



www.qbz.gov.al

FLETORJA ZYRTARE E REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË

Botim i Qendrës së Botimeve Zyrtare

Viti: 2023 – Numri: 54

Tiranë – E enjte, 30 mars 2023

PËRMBAJTJA

	Faqe
Vendim i Këshillit të Ministrave nr. 831, datë 19.12.2022	Për disa shtesa në vendimin nr. 420, datë 8.6.2016, të Këshillit të Ministrave, “Për miratimin e ceremonialit shtetëror në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar..... 6201
Vendim i Këshillit të Ministrave nr. 170, datë 24.3.2023	Për miratimin e marrëveshjes së grantit për Programin Kombëtar të Modernizimit të Sektorit të Ujësjellës-Kanalizimeve në Shqipëri, nga Fondi i Mirëbesimit me një Donator, ndërmjet Republikës së Shqipërisë dhe Bankës Ndërkombëtare për Rindërtim dhe Zhvillim, që vepron si administratore e programit kombëtar të modernizimit të Sektorit të Ujësjellës-Kanalizimeve në Shqipëri, nga Fondi i Mirëbesimit me një Donator..... 6201
Vendim i Këshillit të Ministrave nr. 173, datë 24.3.2023	Për miratimin e Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023–2030, planit të veprimit për zbatimin e saj, si dhe planit të zbatimit të garancisë rinore 2023–2024..... 6220
Urdhër i ministrit të Financave dhe Ekonomisë nr. 57, datë 23.3.2023	Për delegimin e kompetencave..... 6336
Urdhër i ministrit të Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural nr. 139, datë 13.3.2023	Për shfuqizimin e urdhrit nr. 512, datë 11.11.2022, “Për disa masa mbrojtëse ndaj sëmundjes së influencës aviare me patogjenitet të lartë të shpendëve të shfaqur në shtetin e Maqedonisë së Veriut”..... 6336
Urdhër i ministrit të Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural nr. 140, datë 13.3.2023	Për shfuqizimin e urdhrit nr. 601, datë 16.12.2022, “Për disa masa mbrojtëse ndaj sëmundjes së influencës aviare me patogjenitet të lartë të shpendëve të shfaqur në shtetin e Qipros”..... 6337
Urdhër i ministrit të Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural nr. 141, datë 13.3.2023	Për shfuqizimin e urdhrit nr. 82, datë 16.2.2023, “Për disa masa mbrojtëse ndaj sëmundjes së influencës aviare me patogjenitet të lartë të shpendëve të shfaqur në shtetin e Bullgarisë”..... 6337
Njoftim i Ministrisë për Evropën dhe Punët e Jashtme nr. 5942, datë 23.3.2023	Mbi hyrjen në fuqi të një marrëveshjeje dypalëshe me Bashkimin Evropian..... 6337

Njoftim i Ministrisë për Evropën dhe Punët e Jashtme nr. 5993, datë 23.3.2023	Mbi hyrjen në fuqi të një marrëveshjeje dypalëshe me qeverinë e Republikës së Polonisë.....	6338
Njoftim i Ministrisë për Evropën dhe Punët e Jashtme nr. 5994, datë 23.3.2023	Mbi hyrjen në fuqi të një marrëveshjeje ndërkombëtare	6338
Njoftim i Ministrisë për Evropën dhe Punët e Jashtme nr. 5997, datë 23.3.2023	Mbi hyrjen në fuqi të një marrëveshjeje ndërkombëtare.....	6338
Vendim i Kolegjit të Posaçëm të Apelit nr. 1, datë 20.2.2023	Me objekt shfuqizimin si antikushtetues, për vendimin nr. 411, datë 17.12.2021, për procedimin disiplinor (për përfundimin) dhe deklarin absolutisht të pavlefshëm të masës së shkarkimit ndaj meje, dhe të raportit për hetim të subjektit, për shkelje të të drejtave të njeriut në procesin administrativ dhe për proces të parregullt ligjor, që bie ndesh me nenin 6 të Konventës së të Drejtave të Njeriut dhe një sërë nenesh të Kushtetutës së Shqipërisë. Rivendosja e të drejtave të kufizuara prej kësaj vendimmarrjeje.....	6338
Vendim i Kolegjit të Posaçëm të Apelit nr. 1/1, datë 28.3.2023	Me objekt ndreqjen e gabimeve në shkrim, në vendimin e Kolegjit të Posaçëm të Apelit, nr. 1 (JD), datë 20.2.2023, që i përket ankimit të z. Shkëlqim Kokona.....	6376

