për të mbështetur profesionalizmin, formimin mbi ngritjen dhe zbatimin e një biznesi të ri dhe nxitjen e “partneritetit të të nxënësit”. b) Trajnimi i autoriteteve vendore dhe rajonale si edhe i institucioneve të tjera mbi mënyrën e punës me organizatat e sektorit të tretë. c) Nxitja e bashkëpunimit midis OJF-ve dhe sektorit të biznesit.	2015-2020	152,025,000 ALL 1.500.000 USD	SHKP MMSR	Partnerët ndërkombëtarë Këshillues vendorë OJF-të Partnerët për zhvillimin rural	Rritja e kapaciteteve të OJF-ve, duke përfshirë përmirësimin e njohurive dhe aftësive menaxhuese, për të mbështetur profesionalizmin, formimin mbi ngritjen dhe zbatimin e një biznesi të ri dhe nxitja e “partneritetit të të nxënësit”. Trajnimi i kryer për autoritetet vendore dhe rajonale si edhe institucionet e tjera mbi mënyrën e punës me organizatat e sektorit të tretë. Bashkëpunimi midis OJF-ve dhe sektorit të biznesit i promovuar.
C3	Paraqitja e strategjisë së aktivizimit për të minimizuar pasivitetin dhe grackat e ndihmës sociale.	C3.1 Reformimi i sistemit të ndihmës sociale për të shmangur rrjedhjet, gabimet, për të	2014-2020	304,050,000 ALL 3.000.000	MMSR MF	Instituti i Sigurimeve Shoqërore	Kryerja e harmonizuar e shërbimeve të punësimit dhe shërbimeve sociale për të adresuar nevojat e individëve, që përballen me disavantazhe të shumta,



		rritur mbulimin e personave që e meritojnë dhe për të lidhur ndihmën ekonomike me riintegrimin në tregun e punës. a) Kryerja e harmonizuar e shërbimeve të punësimit dhe shërbimeve sociale për të trajtuar nevojat e femrave dhe meshkujve, që përballen me disavantazhe të shumta, për të maksimizuar ndërveprimin midis politikave pasive dhe aktive, për të identifikuar faktorët pengues për hyrjen në tregun e punës dhe për të reduktuar varësinë nga ndihma ekonomike. b) Ngritja e një sistemi që kombinon ndihmën sociale dhe politikat aktive të tregut të punës (mundësisht duke përfshirë një program për punët komunitare) për të mbështetur integrimin në tregun e punës të personave që marrin <i>Ndihmën Ekonomike</i> c) Ngritja e një mekanizmi monitorues, i cili ndjek situatën e femrave dhe meshkujve në nevojë në Shqipëri, duke përfshirë ato që janë prekur nga emigracioni.	USD		SHKP	Pushteti vendor Banka Botërore për të maksimizuar ndërveprimin midis politikave pasive dhe aktive, për të identifikuar faktorët pengues për hyrjen në tregun e punës dhe për të reduktuar varësinë nga ndihma ekonomike. Sistemi i ngritur që kombinon ndihmën sociale dhe politikat aktive të tregut të punës (mundësisht duke përfshirë një program për punët komunitare) për të mbështetur integrimin në tregun e punës të personave që marrin <i>Ndihmën Ekonomike</i> Mekanizmi monitorues i ngritur, i cili ndjek situatën e femrave dhe meshkujve në nevojë në Shqipëri, duke përfshirë ato që janë prekur nga emigracioni.	
--	--	--	-----	--	------	--	--



Përparësia strategjike D: Fuqizimi i qeverisjes së tregut të punës dhe i sistemeve të kualifikimit						Treguesi i rezultatit: Tregu i punës dhe sistemet e kualifikimeve janë të mirëqeverisura dhe përdorin burimet financiare dhe njerëzore në mënyrë transparente dhe efikase.		
Nr.	Nënobjektivat	Masat që duhen marrë	Koha e realizimit	Burimet financiare të nevojshme 000/lekë & USD	Institucionet përgjegjëse		Produktet & Treguesit	
					Institucioni kryesor	Bashkë me	Produktet	Treguesit performancës
D1	Reformimi i financimit dhe qeverisjes së tregut të punës dhe i sistemeve të AFP-së.	D1.1. Krijimi i Fondit të Punësimit dhe Zhvillimit të Aftësive. a) Hartimi, në konsultim me sektorin privat dhe donatorët, i parimeve dhe mekanizmave të Fondit të Punësimit dhe Zhvillimit të Aftësive si për mbledhjen e kontributeve ashtu edhe për disbursimin e fondeve. b) Hartimi dhe miratimi i legjislacionit për Fondit të Punësimit dhe Zhvillimit të Aftësive. c) Rekrutimi dhe trajnimi i menaxherëve dhe i stafit për Fondit të Punësimit dhe Zhvillimit të Aftësive. d) Hartimi dhe vënia në funksionim e procedurave të Fondit të Punësimit dhe Zhvillimit të Aftësive dhe vënia e tij në zbatim. e) Hartimi dhe zbatimi i planeve vjetore zbatuese nëpërmjet rregulloreve të veçanta. f) Fuqizimi i rolit të	2014-2020	81,080,000 ALL 800.000 USD	MMSR MF	Partnerët socialë Donatorët ndërkombëtarë Kompanitë private Autoriteti për menaxhimin e fondit të Punësimit dhe Zhvillimit të Aftësive Asistenca teknike e ofruar nga projekti ILO-BE IPA 2010	Parimet dhe mekanizmat e Fondit të Punësimit dhe Zhvillimit të Aftësive si për mbledhjen e kontributeve ashtu edhe për disbursimin e fondeve të hartuara në konsultime me sektorin privat dhe donatorët. Legjislacioni për Fondin e Punësimit dhe Zhvillimit të Aftësive hartuar dhe i miratuar. Drejtuesit dhe stafi për Fondin e Punësimit dhe Zhvillimit të Aftësive të rekrutuar dhe të trajnuar. Procedurat e Fondit të Punësimit dhe Zhvillimit të Aftësive të hartuara dhe të vëna në zbatim. Planet vjetore zbatuese të hartuara dhe të zbatuara nëpërmjet rregulloreve të veçanta. Roli i fuqizuar i biznesit si ndërmjetës. Thirrjet për aplikime të publikuara për të financuar masat e formimit dhe punësimit sipas kriterëve specifikë. Kontratat me ofruesit të nënshkruara dhe të menaxhuara. Fushatat ndërgjegjësuëse, publiciteti dhe aktivitetet e zbatuara të monitorimit, vlerësimit dhe raportimit.	●Pjesa e stafit të departamenteve të AFP-së dhe Punësimit që merren me detyrat kryesore. ●Niveli i masave të zbatuara krahasuar me ndërhyrjet e planifikuara në Planin vjetor Kombëtar të Veprimit. ●Organizimi i rregullt i tryezave për dialog social për të diskutuar reformat strukturore. ●Sasia e treguesve të punësimit të ndjeshëm ndaj faktorit gjinor që përdoren për raportimin në Qeveri në lidhje me punësimin dhe AFP-në; ●Aplikimi i Treguesve përkatës Kombëtarë të Harmonizuar Gjinorë për monitorimin e AFP-së dhe zhvillimeve të tregut të punës. ●Numri i Agjencive Private të Punësimit të autorizuara për të vepruar sipas kuadrit të ri legjislativ; ●Shuma e investuar për arsimin dhe formimin profesional.



		biznesit si ndërmjetës. g) Publikimi i thirrjeve për aplikime për të financuar masat e formimit dhe punësimit sipas kriterëve specifike. h) Nënshkrimi dhe menaxhimi i kontratave me ofruesit. i) Kryerja e fushatave ndërgjegjësues edhe zbatimi i aktiviteteve të monitorimit, vlerësimit dhe raportimit					●Përqindja e të diplomuarve nga arsimi dhe formimi profesional të punësuar në profesionin për të cilin u trajnuan, sipas gjinisë. ●Numri i Komiteteve Sektoriale të ngritura. ●Ngritja e mekanizmit të NJNM dhe hartimi i rregulloreve për vlerësimin e njohurive, aftësive dhe kompetencave.
	D 1.2.Krijimi i (një) strukture/strukturave për administrimin, mbikëqyrjen dhe zhvillimin e AFP-së (aktualisht AKAFPK). a) Përmirësimi i bazës ligjore dhe nënlige e cila garanton mirëfunksionimin e administrimit financiar të ofruesve publikë të AFP-së. b) Sigurimi i pjesëmarrjes së fuqishme të sektorit privat në vendimmarrje në lidhje me strukturat dhe aktivitetet vjetore për zhvillim. c) Ngritja e strukturës/strukturave për administrimin, zhvillimin dhe perspektivën e AFP-së dhe përcaktimi i procedurave dhe planeve të veprimit. d) Rekrutimi dhe trajnimi	2015-2016	152,025,000 ALL 1.500.000 USD	MMSR AKAFPK SHKP	MAS Partnerët Socialë Agjenci dhe ekspertë të huaj Asistenca teknike nga ETF (mbi legjislacionin e AFP-së) Projekti i AFP IPA 2013	Ligji i rishikuar dhe aktet nënligeore përkatëse të hartuara dhe miratuara. Pjesëmarrja e fuqishme e sektorit privat në vendimmarrje në lidhje me strukturat dhe aktivitetet vjetore për zhvillim e siguruar. Struktura/strukturat e ngritura për administrimin, zhvillimin dhe perspektivën e AFP-së në Shqipëri dhe tabela organizative dhe detyrat e përcaktuara. Stafi i rekrutuar dhe i trajnuar në përputhje me detyrat e reja dhe me analizën e nevojave për trajnim. Planet vjetore për zhvillimin e AFP-së të miratuara në përputhje me Planin e Veprimit të SKPA 2020 dhe raportimi i siguruar i progresit. Detyrat e strukturës përgjegjëse për zhvillimin e AFP-së duhet të përfshijnë mes të tjerash: Komitetet mbikqyrëse sektoriale për analizimin e nevojave për aftësi dhe për hartimin e kualifikimeve.(shih D2). Kualifikimet profesionale të KSHK-së të hartuara për sektorët prioritarë dhe të hedhura në bazën e të dhënave. Planet vjetore të hartuara për	●Numri i individëve që i nënshtrohen vlerësimeve për RPL-në, sipas gjinisë. ●Ekzistenca e një sistemi për parashikimin e aftësive i cili do të bëjë planifikimin e ofertës së arsimit dhe formimit profesional. ●Përqindja e femrave në udhëheqje/vendimmarrje/drejtimit në të gjitha institucionet e AFP-së dhe SHKP-së. ●Krijimi i modelit për mbledhjen dhe transferimin e krediteve. ●Përafrimi i legjislacionit kombëtar që rregullon kushtet e punës, emigrimin e punës dhe SSHP-në me legjislacionin e BE-së.



		i të gjithë stafit në përputhje me detyrat e reja, kurrikulat e rishikuara dhe me rezultatet e dala nga analiza e nevojave për trajnim. e) Vendosja e aftësive për menaxhimin e barazisë ligjore dhe diersifikimin si kompetencat kryesore për ofruesit, menaxherët, administratorët, specialistët, inspektorët dhe vlerësuesit e AFP. f) Miratimi i planeve vjetore për zhvillimin e AFP-së në përputhje me Planin e Veprimit të SKPA 2020 dhe sigurimi i raportimit të progresit. g) Ngritja e komiteteve mbikëqyrëse sektoriale për analizimin e nevojave për aftësi, për hartimin e kualifikimeve dhe për mbështetjen e proceseve të brendshme vetëmonitoruese në AFP si pjesë e sigurimit të cilësisë, monitorimit dhe mbikëqyrjes. h) Hartimi i planeve vjetore për investimet në ndërtesa dhe pajisje, duke përfshirë një plan dhe një mekanizëm që monitoron zbatimin. i) Menaxhimi i rrjetit të rikonceptuar dhe të racionalizuar të ofruesve				investimet në ndërtesa dhe pajisje si dhe zbatimi i monitoruar i tyre. Menaxhimi i rrjetit të rikonceptuar dhe të racionalizuar të ofruesve publikë të AFP-së, bazuar në statusin e ripërcaktuar të këtyre ofruesve të AFP. Skeletkurrikula e hartuar, duke u bazuar te kualifikimet profesionale përkatëse dhe te nivelet e kompetencës (shih B2.2). Trajnimi i organizuar për mësuesit në marrëdhënie pune (shih B5). Projektet studimore dhe zhvillimore, thirrjet përkatëse për aplikime, si edhe konkurset e përgatitura dhe të administruara. Bashkëpunimi me donatorët dhe ndjekja e mëtejshme e iniciativave të tyre. Pjesëmarrja e siguruar në proceset e dialogut europian, në ushtrimet raportuese dhe në programet e tyre. Sistemi i AFP-së është në gjendje të përgatisë specialistë të cilët kërkohen jo vetëm në Shqipëri por edhe në vende të tjera. Kurrikulat dhe metodologjitë e trajnimit përfshijnë profesionet të cilat janë të përputhshme në tregjet ndërkombëtare veçanërisht në BE. Punëdhënësve të huaj ju ofrohen mundësi për të mbështetur arsimin dhe formimin profesional të punonjësve të tyre potencialë para se ato të nisen për punë jashtë vendit.	
--	--	--	--	--	--	--	--



		publikë të AFP-së, bazuar në statusin e paracaktuar të këtyre ofruesve të AFPP-së. j) Përgatitja dhe administrimi i projekteve studimore dhe zhvillimore, i thirrjeve përkatëse për aplikime, si edhe i konkurseve. k) Sigurimi i bashkëpunimit me donatorët dhe ndjekja e mëtejshme e iniciativave të tyre. l) Sigurimi i pjesëmarrjes në proceset e dialogut europian, në ushtrimet raportuese dhe në programet e tyre. m) Përfshirja në kurrikula dhe në metodologjitë e trajnimit e profesioneve që janë në një linjë me standardet e tregut ndërkombëtar veçanërisht me ato në BE. n) Pilotimi i një sistemi i cili u ofron punëdhënësve të huaj mundësi për të mbështetur arsimin dhe formimin profesional të punonjësve të tyre potencialë para se ato të nisen për punë jashtë vendit.						
		D 1.3 Fuqizimi i rolit të Këshillit Kombëtar të Punës. a) Miratimi i Këshillit	2014-2020	5,068,000 ALL 50.000 USD	MMSR	Partnerët socialë	Këshilli Kombëtar i Punës funksional me përfaqësim trepalësh, i aprovuar. Kuadri ligjor për vënien në funksionim të Këshillit Kombëtar të Punës, i	



		Kombëtar të Punës me përfaqësim trepalësh. b) Hartimi i kuadrit ligjor.					hartuar. Përputhja me kuotën prej minimalisht 30% të femrave të kualifikuara në pozicionet vendimmarrëse/drejtuese.	
		D 1.4 Krijimi i Këshillit Kombëtar të Punësimit dhe AFP-së. a) Krijimi i mekanizmit dhe procedurave për takimet e rregullta të Këshillit Kombëtar të AFP-së, si edhe të sekretariatit të tij. - Ngritja e një grupi sektorial pune. b) Ngritja dhe funksionimi i Këshillit Kombëtar të KSHK- së dhe Sekretariatit Teknik të tij. c) Hartimi dhe përditësimi i Planit Operativ të Këshillit. d) Ngritja e komiteteve <i>ad hoc</i> . e. Diskutime në lidhje me punësimin barazgjinor dhe qeverisjen e AFP-së, si edhe me financimin sipas Planit Operativ të Këshillit.	2015-2020	152,025,000 ALL 150.000 USD	MMSR	MAS MZHETS MBZHRAU MF Partnerët socialë Asistenca teknike nga ADA	Mekanizmat e ngritura për takimet e rregullta të Këshillit Kombëtar të Punësimit dhe AFP-së. Komitetet <i>ad hoc</i> të ngritura. Plani operacional i Këshillit Kombëtar të Punësimit dhe AFP-së i hartuar dhe i përditësuar rregullisht. Vendimet për qeverisjen dhe financimin e punësimit dhe AFP-së merren në kohën e duhur, duke pasur parasysh edhe faktorin e barazisë gjinore.	
D2	Përpunimi dhe zbatimi i Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve.	D2.1 Rishikimi i punës së ndërmarrë mbi kualifikimet profesionale të KSHK-së. a) Rishikimi i ligjit për KSHK-në, si dhe hartimi i akteve nënligjore për ndryshimin dhe zbatimin e ligjit për KSHK-në. b) Rishikimi i punës së	2014-2020	152,025,000 ALL 150.000 USD	MMSR AKAFPK	MAS Partnerët socialë Asistenca teknike nga ETF 2014-2017 Ekspertë të huaj dhe vendorë	Kuadri ligjor për KSHK i rishikuar. Paketa ligjore (rregulloret financiare, administrative etj.) e përgatitur. Puna e bërë deri më sot mbi kualifikimet nga AKAFPK dhe nga projektet e ndryshme të donatorëve, si dhe mbi kualifikimet e ofruara nga ofruesit publikë ose privatë të AFP-së apo nga universitetet, ose kualifikime që ekzistojnë vetëm në letër, e	



		bërë deri më sot mbi kualifikimet nga AKAFPK dhe nga projektet e ndryshme të donatorëve, si dhe mbi kualifikimet e ofruara nga ofruesit publike ose privatë të AFP-së ose nga universitetet. c) Rishikimi i sistemit të vlerësimit dhe certifikimit të kualifikimeve. d) Konceptimi i modelit të sistemit të krediteve që do të aplikohet në nivelet 2-5 të KSHK-së.					rishikuar. Studimi i modeleve të ndryshme për zbatimin e sistemit të krediteve në AFP, i kryer. Modeli shqiptar i sistemit të krediteve, i konceptuar.	
		D2.2 Ngritja dhe funksionimi i komiteteve sektoriale a) Konceptimi i mekanizmit të funksionimit të komiteteve sektoriale b) Ngritja e komiteteve sektoriale me përfaqësim të partnerëve socialë dhe me një minimum përfaqësimi në masën 30% të femrave të kualifikuara. c) Rishikimi i kualifikimeve të kërkuara brenda sektorit të secilit komitet sektorial. d) Pjesëmarrja e komiteteve sektoriale në procesin e rishikimit të Listës Kombëtare të Profesioneve. e) Pjesëmarrja e komiteteve sektoriale në	2015-2018	20,270,00 ALL 200.000 USD	AKAFPK	Partnerët socialë Ekspertë të huaj dhe vendorë Asistenca teknike nga ILO	Sektorët me rëndësi strategjike për Shqipërinë të prioritzuar dhe komitetet sektoriale të ngritura me përfaqësim të partnerëve socialë. Përputhja me kuotën prej minimalisht 30% të femrave të kualifikuara në pozicionet vendimmarrëse/drejtuese. Komitetet sektoriale bënë rishikimin e kualifikimeve të kërkuara brenda sektorit të tyre. Lista e rishikuar e profesioneve të AKAFPK. Komitetet sektoriale hartuan standardet profesionale në nivele të ndryshme të kompetencës për një listë përparësore profesionesh.	