**VENDIM****Nr. 831, datë 19.12.2022****PËR DISA SHTESA NË VENDIMIN
NR. 420, DATË 8.6.2016, TË KËSHILLIT
TË MINISTRAVE, “PËR MIRATIMIN E
CEREMONIALIT SHTETËROR NË
REPUBLIKËN E SHQIPËRISË”,
TË NDRYSHUAR**

Në mbështetje të nenit 100 të Kushtetutës dhe të nenit 17 të ligjit nr. 43/2015, “Për shërbimin e jashtëm në Republikën e Shqipërisë”, me propozimin e ministrit për Evropën dhe Punët e Jashtme, Këshilli i Ministrave

VENDOSI:

I. Në vendimin nr. 420, datë 8.6.2016, të Këshillit të Ministrave, të ndryshuar, bëhen këto shtesa:

1. Në kapitullin V, pika 2, “Përdorimi i sallës VIP të aeroportit”, në fund të nënpikës 3 shtohen këto autoritete:

“... - Anëtarët e Gjykatës Kushtetuese;

- Kryetari i Kolegjit të Posaçëm të Apelit;

- Inspektori i Lartë i Drejtësisë;

- Kryetari i Këshillit të Lartë Gjyqësor;

- Drejtuesi i Prokurorisë së Posaçme;

- Kryetari i Këshillit të Lartë të Prokurorisë;

- Kryetari i Këshillit të Emërimeve në Drejtësi;

- Kryetari i Gjykatës së Posaçme;

- Kryetari i Komisionit të Pavarur të Kualifikimit;

- Komisionerët publikë;

- Drejtori i Shkollës së Magjistraturës;

- Drejtuesi i Byrosë Kombëtare të Hetimit...;”.

2. Në kapitullin VI, pika 1, “Përparësia në Republikën e Shqipërisë”, në rangun II të përparësive bëhen këto shtesa:

a) Pas emërimit “... kryetari i Gjykatës së Lartë...” shtohen:

“... - Kryetari i Këshillit të Lartë Gjyqësor;

- Kryetari i Këshillit të Lartë të Prokurorisë;

- Drejtuesi i Prokurorisë së Posaçme;

- Kryetari i Gjykatës së Posaçme...;”.

b) Pas fjalëve “... anëtarët e Gjykatës Kushtetuese...” shtohen “... Kryetari i Kolegjit të Posaçëm të Apelit...”.

c) Pas fjalëve “... anëtarët e Gjykatës së Lartë...” shtohen:

“... - Inspektori i Lartë i Drejtësisë;

- Anëtarët e Këshillit të Lartë Gjyqësor;

- Anëtarët e Këshillit të Lartë të Prokurorisë;

- Anëtarët e Prokurorisë së Posaçme;

- Kryetari i Këshillit të Emërimeve në Drejtësi;

- Anëtarët e Këshillit të Emërimeve në Drejtësi;

- Anëtarët e Gjykatës së Posaçme;

- Kryetari i Komisionit të Pavarur të Kualifikimit;

- Anëtarët e Komisionit të Pavarur të Kualifikimit;

- Komisionerët publikë;

- Drejtori i Shkollës së Magjistraturës...;”.

ç) Pas emërimit “Drejtori i përgjithshëm i Policisë së Shtetit” shtohet “Drejtuesi i Byrosë Kombëtare të Hetimit”.

II. Ngarkohet Ministria për Evropën dhe Punët e Jashtme për zbatimin e këtij vendimi.

Ky vendim hyn në fuqi pas botimit në Fletoren Zyrtare.