	hartimin e standardeve të profesioneve në nivele të ndryshme të kompetencës për një listë përparësore profesionalesh. f) Hartimi i kualifikimeve profesionale të KSHK-së për sektorët parësorë dhe përfshirja e tyre në bazën e të dhënave.						
	D2.3 Rishikimi dhe lidhja e kurrikulave me KSHK-në. a) Rishikimi i kurrikulave në bazë të kualifikimeve të lidhura me nivelet e KSHK-së. b) Ndërlidhja e kurrikulave me kualifikimet dhe standardet e KSHK-së.	2015-2017	25,338,00 ALL 250.000 USD	AKAFPK	Ekspertë të huaj dhe vendorë	Kurrikulat e rishikuara në bazë të kualifikimeve të lidhura me nivelet e KSHK-së.	
	D2.4 Përzgjedhja e strukturave dhe përcaktimi i procedurave për vlefshmërinë e kualifikimeve, vlerësimin e aftësive, certifikimin dhe njohjen e të nxënës të mëparshëm (NjNM). a) Caktimi i strukturave dhe përgatitja e procedurave për vlefshmërinë e kualifikimeve të caktuara, vlerësimet e njohurive, aftësive dhe kompetencave, certifikimin, si edhe njohjen e të nxënës të mëparshëm (NjNM). b) Ngritja e një sistemi	2014-2020	202,700,000 ALL 2.000.000 USD	AKAFPK	SHKP Asistenca teknike nga projekti ILO-BE IPA 2010 për pilotimin e NjNM (RPL)	Strukturat e përcaktuara dhe procedurat e përgatitura për vlefshmërinë e kualifikimeve të caktuara, vlerësimet e njohurive, aftësive dhe kompetencave, certifikimin, si dhe vlefshmërinë e të nxënës të mëparshëm. Sistemi kombëtar i kualifikimeve është në gjendje të njohë përvojën e punës, aftësitë dhe kualifikimet e marra jashtë vendit.	



		kombëtar të kualifikimeve që njeh përvojën e punës, aftësitë dhe kualifikimet e marra jashtë vendit.						
D3	Përmirësimi i cilësisë dhe i ndjeshmërisë gjinore, kur flitet për informacionin në tregun e punës dhe sigurimi i përdorimit të tij për një qeverisje më të barabartë dhe më efektiv, duke përfshirë edhe financimet.	D3.1 Rishikimi i anketave ekzistuese dhe i analizave të aftësive që nevojiten në nivele kombëtare dhe rajonale, edhe nga këndvështrimi i barazisë gjinore. a) Kryerja e analizave të rregullta të nevojave për aftësi, duke pasur parasysh faktorin gjinor, dhe publikimi i gjetjeve <i>online</i>. b) Përfshirja e mundësive për lëvizshmëri në vlerësimet e nevojave për aftësi si edhe në metodologjitë përkatëse. c) Masat për zhvillimin e kapaciteteve të SHKP-së, AKAFPK, Këshillit Kombëtar të AFP-së, MMSR, ekspertëve dhe punonjësve të AFP-së etj., që sigurojnë integrimin e aspekteve të barazisë gjinore, diversitetit dhe shanseve të barabarta të merren parasysh në të gjitha metodologjitë, studimet dhe analizat e të dhënave të AFP-së dhe të tregut të punës. d) Pasqyrimi i gjetjeve të dala nga analizat	2015-2020	30,405,000 ALL 300.000 USD	MMSR AKAFPK SHKP	GIZ po harton instrumente për sistemin e informacionit mbi tregun e punës ILO-PNUD Projekti SIVET ka kryer studime mbi nevojat për aftësi	Analiza sistematike e nevojave për aftësi e kryer, duke pasur parasysh faktorin gjinor, dhe publikimi i gjetjeve <i>online</i>. Vlerësimi i nevojave për aftësi dhe metodologjitë përkatëse marrin parasysh lëvizshmërinë/emigracionin e popullsisë. Masat për zhvillimin e kapaciteteve që sigurojnë që aspektet e barazisë gjinore, diversitetit dhe shanseve të barabarta të integrohen në të gjitha metodologjitë, studimet dhe analizat e të dhënave të AFP-së dhe të tregut të punës. Nevojat rajonale për aftësi, duke përdorur studimin bazë të ETF-GIZ dhe planet për zhvillimin rajonal (UNDP), përveç të tjerave. Analizat kombëtare dhe rajonale të nevojave për aftësi i kanë shërbyer rikonceptimit të rrjetit të ofruesve të AFP-së dhe të profileve të AFP-së të ofruara në Shqipëri dhe në secilin rajon, duke pasur parasysh faktorin gjinor.	



		kombëtare të nevojave për aftësi në rikonceptimin e rrjetit të ofruesve të AFP-së dhe të profileve të AFP-së të ndjeshëm ndaj faktorit gjinor të ofruar në nivel kombëtar dhe lokal.						
		D3.2 Ngritja e një sistemi gjurmimi me ndjeshmëri për çështjet gjinore për të diplomuarit nga AFP-ja (nga kualifikimi bazë dhe më tej). a) Zbatimi i sistemeve gjurmuese (të ndjeshëm ndaj faktorit gjinor) nga të gjithë ofruesit e AFP-së dhe publikimi i rezultateve. b) Hartimi dhe zbatimi i masave për mbylljen e hendeqeve në të dhënat dhe informacionin specifik gjinor. c) Zhvillimi i kapaciteteve për politikëbërësit në mënyrë që të jenë në gjendje të dallojnë mungesën e aftësive dhe pabarazitë gjinore në tregun kombëtar të punës si edhe të hartojnë masat përkatëse që promovojnë transferimin e aftësive nga tregjet e tjera të punës.	2014-2020	40,540,000 ALL 400.000 USD	MMSR AKAFPK SHKP	Projekti i ILO-BE, IPA 2010 ka pilotuar një sistem gjurmues për QFP-të. Puna e GIZ në lidhje me sistemin gjurmues	Sistemet gjurmuese (të ndjeshëm ndaj faktorit gjinor) të zbatuara nga të gjithë ofruesit e AFP-së dhe rezultatet e publikuara për masën e gjerë të njerëzve Të diplomuarit femra dhe meshkuj të gjurmuar dhe hendeqet e mbyllura për sa i përket të dhënave dhe informacionit specifik gjinor. Rezultatet e dala nga studimet gjurmuese të ndjeshme ndaj faktorit gjinor janë bazë për politikën e AFP-së dhe të tregut të punës, menaxhimin, vendimmarrjen, priorizimin dhe caktimin e buxhetit. Politikëbërësit në sektorin e punësimit janë në gjendje të dallojnë mangësitë e aftësive në tregun kombëtar të punës dhe të hartojnë masa që promovojnë transferimin/huazimin e aftësive nga tregjet e tjera të punës.	
		D3.3 Krijimi i instrumenteve për shkëmbimin e	2014-2020	20,270,00 ALL	MMSR AKAFPK	GIZ po zhvillon një instrument për	Të dhënat e tregut të punës me ndjeshmëri ndaj faktorit gjinor publikohen rregullisht.	



		informacionit mbi të dhënat e tregut të punës me ndjeshmëri për çështjet gjinore (buletine për tregun e punës, faqe interneti etj.). a) Publikimi i rregullt i të dhënave të tregut të punës me ndjeshmëri ndaj faktorit gjinor. b) Përfshirja e qëllimeve të barazisë gjinore, diversitetit dhe shanseve të barabarta në të gjitha procedurat dhe proceset e shkëmbimit të informacionit si edhe në analizat dhe interpretimet e të dhënave të tregut të punës. c) Zhvillimi i sistemit të informacionit mbi tregun e punës (SITP) që t'i shërbejë marrjes së vendimeve në lidhje me zgjerimin/ngushtimin e aksesit të të huajve në tregun e punës në Shqipëri duke identifikuar sektorët, vendodhjen, nevojat dhe mungesat në punësim dhe çekuilibrin strukturor. d) Përfshirja e treguesve të migrimit të punës me ndjeshmëri gjinore në Anketën e Forcës së Punës. e) Hartimi dhe miratimi i një metodologjie për	200.000 USD	SHKP	informacionin e tregut të punës.	Objektivat e barazisë gjinore, diversitetit dhe shanseve të barabarta janë integruar në të gjitha procedurat dhe proceset e shkëmbimit të informacionit dhe në analizat dhe interpretimet e të dhënave të tregut të punës. Sistemi i informacionit mbi tregun e punës (SITP) është në gjendje t'i shërbejë marrjes së vendimeve në lidhje me zgjerimin/kufizimin e aksesit të të huajve në tregun shqiptar të punës, duke identifikuar sektorët, vendndodhjen, nevojat për punësim dhe çekuilibrimet strukturore. Treguesit e emigrimit të punës, të ndjeshëm ndaj faktorit gjinor të përfshirë në Anketën e Forcës së Punës, si edhe të monitoruar. Metodologjia e hartuar për matjen e emigrimit të punës (duke pasur parasysh faktorin gjinor) në Shqipëri dhe për gjenerimin e të dhënave statistikore. Raportimi i rregullt me ndjeshmëri gjinore mbi mobilitetin/lëvizshmërinë e punës brenda, drejt dhe jashtë Shqipërisë.	
--	--	---	----------------	------	----------------------------------	--	--



		statistikat në lidhje me emigrimin e punës, të ndjeshme ndaj faktorit gjinor f) Raportimi i rregullt mbi mobilitetin e punës brenda dhe jashtë Shqipërisë.						
		D3.4 Ngritja e mekanizmave për parashikimin sektorial të aftësive. a) Hartimi i metodologjisë për parashikimin e aftësive sektoriale.	2018-2020	10,135,00 ALL 100.000 USD	MMSR AKAFPK SHKP	Ekspertët e huaj	Metodologjia për parashikimin e aftësive sektoriale, e hartuar.	
D4	Modernizimi i kuadrit ligjor për AFP-në (mbi formimin bazë në AFP dhe për të rriturit)	D4.1 Rishikimi i të gjitha pjesëve të legjislacionit ekzistues të cilat rregullojnë AFP-në (në shkolla, QFP, ose në arsimin e lartë profesional, ofruesit publikë dhe privatë) si dhe aspektet që kanë të bëjnë me AFP-në (hartimi i kurrikulave, trajnimi i mësuesve etj). a) Ngritja e një grupi pune të përbërë nga juristë për të analizuar shembuj nga vende të tjera dhe për të hartuar një kuadër të ri dhe gjithëpërfshirës ligjor për AFP-në. b) Hartimi i kuadrit të ri ligjor për AFP-në që rregullon në mënyrë bashkëkohore çdo aspekt të AFP-së. c) Hartimi dhe miratimi i		10,135,00 ALL 100.000 USD	MMSR MAS	Ekspertët ligjorë Asistenca teknike nga ETF 2014-2017	Një grup pune i përbërë nga juristë i ngritur për të analizuar shembuj nga vende të tjera dhe për të hartuar një kuadër të ri dhe gjithëpërfshirës ligjor për AFP-në. Kuadri i ri ligjor i hartuar për AFP-në që rregullon në mënyrë bashkëkohore çdo aspekt të saj.	



		ligjit të rishikuar të AFP-së dhe i akteve nënligjore përkatëse duke përfshirë ligjin e ri për Arsimin dhe Formimin Profesional në Republikën e Shqipërisë. d) Ngritja e një grupi pune dhe nxitja e fushatave dhe debateve për të diskutuar projektligjin. e) Diskutimi i projektligjit të ri të AFP-së me specialistë, ofrues të AFP-së, menaxherë, përfaqësues nga grupet e interesit etj. f) Hartimi i versionit përfundimtar të ligjit të ri të AFP-së së bashku me raportin dhe paraqitjen e tij për miratim.					
D5	Legjislacioni kombëtar që rregullon lëvizjen dhe qeverisjen e tregut të punës është në përputhje me synimet e vendit për zhvillim social dhe ekonomik, si dhe me direktivat e Bashkimit Evropian	D5.1. Përafrimi i legjislacionit përkatës shqiptar me Direktivat e BE-së. a) Funksionimi i grupit përkatës të punës të përbërë nga ekspertë. b) Identifikimi i neneve që kanë nevojë për përditësim/përafrim (duke përfshirë edhe punëtorët sezonalë, aplikimin e përbashkët për lejeqëndrim dhe punë, studiuesit dhe shkencëtarët, bashkimin e familjes). c) Përgatitja e projekt - ndryshimeve.	2014-2020	50,675,000A LL 500.000 USD	MMSR	Ministria e Drejtësisë Ministria e Shëndetësisë Ministria e Transportit dhe Infrastrukturës MZHETS Ministria e Integritetit Evropian Ministria e Jashtme	Legjislacioni i miratuar në përputhje me legjislacionin e BE-së. Përputhja e siguruar me direktivën e kartës blu, direktivën e punëtorit sezonal, aplikimin e përbashkët për lejeqëndrim dhe punë, studiuesit dhe shkencëtarët, bashkimin e familjes. Tregu rajonal i punës në EJT është më gjithëpërfshirës dhe lëvizshmëria e punës promovohet në të gjitha vendet. Rregulloret e SSHP-së të hartuara nga ministrinë e linjës dhe të miratuara me VKM. Rregullorja për mbrojtjen e grave shtatzëna, grave të sapolindura dhe nënave me fëmijë në gji e miratuar me VKM. Rregullorja për mbrojtjen e të miturve



		d) Paraqitja e projekt-ndryshimeve për diskutim dhe rishikim nga grupet e punës. e) Paraqitja e projekt-ndryshimeve përfundimtare për miratim nga qeveria shqiptare. f) Përmirësimi dhe harmonizimi në mënyrë progresive I legjislacionit shqiptar në përputhje me ato të BE-së nëpërmjet kompletimit me 19 rregulloret e SSHP-së, në zbatim të ligjit për sigurinë dhe shëndetin në punë. g) Rishikimi i legjislacionit aktual duke pasur parasysh Nenin 34 në lidhje me të rinjtë me qëllim zbatimin e direktivës kuadër 94/33 EC. h) Rishikimi i legjislacionit aktual në përputhje me ligjin kombëtar për Barazinë Gjinore dhe nenet 2, 5 dhe 6 të Direktivës për Punonjëset Shtatzëna. j) Monitorimi dhe analiza e zbatimit të legjislacionit të SSHP-së në praktikë dhe propozimi i ndryshimeve. k) Miratimi i dokumentit të Politikave të Sigurisë dhe Shëndetit në Punë 2014-2020 me anë të një				IOM Ministria e Punëve Brendshme Asistenca teknike nga ILO	në punë e miratuar me VKM. Plani i veprimit të SSHP 2015-2020 i miratuar me VKM. Kuadri ekzistues ligjor dhe rregullues për inspektimin e punës i përputhur me direktivën e BE-së mbi sanksionet ndaj punëdhënësve të cilët punësojnë emigrantë me dokumente jo të rregullta. Inspektorët e punës kanë njohuritë e nevojshme për sa u përket të drejtave dhe detyrave të të huajve që punojnë në Shqipëri dhe janë në gjendje të identifikojnë viktimat (e mundshme) të trafikimit për t'i referuar ato tek autoritetet përkatëse. Mekanizmat e ngritur për mbrojtjen e punës dhe të të drejtave njerëzore të emigrantëve. Legjislacioni që lidhet me inspektimin i ndryshuar për të siguruar zbatimin e PATP-ve dhe inspektimin e profesioneve (të rregulluara) që paraqesin rrezik të lartë për shëndetin dhe sigurinë.	
--	--	--	--	--	--	---	--	--



		VKM l) Hartimi i rregulloreve të sigurisë dhe shëndetit në punë për të zbatuar ligjin për sigurinë dhe shëndetin në punë.						
		D5.2. Plotësimi i hendekut të aftësive në tregun vendor të punës nëpërmjet punësimit aktiv të specialistëve. a) Hartimi dhe zbatimi i programeve për transferimin e aftësive. b) Vendosija e marrëveshjeve të bashkëpunimit me vendet e tjera të EJL për transferimin e aftësive. c). Rishikimi ose miratimi i legjisllacionit të ri.	2015-2018	20,270,000 ALL 200.000 USD	MMSR	IOM Aktorë dhe institucione të tjerë rajonale	Programet për transferimin e aftësive janë lehtësuar në rajonin e EJL.	

**VENDIM****Nr. 820, datë 26.11.2014****PËR MIRATIMIN E KRITEREVE PËR
PËRZGJEDHJEN E PËRGJEGJËSIT TË
SHËRBIMIT NË QENDRAT SPITALORE
UNIVERSITARE**

Në mbështetje të nenit 100 të Kushtetutës dhe të pikës 6, të nenit 12, të ligjit nr. 9741, datë 21.5.2007, “Për arsimin e lartë në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar, me propozimin e ministrit të Shëndetësisë dhe ministrit të Arsimit dhe Sportit, Këshilli i Ministrave

VENDOSI:

1. Shërbimi në Qendrën Spitalore Universitare drejtohet nga përgjegjësi i shërbimit, i cili përzgjidhet në bazë konkurrimi.

2. Përgjegjësi i shërbimit duhet:

a) të ketë kontribut të veçantë në fushën e shërbimit për të cilën kandidon;

b) të ketë, të paktën, gradën shkencore “Doktor” në fushën përkatëse;

c) të ketë eksperiencë në fushën e mësimdhënies, jo më pak se 5 vjet, dhe eksperiencë në punë klinike, pa ndërprerje, jo më pak se 10 vjet;

ç) të ketë kryer kërkime dhe botime shkencore, brenda dhe jashtë vendit;

d) të jetë mbi moshën 40 vjeç dhe brenda moshës që lejon mosndërprerjen e mandatit për arsye të daljes në pension pleqërie;

dh) të ketë nënshkruar letrën e angazhimit në detyrë;

e) të mos ketë masa disiplinore në fuqi dhe të mos jetë i dënuar me vendim gjyqësor të formës së prerë.