ZËVENDËSKRYEMINISTËR

Belinda Balluku

VENDIM**Nr. 170, datë 24.3.2023****PËR MIRATIMIN E MARRËVESHJES SË
GRANTIT PËR PROGRAMIN KOMBËTAR
TË MODERNIZIMIT TË SEKTORIT TË
UJËSJELLËS-KANALIZIMEVE NË
SHQIPËRI, NGA FONDI I MIRËBESIMIT
ME NJË DONATOR, NDËRMJET
REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË DHE
BANKËS NDËRKOMBËTARE PËR
RINDËRTIM DHE ZHVILLIM, QË
VEPRON SI ADMINISTRATORE E
PROGRAMIT KOMBËTAR TË
MODERNIZIMIT TË SEKTORIT TË
UJËSJELLËS-KANALIZIMEVE NË
SHQIPËRI, NGA FONDI I MIRËBESIMIT
ME NJË DONATOR**

Në mbështetje të nenit 100 të Kushtetutës dhe të nenit 19, të ligjit nr. 43/2016, “Për marrëveshjet ndërkombëtare në Republikën e Shqipërisë”, me propozimin e ministrit të Financave dhe Ekonomisë, Këshilli i Ministrave



VENDOSI:

Miratimin e marrëveshjes së grantit për Programin Kombëtar të Modernizimit të Sektorit të Ujësjiellës-Kanalizimeve në Shqipëri, nga Fondi i Mirëbesimit me një Donator, ndërmjet Republikës së Shqipërisë dhe Bankës Ndërkombëtare për Rindërtim dhe Zhvillim, që vepron si administratore e Programit Kombëtar të Modernizimit të Sektorit të Ujësjiellës-Kanalizimeve në Shqipëri, nga Fondi i Mirëbesimit me Një Donator, sipas tekstit që i bashkëlidhet këtij vendimi.

Ky vendim hyn në fuqi pas botimit në Fletoren Zyrtare.

ZËVENDËSKRYEMINISTËR
Belinda Balluku

NUMRI I GRANTIT TF0B8448-AL

**PROGRAMI KOMBËTAR I
MODERNIZIMIT**

**TË SEKTORIT TË UJËSJELLËS-
KANALIZIMEVE NË SHQIPËRI NGA
FONDI I MIRËBESIMIT ME NJË DONATOR**

MARRËVESHJE GRANTI

**(PROJEKTI I PROGRAMIT KOMBËTAR
TË MODERNIZIMIT TË SEKTORIT TË
UJËSJELLËS-KANALIZIMEVE
NË SHQIPËRI) NDËRMJET REPUBLIKËS
SË SHQIPËRISË DHE BANKËS
NDËRKOMBËTARE PËR RINDËRTIM DHE
ZHVILLIM (QË VEPRON SI
ADMINISTRATORE E PROGRAMIT
KOMBËTAR TË MODERNIZIMIT TË
SEKTORIT TË UJËSJELLËS-
KANALIZIMEVE NË SHQIPËRI NGA
FONDI I MIRËBESIMIT ME NJË
DONATOR)**

NUMRI I GRANTIT TF0B8448-AL

MARRËVESHJE GRANTI

Marrëveshja e hyrë në fuqi në datën e nënshkrimit ndërmjet Republikës së Shqipërisë (“Përfituesi”) dhe Bankës Ndërkombëtare për Rindërtim dhe Zhvillim (“Banka”), që vepron si administratore e Programit Kombëtar të Modernizimit të Sektorit të Ujësjiellës-Kanalizimeve

në Shqipëri nga Fondi i Mirëbesimit me Një Donator,

duke pasur parasysh se Banka ra dakord t’i japë një hua Republikës së Shqipërisë në shumën prej gjashtëdhjetë e shtatë milionë e treqind mijë euro (67,300,000 €) për ta ndihmuar në financimin e Programit të përshkruar në skedulin 1 të Marrëveshjes së Huas (siç përcaktohet në këtë dokument), sipas kushteve dhe afateve të përcaktuara në Marrëveshjen e Huas,

tashmë, si rrjedhojë, Përfituesi dhe Banka bien dakord, si më poshtë:

Neni 1

Kushtet standarde; përkufizimet

1.01. Kushtet standarde (siç përcaktohen në shtojcën e kësaj Marrëveshjeje) zbatohen dhe janë pjesë e kësaj Marrëveshjeje.