3. Qendra Spitalore Universitare, përpara fillimit të procesit të përzgjedhjes së përgjegjësit të shërbimit, bën publikimin për vendin vakant në faqen zyrtare të internetit. Përzgjedhja e tij/saj bëhet me bazë konkurrimi me dosje.

Në dosje duhet të jenë të përfshira: kërkesa për aplikim, letra e angazhimit, CV-ja e kandidatit, dokumenti që provon gradën shkencore të fituar, dokumenti që provon eksperiencën në punë, ku të vendoset shkalla e njohjes së një gjuhe të huaj të një vendi evropian, materialet që provojnë publikimin e pesë botimeve shkencore jashtë vendit, brenda fushës

së shërbimit që do të mbulojë kandidati, mundësisht në revista me faktor impakti, dokumente që tregojnë angazhimin e tij në projekte ndërkombëtare, që kanë sjellë përfitime në specialitetin e shërbimit përkatës dhe një strategji zhvillimi të shërbimit për një periudhë 5-vjeçare.

4. Për vlerësimin e kandidatëve që konkurrojnë për përgjegjës shërbimi ngrihet një komision ad hoc me pesë anëtarë, personalitete të vendit e të huaja, të njohur për kontributin akademik dhe shkencor në fushën e mjekësisë, dhe veçanërisht të shërbimit përkatës, ose në fushat e klasifikuara nga këshilli i profesorëve të fakultetit si të afërta me të (shërbimin).

Kriteret e vlerësimit, afatet e procedurave të përzgjedhjes së kandidatëve, dokumentacioni dhe përbërja e komisionit propozohen nga këshilli i profesorëve të fakultetit dhe miratohen nga bordi i Qendrës Spitalore Universitare. Rektori duhet të shpallë, brenda 10 ditëve nga data e miratimit nga bordi, përbërjen e komisionit ad hoc.

5. Komisioni, pas vlerësimit të dosjes së kandidatëve, kryen një intervistë me gojë, bën renditjen e tyre, përzgjedh dy nga kandidaturat më të mira dhe ia përcjell bordit të Qendrës Spitalore Universitare për të përzgjedhur njërin prej tyre. Kandidaturën e përzgjedhur bordi ia paraqet për emërim drejtorit të Përgjithshëm të Qendrës Spitalore Universitare.

6. Në rastet kur paraqitet një kandidaturë e vetme, e vlefshme, komisioni ad hoc rihap procesin e konkurrimit, sipas të njëjtave rregullave. Në rast se edhe në përpjekjen e dytë paraqitet një kandidaturë e vetme, e vlefshme, komisioni ad hoc ia paraqet atë për miratim bordit të Qendrës Spitalore Universitare. Bordi, pas miratimit, ia dërgon për emërim drejtorit të Përgjithshëm të Qendrës Spitalore Universitare.

7. Përgjegjësi i shërbimit drejton shërbimin për 3 vjet. Ai ka të drejtë të rikandidojë për një mandat tjetër.

8. Mandati i përgjegjësit të shërbimit përfundon përpara afatit, në rastet kur ai:

a) jep dorëheqjen nga detyra;

b) dënohet me vendim të formës së prerë, në rastet e kryerjes së një vepre penale;

c) deklarohet i paafte për punë nga komisioni kompetent mjekësor, sipas ligjit;



ç) nuk realizon treguesit e performancës së kërkuar për shërbimin që përfaqëson;

d) gjendet në një situatë të konfliktit të interesit;

dh) përfshihet në organet drejtuese të një partie politike;

e) në çdo rast tjetër të parashikuar nga ligji.

9. Ngarkohen Ministria e Shëndetësisë, Ministria e Arsimit dhe Sportit dhe Universiteti i Mjekësisë për zbatimin e këtij vendimi.

Ky vendim hyn në fuqi pas botimit në Fletoren Zyrtare.

KRYEMINISTRI
Edi Rama

VENDIM
Nr. 821, datë 26.11.2014

**PËR DISA NDRYSHIME DHE SHTESA
NË VENDIMIN NR. 639, DATË 7.9.2011,
TË KËSHILLIT TË MINISTRAVE, “PËR
RIORGANIZIMIN E ZYRËS
KOMBËTARE TEMPUS”**

Në mbështetje të nenit 100 të Kushtetutës, të marrëveshjes, ndërmjet Republikës së Shqipërisë dhe Bashkimit Evropian, për pjesëmarrjen e Republikës së Shqipërisë në programin “Erasmus+”, programi i BE-së për arsimin, trajnimin, rininë dhe sportin, të ratifikuar me ligjin nr. 117/2014, datë 11.9.2014, me propozimin e ministrit të Arsimit dhe Sportit, Këshilli i Ministrave

VENDOSI:

1. Në vendimin nr. 639, datë 7.9.2011, të Këshillit të Ministrave, bëhen këto ndryshime dhe shtesa:

a) Në titullin e vendimit, emërtimi “Zyrës Kombëtare Tempus” ndryshohet dhe zëvendësohet me “Zyrës Kombëtare Erasmus+”.

b) Pika 1 ndryshohet si më poshtë vijon:

“1. Zyra Kombëtare Erasmus+ (ZKE) është person juridik, jobuxhetor, i cili funksionon në përputhje me termat e referencës për funksionimin e Zyrës Kombëtare Erasmus+ (ZKE), të përgatitura nga Komisioni Evropian, sipas tekstit që i bashkëlidhet këtij vendimi. Ajo ushtron veprimtarinë nën mbikëqyrjen e

ministritë përgjegjëse për çështjet e arsimit, e cila ndjek dhe garanton zbatimin e programit “Erasmus+” në Shqipëri. ZKE-ja ka këto funksione kryesore:

a) Ndhmon ministrinë përgjegjëse për çështjet e arsimit dhe Komisionin Evropian në promovimin dhe zbatimin e programit “Erasmus+” në Shqipëri;

b) Përpunon, promovon dhe shpërndan në të gjitha institucionet publike të arsimit të lartë informacionin dhe dokumentacionin e programit “Erasmus+”, të përgatitur nga Agjencia Ekzekutive e Arsimit, Kulturës dhe Veprimtarive Audiovizuale të Bashkimit Evropian (EACEA), organ publik i Komisionit Evropian, si dhe asiston institucionet e arsimit të lartë në aplikimet për projekte “Erasmus+”, duke vënë në dijeni ministrinë përgjegjëse për çështjet e arsimit për sa më sipër;

c) Këshillon, informon dhe ndihmon të gjithë kandidatët, institucionet publike të arsimit të lartë, organizatat dhe institucionet e përfshira ose që mund të përfshihen në projektet “Erasmus+” për çështjet për zbatimin dhe përmbushjen e detyrimeve që lindin nga kontratat me EACEA-në (Komisioni Evropian);

ç) Kryen mbikëqyrjen e zbatimit të projekteve “Erasmus+” dhe raporton pranë EACEA-së (Komisionit Evropian) dhe ministritë përgjegjëse për çështjet e arsimit, si dhe jep rekomandimet përkatëse;

d) Ndhmon EACEA-në (Komisionin Evropian) në vlerësimin e projekteve që paraqiten në kuadër të programit “Erasmus+” në përputhje me strategjitë dhe prioritetet kombëtare dhe ia paraqet këtë vlerësim EACEA-së (Komisionit Evropian);

dh) Mbështet dhe bashkërendon aktivitetet e Grupit Kombëtar të Ekspertëve për Reformën e Arsimit të Lartë (Higher Education Reform Experts - HERE), të cilat kanë rol këshillues dhe mbështetës për arritjen e objektivave të programit “Erasmus+”;

e) Mbështet ministrinë përgjegjëse për çështjet e arsimit dhe Komisionin Evropian në realizimin e studimeve dhe raporteve për fusha që mbulon programi “Erasmus+”;

ë) Raporton një herë në vit pranë ministritë përgjegjëse për çështjet e arsimit lidhur me veprimtarinë e zyrës.”.



c) Pikat 5, 6 e 7 ndryshohen, si më poshtë vijon:

“5. Zyra Kombëtare Erasmus+ (ZKE) drejtohet nga Koordinatori Kombëtar, i cili është përfaqësuesi ligjor i Zyrës dhe nënshkruan kontratën me Agjencinë Ekzekutive të Arsimit, Kulturës dhe Veprimtarive Audiovizuale të Bashkimit Evropian (EACEA), organ i Komisionit Evropian, si dhe zbaton detyrimet që rrjedhin prej saj.”.

6. Punonjësit e Zyrës Kombëtare Erasmus+ (ZKE) përzgjidhen nga EACEA (Komisioni Evropian), nëpërmjet procedurave të saj të brendshme.

7. Paga mujore e drejtorit të Zyrës Kombëtare Erasmus+ (ZKE) deri më 31.12.2014 përballohet nga fondet e rialokuara, si kosto lokale nga buxheti i miratuar për Ministrinë e Arsimit dhe Sportit, zëri “Shpenzime personeli”.

Duke filluar që nga 1 janari 2015 e në vijim, të gjitha shpenzimet financiare për funksionimin e Zyrës Kombëtare Erasmus+ (ZKE), përfshirë kostot për Koordinatorin Kombëtar, stafin, si dhe kostot që lidhen me aktivitetet e ekipit të ekspertëve për reformimin e arsimit të lartë të mbulohen nga fondet e programit “Erasmus+”.

ç) Pas pikës 7 shtohet pika 7/1, me këtë përmbajtje:

“7/1. Zyra Kombëtare Erasmus+ (ZKE) vijon mbikëqyrjen e zbatimit të projekteve të programit “Tempus IV” deri në përfundimin e tyre.”.

2. Ngarkohen Ministria e Arsimit dhe Sportit dhe Zyra Kombëtare Erasmus+ (ZKE) në Shqipëri për zbatimin e këtij vendimi.

Ky vendim hyn në fuqi menjëherë dhe botohet në Fletoren Zyrtare.

KRYEMINISTRI
Edi Rama

PROGRAMI ERASMUS+
ZYRAT KOMBËTARE ERASMUS+ (ZKE)
TERMAT E REFERENCËS

1. Objekti i përgjithshëm i punës
Të përgjithshme

Zyra Kombëtare Erasmus+ (ZKE) ndihmon Komisionin EACEA dhe autoritetet partnere, të vendit të interesuara për zbatimin e programit

Erasmus+. ZKE-ja ndjek nga afër zhvillimet e politikës në vendin partner, veçanërisht në fushën e arsimit të lartë por edhe në nivelet e tjera të arsimit, në qoftë se kërkohet.

Përveç delegacionit të BE-së, ZKE-ja është një pikë fokusi në vend për të gjithë aktorët, aplikuesit potencialë, përfituesit dhe aktorët e tjerë në lidhje me veprimtaritë e bashkëpunimit me BE-në në arsimin (e lartë) në kuadrin e programit Erasmus+.

Mandati i Zyrave Kombëtare Erasmus+ në kuadrin e programit Erasmus+ mbulon të gjithë veprimtaritë mbështetëse, promovuese, monitoruese dhe publikuese që lidhen me aktivitetet e Erasmus+ në arsimin e lartë, të hapura për bashkëpunim me vendet partnere (veprimet kyçe 1, 2, dhe 3).

Zona gjeografike

ZKE-ja krijohen në disa vende partnere që kanë të drejtën e pjesëmarrjes në veprimet e rritjes së kapacitetit për arsimin e lartë të programit Erasmus+, në veçanti në vendet fqinjë me BE-në, Ballkani Perëndimor, Evropa Lindore dhe Mesdheu Jugor dhe në Azinë Qendrore dhe Federatën Ruse.

Grupet e synuara

Aktivitetet e ZKE-së synojnë grupet e mëposhtme të aktorëve:

- Të gjithë përfituesit e Erasmus+ dhe përfituesit potencialë në një vend (të tillë si institucionet e arsimit të lartë, stafi dhe studentët, shoqëria civile, organizatat joqeveritare, sipërmarrjet, shoqatat akademike dhe profesionale, shoqatat e studentëve, organizata profesionale, institucionet e kërkimit, institucionet e trajnimit profesional) dhe ndonjë aktorë tjetër që ka të drejtë për pjesëmarrje në programin Erasmus+ në vendin e tyre. Autoritetet kombëtare, në veçanti ata që përgjigjen për arsimin e lartë dhe organet e tyre të varësishme.

- Aplikuesit potencialë, mbajtësit e grantit, përfituesit dhe aktorët e tjerë në fushën e arsimit të lartë në vendet e programit Erasmus+, aty ku është e mundur.

ZKE-ja mban kontakte me ZKE të tjera, veçanërisht në të njëjtin rajon dhe me agjencitë kombëtare në vendet e programit Erasmus+ (në veçanti për kërkimin e partnerëve, shkëmbimin e praktikave të mira ose organizimin e eventeve të përbashkëta).



ZKE-ja, gjithashtu, duhet të mbajë kontakte me personin e kontaktit të veprimit Marie Sklodowska Curie në vendin e tij për të lejuar sinergjitë midis programeve Erasmus+ dhe Horizon 2020.

2. Objektivat dhe mandati

Objektivat e përgjithshme

ZKE kontribuon në objektivat e përgjithshme të mëposhtme: për të përmirësuar sensibilitetin, vizibilitetin, relevancën, efektivitetin dhe impaktin e komponentëve ndërkombëtarë të programit Erasmus+ dhe për të kontribuar në promovimin e tij dhe publikimin e tij në vendin e ZKE.

Objektivi specifik

- Të asistojë Komisionin, EACEA, Delegacionet e BE-së dhe autoritetet e në vendin partner, për zbatimin e dimensionit ndërkombëtarë të arsimit të lartë të programit Erasmus+.

- Për vendet partnere, të interesuar, të mbështetë dhe monitorojë zbatimin dhe publikimin e rezultateve të projekteve në vazhdim, të përzgjedhura në kuadrin e programit Tempus IV (2007-2013).

a) Dimension i arsimit të lartë të programit Erasmus+ përfshin:

• Veprimi kyç 1:

- Mobiliteti i Kredisë (hapja ndërkombëtare e Erasmus) i cili do të menaxhohet nga Agjencia Kombëtare në vendet e programit.

- Mobiliteti i titujve nëpërmjet titujve të përbashkët master (dhe programeve të përbashkëta master dhe të doktoraturës Erasmus Mundus në vazhdim) që menaxhohen nga EACEA.

• Veprimi kyç 2:

- Veprimi i rritjes së kapacitetit i cili përfshin një komponent mobiliteti për vendet fqinje dhe Ballkanin Perëndimor.

- Aleancat e njohurive dhe partneritetet strategjike që janë të hapura ndaj pjesëmarrjes të vendit partner.

• Veprimi kyç 3:

- Ekipet e Ekspertëve të Reformës të Arsimit të Lartë

- Dialogjet e politikës së komisionit me vendet/ rajonet partnere

- Studimet

- Kapitujt Rajonalë të shoqatave Erasmus + Alumni në vendet partnere

- Aktivitetet Jean Monnet

- Çdo veprim tjetër i disponueshëm për vendin partner të interesuar.

b) Rezultatet që do të arrihen nga ZKE

- Sensibiliteti i përmirësuar i Erasmus+ për aplikuesit potencialë dhe aktorët e arsimit të lartë në përgjithësi.

- Asistenca e cilësisë së lartë për aplikuesit dhe përfituesit.

- Kontributi dhe reagimi në kohë i komisionit dhe kërkesat EACEA në veçanti në lidhje me ushtrimin e konsultimit në kontekstin e procesit të përzgjedhjes.

- Npërmjet monitorit të projekteve në vazhdim dhe publikimin e rezultateve (duke përfshirë edhe për programin Tempus IV 2007-2013).

- Vënia në lëvizje dhe mbështetje e Ekipit të Ekspertëve të Ekspertëve të Reformës të Arsimit të Lartë (HERE) në vendin partner.

- Kontributi në jetën e komunitetit të Erasmus+ duke bashkëpunuar nga afër me Komisionin Evropian, Delegacionet dhe Autoritetet Kombëtare.

- Publikimi i informacionit dhe vizibiliteti i vendit partner për iniciativat e tjera të arsimit të lartë të BE-së.

3. Aktivitetet specifike

a) Aktivitetet dhe informacionet e promovimit

- Të promovojë dhe të publikojë të gjithë informacionin në lidhje me këto veprime dhe aktivitetet e hapura për pjesëmarrjen e vendit të ZKE brenda programit Erasmus+: sfondi, objektivat, procedurat e aplikimit dhe kalendarë, rregullat e përzgjedhjes, procesi i përzgjedhjes, provigjionet financiare, udhëzimet për përdorimin e grantit, praktikat më të mira, kontaktet përkatëse dhe faqet e internetit etj.

- Të organizojë konferenca, seminare, ditë informacioni dhe veprime të tjera dhe evente për të promovuar programin Erasmus+ dhe për të shfrytëzuar rezultatet e tij. Të hartojë raporte, dhe aty ku duhet deklarata shtypi, kur organizohen dhe merr pjesë në evente, konferenca, seminare etj.

- Të respektojë dhe të publikojë udhëzimet e duhura të vizibilitetit në lidhje me njohjen e financimit nga BE të projekteve dhe aktiviteteve të Erasmus+.

- Të mbështet Komisionin dhe EACEA për organizimin e eventeve të Erasmus + në vendet partnere.



b) Asistenca për aplikuesit potencialë dhe përfituesit

- Të këshillojë, informojë dhe asistojë aplikuesit potencialë.

- Të organizojë mbledhje informacioni /kontakti, seminare për aplikuesit potencialë.

- Në bashkëpunim të ngushtë me ZKE të tjera dhe/ose agjencitë kombëtare Erasmus+ në vendet e programit, të asistojë organizatat vendore në kërkim të partnerëve kombëtare ose të huaj, si dhe organizatat e huaja në kërkim të partnerëve vendor.

- Të asistojë organizatat (të arsimit të lartë dhe tipave të tjerë të institucioneve), si dhe individë (studentë, staf të universitetit, profesionistë etj.) të përfshirë në aktivitetet e Erasmus + (në lidhje me vizat, tatimet, siguracionin, importimin e pajisjeve, kontaktet me autoritetet vendore dhe delegacionin e BE-së etj.).