1.02. Me përjashtim të rasteve kur konteksti e kërkon ndryshe, termat me shkronjë të madhe në këtë Marrëveshje kanë kuptimet përkatëse të parashikuara në Kushtet Standarde ose në shtojcën e kësaj Marrëveshjeje.

Neni II

Projekti

2.01. Përfituesi deklaron angazhimin e tij ndaj objektivave të projektit të përshkruar në skedulin 1 të kësaj Marrëveshjeje (“Projekti”). Për këtë qëllim, Përfituesi, nëpërmjet MIE-s, do të marrë masa që Projekti të kryhet nga Enti Zbatues i Projektit, në përputhje me dispozitat e nenit II të Kushteve Standarde dhe skedulit 2 të kësaj Marrëveshjeje.

Neni III

Granti

3.01. Banka pranon t’i japë Përfituesit, sipas afateve dhe kushteve të përcaktuara ose të referuara në këtë Marrëveshje, një grant me shumë fillestare, që nuk i kalon tre milionë dollarë amerikanë (3,000,000 dollarë) (“Shuma fillestare”) plus çdo shumë pasuese ose shumat që do të specifikohen me njoftim për Përfituesin dhe të cilat nuk duhet të kalojnë në total gjashtë milionë e treqind mijë dollarë amerikanë (6,300,000 dollarë), nëse dhe këto shuma pasuese vihen në dispozicion nga donatori, në kuadër të Programit Kombëtar të Modernizimit të Sektorit të Ujësjiellës-Kanalizimeve



në Shqipëri nga Fondi i Mirëbesimit me Një Donator për të ndihmuar në financimin e Projektit.

Totali i shumës fillestare plus shumat pasuese të përmendura, nëse ka, do të përbëjnë në vijim grantin (“Granti”). Përfituesi konfirmon mirëkuptimin dhe bie dakord që shuma e Grantit të dhënë sipas kësaj Marrëveshjeje do të jetë e kufizuar: i. në çdo kohë për fondet e disponueshme për Bankën nga Programi Kombëtar i Modernizimit të Sektorit të Ujësjellës-Kanalizimeve në Shqipëri nga Fondi i Mirëbesimit me Një Donator; dhe ii. në shumën fillestare, përveç nëse dhe derisa Banka, në një datë të mëvonshme, t’i ketë dërguar njoftim Përfituesit, duke specifikuar ndonjë shumë ose shuma pasuese që do t’i shtohen shumës fillestare.

3.02. Përfituesi mund të tërheqë të ardhurat e Grantit në përputhje me Seksionin III të skedulit 2 të kësaj Marrëveshjeje.

3.03. Granti financohet nga fondet e mirëbesimit i lartpërmendur për të cilin Banka merr kontribute periodike nga donatori në fondin e mirëbesimit. Në përputhje me seksionin 3.02 të Kushteve Standarde, detyrimet e pagesës së Bankës në lidhje me këtë Marrëveshje janë të kufizuara në shumën e fondeve të vëna në dispozicion të saj nga donatori në fondin e lartpërmendur të mirëbesimit, dhe e drejta e Përfituesit për të tërhequr të ardhurat e Grantit është objekt i disponueshmërisë së këtyre fondeve.

Neni IV

Mjetet juridike shtesë

4.01. Rasti Shtesë i Pezullimit i përmendur në Seksionin 4.02(k) të Kushteve Standarde përbëhet si në vijim:

a) se legjislacioni i AKUM-it është ndryshuar, pezulluar, shfuqizuar, anuluar ose hequr dorë, në mënyrë që të ndikojë materialisht dhe negativisht, sipas mendimit të Bankës, në aftësinë e Përfituesit për të kryer ndonjë nga detyrimet e tij sipas kësaj Marrëveshjeje;

b) se çdo ndërmarrje e Ujësjellës-Kanalizimeve (UK) ose Njësi e Qeverisjes Vendore nuk ka përmbushur asnjë nga detyrimet e saj sipas Marrëveshjes së saj përkatëse të Performancës.

Neni V

Hyrja në fuqi; zgjidhja

5.01. Kjo Marrëveshje nuk do të hyjë në fuqi derisa Bankës t’i sigurohen prova të mjaftueshme se janë përmbushur kushtet e specifikuar në vijim:

a) Ekzekutimi dhe realizimi i kësaj Marrëveshjeje në emër të Përfituesit janë autorizuar siç duhet nga të gjitha veprimet e nevojshme qeveritare.

b) Manuali Operacional i Projektit është miratuar nga Përfituesi, nëpërmjet MIE-s dhe AKUM-it në mënyrën dhe përmbushjen e pranueshme për Bankën; dhe

c) Marrëveshja e Huas është ekzekutuar dhe realizuar dhe janë përmbushur të gjitha kushtet paraprake për hyrjen në fuqi të marrëveshjes në fjalë.

5.02. Me nënshkrimin e kësaj Marrëveshjeje, Përfituesi do të konsiderohet se përfaqëson dhe garanton që në Datën e Nënshkrimit, Marrëveshja e Grantit është autorizuar, ekzekutuar dhe dorëzuar në emër të Përfituesit dhe është ligjërish e detyrueshme për Përfituesin, në përputhje me kushtet e saj, përveç rasteve kur kërkohet veprim shtesë për ta bërë këtë Marrëveshje ligjërish të detyrueshme. Kur kërkohet veprim shtesë pas Datës së Nënshkrimit, Përfituesi do të njoftojë Bankën kur është ndërmarrë ky veprim shtesë. Pas njoftimit, Marrësi do të konsiderohet se përfaqëson dhe garanton që në datën e këtij njoftimi Marrëveshja e Grantit është ligjërish e detyrueshme për Përfituesin në përputhje me kushtet e saj.

5.03 Përveç rasteve kur Përfituesi dhe Banka do të bien dakord ndryshe, kjo Marrëveshje do të hyjë në fuqi në datën kur Banka i dërgon Përfituesit njoftimin për pranimin e provave të kërkuara sipas seksionit 5.01 (“Data e hyrjes në fuqi”). Nëse, para datës së hyrjes në fuqi, ka ndodhur ndonjë rast që do t’i jepte të drejtë Bankës të pezullonte të drejtën e Përfituesit për të kryer tërheqje nga llogaria e grantit, nëse kjo Marrëveshje do të kishte qenë efektive, Banka mund të shtyjë dërgimin e njoftimit të përmendur në këtë seksion derisa ky rast (ose rastet) të ketë (ose të kenë pushuar) së ekzistuari.

5.04. Kjo Marrëveshje dhe të gjitha detyrimet e palëve sipas saj do të përfundojnë, nëse marrëveshja nuk ka hyrë në fuqi deri në 90 (nëntëdhjetë) ditë pas datës së kësaj Marrëveshjeje.



Përveç rastit kur Banka, pas shqyrtimit të arsyeve të vonesës, cakton një datë të mëvonshme për qëllimin e këtij seksioni, Banka do të njoftojë menjëherë Përfituesin për këtë datë të mëvonshme.

Neni VI

Përfaqësuesi i Përfituesit; Adresat

6.01. Përfaqësuesi i Përfituesit i përmendur në seksionin 7.02 të Kushteve Standarde është ministri përgjegjës për financat.