- Të promovojë bashkëpunimin, të rritë sinergjitë dhe të mbështetë shkëmbimin e praktikave të mira/më të mira midis projekteve të Erasmus + aktive në vendin partnerë.

c) Përzgjedhja, monitorimi dhe publikimi i Erasmus+ dhe të ish-Tempus IV duke përfshirë vizitat në terren

- Aty ku duhet dhe ku kërkohet (përkatësisht për Veprimin Kyç 2 Rritja e Kapacitetit në Arsimin e lartë të programit Erasmus +), të kontribuojë për proceset e përzgjedhjes dhe të bëjë komente për aplikimet e projektit në shërbimet e BE-së kur konsultohet në kuadrin e proceseve të përzgjedhjes.

- Të monitorojë zbatimin e Erasmus+ dhe projekteve në vazhdim të Tempus IV në vendin partnerë dhe të kontribuojë në publikimin e rezultateve të tyre.

- Të organizojë dhe kryejë vizita monitoruese në terren të Erasmus+ dhe të projekteve në vazhdim të Tempus IV në të gjithë vendin.

- Të asistojë Komisionin, EACEA dhe çdo organ tjetër të jashtëm të autorizuar për ta bërë këtë në emrin e tyre në vizitat e tyre monitoruese/audituese në terren.

- Të përgatitë dhe të depozitojë raporte të monitorimit në terren tek EACEA, duke përfshirë rekomandimet për ndjekjen e projekteve.

- Të kontribuojë në përcaktimin nga EACEA të planeve/kalendarëve të monitorimit në terren

për komponentë të ndryshëm të programit Erasmus+ atje ku duhet.

- Të përmbledhë konstatimet e fushatës vjetore të monitorimit në terren për çdo komponent përkatës të programit Erasmus+ dhe ta depozitojë raportin tek EACEA.

d) Mbështetja për ekipin e Ekspertëve të Reformës së Arsimit të Lartë (HERE)

- Në lidhje me HERE, të ndjekë zhvillimet e politikës në fushën e arsimit të lartë ne venin partnerë dhe më tej.

- Të mbështetë dhe të koordinojë aktivitetet vendore të ekipit të Ekspertëve të Reformës së Arsimit të Lartë. Të sigurojë ndjekjen eficiente vendore dhe publikimin e aktiviteteve të tyre, që mbahen jashtë vendit partnerë.

- Të asistojë në procesin e përzgjedhjes, të emërimit, rinovimit të Ekspertëve të Reformës së Arsimit të Lartë në vendin partner.

- Të krijojë programin vjetor të punës, të zbatojë buxhetin dhe të monitorojë aktivitetet e HERE. Në veçanti, ZKE-ja menaxhon pjesën e shpenzimeve që kryhen nga pjesëmarrja e HERE në eventet e jashtme (kostot e udhëtimit, dietat ditore,) dhe kostot që lidhen me iniciativat vendore që përfshijnë HERE.

- Të përgatitë raportet për aktivitetet që zbatojnë ekipi i HERE për EACEA dhe shërbimet e Komisionit.

- Të mbajë të informuar autoritetet vendore për programet e punës, si dhe për aktivitetet e planifikuara dhe të zbatuara.

e) Aktivitete të tjera që lidhen me arsimin e lartë

- Të marrë pjesë në mbledhjet e koordinimit të ZKE-së me kërkesë të EACEA (zakonisht në Bruksel dy here në vit).

- Të marrë pjesë nëse është e nevojshme në trajnimin specifik, konferencat, seminarët që lidhen me programin e Erasmus+ për të përmirësuar njohuritë e stafit të ZKE-së dhe të rritë sensibilitetin mes institucioneve dhe aktorëve që përfshihen në program.

- Të publikojë çdo informacion përkatës në lidhje me thirrjen për propozime të lançuara në kontekstin e programeve të BE-së dhe iniciativave në arsimin e lartë që janë relevante për organizatat dhe/ose shtetasit nga vendi i programit.



- Të asistojë Komisionin, EACEA ose ndonjë organ tjetër të jashtëm të autorizuar për ta bërë këtë në emër të tij në vizitat në vende në kuadrin e realizimit të studimeve, identifikimin e projektit ose formulimin, vlerësimet afat mesme ose përfundimtare, ose misione të tjera.

- Të mbajë lidhje me autoritetet vendore në bashkëpunim me delegacionin e BE-së.

- T'i japë Komisionit dhe EACEA kontribute për studimet, raportet analitike/statistikore etj. që lidhen me arsimin e lartë (dhe mundësisht në nivele të tjera të arsimit nëse duhet).

- T'i japë Komisionit dhe EACEA mbështetjen për përgatitjen, organizimin dhe pritjen e mbledhjeve dhe eventeve.

- T'u japë mbështetje aktiviteteve të dialogut të politikës në fushën e arsimit të lartë lançuar nga Shërbimet e Komisionit.

- T'i japë delegacionit të BE-së informacion për performancën e projekteve të Erasmus+ në arsimin e lartë që përfshinë organizatat nga vendi partnerë dhe të japë informacion të përditësuar për sektorin e arsimit të lartë në veçanti.

- Të japë mbështetje për përkthimin e dokumenteve që lidhen me programin e Erasmus+.

- Detyra të tjera që kërkon EACEA ose Komisioni.

- Iniciativat ose veprimet shitesë u nënshtrohen miratimit paraprak nga EACEA ose nga Komisioni.

4. Struktura e ZKE-së

ZKE-ja duhet të krijohet e pavarur si një person ligjor autonom.

Llojet e tjera të strukturës së personit ligjor mund të pranohen si derogim me kushtin që të lejojë:

a) funksionim optimal dhe të qëndrueshëm të zyrës, që i mundëson stafit të saj të kapitalizojë përvojën, të zhvillojë dhe të mirëmbajë një nivel të lartë profesionalizmi;

b) autonomi të veprimeve për ndonjë menaxhim dhe çështje financiare përballë autoriteteve dhe aktorëve të tjerë vendorë;

c) mjedis të sigurt nga ana ligjore, kontraktuale dhe financiare për stafin e saj;

d) mjedis të sigurt nga ana ligjore, kontraktuale dhe financiare me EACEA dhe Komisionin në zbatimin e rregulloreve të Komisionit.

Anëtarët e stafit e ZKE-së janë profesionistë në

fushën e tyre dhe angazhojnë që të respektojnë kodin e sjelljes të ZKE-së. Detyrat me kohë të pjesshme janë të kufizuara dhe parapëlqimi i qartë është për pozicionet me kohë të plotë. Anëtarët e stafit deklarojnë ndonjë aktivitet tjetër në rast se ata përfaqësojnë më shumë se 25% të detyrave të tyre normale /shpërblimeve në ZKE.

Anëtarët e stafit nuk janë të autorizuar të kryejnë në kuadrin e detyrave të tyre normale në ZKE, aktivitete që nuk lidhen me Erasmus+.

VENDIM

Nr. 822, datë 26.11.2014

PËR RISHPËRNDARJE FONDESH, NDËRMJET PROGRAMEVE NË BUXHETIN E VITIT 2014, MIRATUAR PËR MINISTRINË E ARSIMIT DHE SPORTIT

Në mbështetje të nenit 100 të Kushtetutës, të nenit 44, të ligjit nr. 9936, datë 26.6.2008, “Për menaxhimin e sistemit buxhetor në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar, dhe të nenit 17, të ligjit nr. 185/2013, “Për buxhetin e vitit 2014”, të ndryshuar, me propozimin e ministrit të Arsimit dhe Sportit, Këshilli i Ministrave

VENDOSI:

1. Në buxhetin e vitit 2014, miratuar për Ministrinë e Arsimit dhe Sportit, bëhet rishpërndarja e fondeve ndërmjet programeve, si më poshtë vijon:

a) Në programin buxhetor 09120 “Arsimi bazë”, shpenzime kapitale, shtohet fondi prej 149 000 000 (njëqind e dyzet e nëntë milionë) lekësh.

b) Në programin buxhetor 09230 “Arsimi i mesëm i përgjithshëm”, shpenzime kapitale, zbritet fondi prej 115 000 000 (njëqind e pesëmbëdhjetë milionë) lekësh.

c) Në programin buxhetor 09240 “Arsimi i mesëm profesional”, shpenzime kapitale, zbritet fondi prej 27 100 000 (njëzet e shtatë milionë e njëqind mijë) lekësh.

ç) Në programin buxhetor 01110 “Planifikim menaxhimi”, shpenzime kapitale, zbritet fondi prej 4 900 000 (katër milionë e nëntëqind mijë) lekësh.

d) Në programin buxhetor 08140 “Programi për sportin”, shpenzime kapitale, zbritet fondi prej 2 000 000 (dy milionë) lekësh.



2. Ngarkohen Ministria e Arsimit dhe Sportit dhe Ministria e Financave për zbatimin e këtij vendimi.

Ky vendim hyn në fuqi menjëherë dhe botohet në Fletoren Zyrtare.

KRYEMINISTRI
Edi Rama

VENDIM
Nr. 823, datë 26.11.2014

**PËR HEQJEN NGA FONDI PYJOR DHE
KULLOSOR TË SIPËRFAQEVE PYJORE
NË EKONOMINË PYJORE “DRIN-
GJADËR-KIR”, NË QARKUN E
SHKODRËS, PËR NDËRTIMIN E
HIDROCENTRALIT TË ASHTËS**

Në mbështetje të nenit 100 të Kushtetutës dhe të pikës 1, të nenit 17, të ligjit nr. 9385, datë 4.5.2005, “Për pyjet dhe shërbimin pyjor”, të ndryshuar, me propozimin e ministrit të Mjedisit dhe ministrit të Energjisë dhe Industrisë, Këshilli i Ministrave

VENDOSI:

1. Sipërfaqja pyjore prej 98.62 (nëntëdhjetë e tetë pikë gjashtëdhjetë e dy) ha në ngastrat pyjore 4, 10, 11, 12, 13, 14, të ekonomisë pyjore “Drin-Gjadër-Kir”, pjesë e Fondit Pyjor Publik në Qarkun e Shkodrës, që do të përdoret për ndërtimin dhe shfrytëzimin e hidrocentralit të Ashtës, hiqet nga Fondi Pyjor Publik dhe çregjistrohet nga Kadastra Kombëtare e Pyjeve dhe Kullotave. Të dhënat për ngastrat pyjore dhe sipërfaqet e tyre jepen në tabelën 1 që i bashkëlidhet këtij vendimi.

2. Sipërfaqet pyjore sipas pikës 1, të këtij vendimi, mbeten pronë publike e shtetit dhe regjistrohen në përgjegjësi administrimi të Ministrisë së Energjisë dhe Industrisë, në funksion të lidhjes së marrëveshjes me shoqërinë “Energji Ashta” sh.p.k.

3. Me hyrjen në fuqi të këtij vendimi, bëhen ndryshimet përkatëse në regjistrin e Kadastrës Kombëtare të Pyjeve dhe Kullotave dhe në Zyrën Vendore të Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme.

4. Vlerat përkatëse të pakësimit në volum të lëndës drusore dhe produkteve të tjera pyjore, sipërfaqet dhe investimet e kryera në vite në pyje, objekt i këtij vendimi, paguhet nga shoqëria “Energji Ashta” sh.p.k., në bazë të vendimit nr. 391, datë 21.6.2006, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e tarifave në sektorin e pyjeve dhe kullotave”, të ndryshuar.

5. Me hyrjen në fuqi të këtij vendimi, shoqëria “Energji Ashta” sh.p.k., brenda 5 (pesë) viteve, duhet të pyllëzojë me fondet e saj 295.86 (dyqind e nëntëdhjetë e pesë pikë tetëdhjetë e gjashtë) ha, sipërfaqe me drurë pyjorë në ekonominë pyjore të përcaktuara në marrëveshjen e lidhur ndërmjet shoqërisë “Energji Ashta”, sh.p.k., dhe Ministrisë së Mjedisit.

6. Ministria e Mjedisit dhe shoqëria “Energji Ashta” sh.p.k., nënshkruajnë marrëveshje të përbashkët për hapat, afatet dhe procedurat për hartimin e projekteve teknike të heqjes së materialit drusor.

7. Ngarkohen Ministria e Energjisë dhe Industrisë, Ministria e Mjedisit dhe Zyra Vendore e Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme për zbatimin e këtij vendimi.

Ky vendim hyn në fuqi pas botimit në Fletoren Zyrtare.

KRYEMINISTRI
Edi Rama



LISTA E NGASTRAVE DHE NEN NGASTRAVE QE DO TE HIQEN
NGA FONDI PYJOR DHE KULLOSOR PËR NDËRTIMIN E
HIDROCENTRALIT TË ASHTËS, në Komunën BUSHAT

QARKU SHKODËR

Lidhja 1

ID Prones	Ekon.Pyjore/Kullosore	Ngastra	Administrimi	Sip. qe hiqen nga fondi pyjor(ha)
Sh22 0004	Drin-Gjader-Kir	4	Komuna Bushat	65.68
Sh22 0010	Drin-Gjader-Kir	10	Komuna Bushat	17.95
Sh22 0011	Drin-Gjader-Kir	11	Komuna Bushat	8.16
Sh22 0012	Drin-Gjader-Kir	12	Komuna Bushat	5.98
Sh22 0013	Drin-Gjader-Kir	13	Komuna Bushat	0.36
Sh22 0014	Drin-Gjader-Kir	14	Komuna Bushat	0.49
GJITHSEJ				98.62

VENDIM

Nr. 824, datë 26.11.2014

**PËR HEQJEN NGA FONDI PYJOR DHE
KULLOSOR TË SIPËRFAQES NË
EKONOMINË PYJORE “QESHIBËS-
LIQETH”, TË RRETHIT SKRAPAR, QË
DO TË PËRDORET NGA SHOQËRIA
“DOBRUSHI 2010” SHPK, PËR
USHTRIMIN E AKTIVITETIT MINERAR
NË SHFRYTËZIMIN E MINERALIT TË
RANORIT SILICOR**

Në mbështetje të nenit 100 të Kushtetutës dhe të pikës 1, të nenit 17, të ligjit nr. 9385, datë 4.5.2005, “Për pyjet dhe shërbimin pyjor”, të ndryshuar, me propozimin e ministrit të Mjedisit dhe ministrit të Energjisë dhe Industrisë, Këshilli i Ministrave

VENDOSI:

1. Sipërfaqja pyjore prej 6.8 (gjashtë pikë tetë) ha në ngastrat 192a dhe 193a të ekonomisë pyjore “Qeshibës-Liqeth”, objekt i aktivitetit minerar për shfrytëzimin e mineralit të ranorit silicor nga shoqëria “Dobrusha 2010” sh.p.k., të hiqet nga Fondi Pyjor dhe Kullosor Publik dhe të çregjistrohet nga Kadastra Kombëtare e Pyjeve dhe Kullotave. Sipërfaqja, sipas ngastrave pyjore dhe kullosore, jepet në tabelën 1, bashkëlidhur këtij vendimi.

Faqe | 10448

2. Vlerat përkatëse të pakësimit të volumit të lëndës drusore, produkteve të tjera pyjore e jopyjore, sipërfaqes së hequr dhe e infrastrukturës së saj paguhen nga subjekti “Dobrusha 2010” sh.p.k., në bazë të vendimit nr. 391, datë 21.6.2006, të Këshillit të Ministrave, “Për përcaktimin e tarifave në sektorin e pyjeve dhe kullotave”, të ndryshuar.

3. Me hyrjen në fuqi të këtij vendimi, shoqëria “Dobrusha 2010” sh.p.k., detyrohet të rehabilitojë sipërfaqen e marrë në shfrytëzim sipas kushteve të lejes mjedisore dhe, brenda 3 (tri) viteve të para, të pyllëzojë me fondet e veta një sipërfaqe prej 14.14 (katërmëdhjetë pikë katërmëdhjetë) ha në ngastrat e përcaktuara në marrëveshjen me Ministrinë e Mjedisit.

4. Ministria e Mjedisit dhe shoqëria “Dobrusha 2010” sh.p.k., nënshkruajnë marrëveshje të përbashkët për hapat, afatet dhe procedurat për hartimin dhe realizimin e projekteve teknike lidhur me detyrimet sipas pikës 3, të këtij vendimi.

5. Sipërfaqja pyjore sipas pikës 1, të këtij vendimi, mbetet pronë publike e shtetit dhe regjistrohet në përgjegjësi administrimi të Ministrisë së Energjisë dhe Industrisë.

6. Zyra e Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme bën çregjistrimin e sipërfaqes pyjore të identifikuar sipas pikës 1, të këtij vendimi, nga kategoria “Tokë pyjore/kullosore” dhe e



regjistrohet në kategorinë “Tokë e zënë, objekt shfrytëzimi për aktivitet mineral”.

7. Me përmbushjen e detyrimeve të përcaktuara në planin e rehabilitimit të sipërfaqes sipas lejes mjedisore nga shoqëria “Dobrushë 2010” sh.p.k., sipërfaqja e rehabilituar të regjistrohët si fond pyjor dhe kullosor.

8. Ngarkohen Ministria e Mjedisit, Ministria e Energjisë dhe Industrisë, Zyra Vendore e

Regjistrimit të Pasurive të Paluajtshme dhe shoqëria “Dobrushë 2010” sh.p.k., për zbatimin e këtij vendimi.

Ky vendim hyn në fuqi pas botimit në Fletoren Zyrtare.

KRYEMINISTRI
Edi Rama

LISTA E NGASTRAVE DHE NËN NGASTRAVE QË DO TË HIQEN
NGA FONDI PYJOR DHE KULLOSOR PËR USHTRIMIN E AKTIVITETIT
MINERAR NGA SHOQËRIA "DOBRUSHI 2010" sh.p.k. në rrethin e SKRAPARIT

QARKU BERAT

Lidhja 1

<i>ID Prones</i>	<i>Ekon.Pyjore/Kullosore</i>	<i>Ngastra</i>	<i>Administrimi</i>	<i>Sip. qe hiqen nga fondi pyjor (ha)</i>
BR3100 0192	EP "Qeshibes-Liqeth"	192 a	Ministria Mjedisit	3.13
BR3100 0193	EP "Qeshibes-Liqeth"	193 a	Ministria Mjedisit	3.67
GJITHSEJ				6.80

Abonimet vjetore për Fletoren Zyrtare mund të bëhen pranë Postës Shqiptare me çmimin 16 000 lekë ose pranë Qendrës së Botimeve Zyrtare me çmimin 14 000 lekë (ky çmim nuk përfshin shpërndarjen në adresë).

	Formati 61x86/8
--	-----------------

Shtypshkronja e Qendrës së Botimeve Zyrtare
Tiranë, 2014

Adresa
Bulevardi “Gjergj Fishta”,
pas ish-Ekspozitës “Shqipëria Sot”,
Tel: 042427005, 04 2427006

Çmimi 144 lekë