6.02. Për qëllimet e seksionit 7.01 të Kushteve Standarde:

a) adresa e Përfituesit është:

Ministria e Financave

Bulevardi “Dëshmorët e Kombit”, 3

Tiranë, Shqipëri; dhe

b) Adresa elektronike e Përfituesit është:

E-mail: sekretariamin@financa.gov.al

6.03 Për qëllimet e seksionit 7.01 të Kushteve Standarde:

a) adresa e Bankës është:

Banka Ndërkombëtare për Rindërtim dhe Zhvillim

1818 H Street, N.W.

Washington, D C. 20433

Shtetet e Bashkuara të Amerikës; dhe

b) Adresa elektronike e Bankës është:

Teleks: 248423 (MCI) ose 64145 (MCI)

Faks: 1-202-477-6391

E-mail: esalinas@worldbank.org

Palët RANË DAKORD në Datën e Nënshkrimit

REPUBLIKA E SHQIPËRISË

Nga / nënshkrimi/

Përfaqësuesi i Autorizuar

Emri: DELINA IBRAHIMAJ

Titulli: MINISTËR I FINANCAVE DHE EKONOMISË

Data: 15.12.2022

BANKA NDËRKOMBËTARE PËR RINDËRTIM DHE ZHVILLIM (që vepron si administratore e Programit Kombëtar të Modernizimit të Sektorit të Ujësjetës-Kanalizimeve në Shqipëri nga Fondi i Mirëbesimit me Një Donator)

Nga...../ nënshkrimi/

Përfaqësuesi i Autorizuar

Emri: EMANUEL SALINAS

Titulli: MENAXHER I VENDIT

Datë: 8 DHJETOR 2022

SKEDULI 1

PËRSHKRIMI I PROJEKTTIT

Objektivat e Projektit, si pjesë e Operacionit, janë përmirësimi i performancës operacionale dhe financiare të ndërmarrjeve të ujësjetës-kanalizimeve (UK) dhe rritja e aksesit në shërbimet e ujësjetës të menaxhuar në mënyrë të sigurt në Republikën e Shqipërisë.

Projekti përbëhet nga pjesët e mëposhtme:

I. Forcimi i Kuadrit Kombëtar të Sektorit të Ujësjetës-Kanalizimeve.

1. Sigurimi i asistencës teknike dhe veprimtarive të zhvillimit të kapaciteteve për të forcuar kuadrin kombëtar të sektorit të ujësjetës-kanalizimeve, duke përfshirë hartimin e:

a) kërkesave për qeverisjen e korporatës, përgjegjshmërinë financiare dhe transparencën për ndërmarrjet e UK-së;

b) sistemit vjetor për vlerësimin e performancës për ndërmarrjet e Ujësjetës-Kanalizimeve;

c) udhëzuesit për biznesin dhe planet e përmirësimit të performancës së ndërmarrjeve të UK-së;

d) procedurave standarde të operacionit për kualifikimin dhe rishikimin e nënprojekteve të investimeve sipas Pjesëve 2 dhe 3 të Programit; dhe

e) monitorimit dhe vlerësimit të ndërmarrjeve të UK-së;

2. Aktivitete mësimore dhe trajnimi për stafin nga institucionet e sektorit të nivelit qendror dhe zhvillimi i programit kombëtar të trajnimit dhe certifikimit të bazuar në testime për stafin e ndërmarrjeve të UK-së;

3. Aktivitete të komunikimit dhe informimit mbi nismat dhe politikat e strategjisë kombëtare, duke përfshirë politikat dhe iniciativat për të promovuar përfshirjen gjinore, sociale dhe angazhimin e qytetarëve; dhe

4. Veprimtaritë mbështetëse për shkëmbimin e njohurive për një koordinim të përmirësuar të sektorit të ujit.

II. Performanca e përmirësuar financiare dhe operacionale e ndërmarrjeve të Ujësjetës-Kanalizimeve

1. Ofrimi i asistencës teknike për të përmirësuar performancën financiare dhe operacionale të ndërmarrjeve të UK-së, duke përfshirë:



a) kryerjen e auditimeve të eficiencës energjetike dhe studimit të vlerësimit të burimeve të sistemit FV diellor;

b) përgatitjen e planeve të biznesit, planeve të përmirësimit të performancës, planeve të menaxhimit të rrezikut ose sigurisë së ujit dhe propozimeve për tarifën për ndërmarrjet e UK-së, duke përfshirë studimet e fizibilitetit të nënprojekteve të investimeve të identifikuar në këto plane;

c) kryerjen e anketave të komenteve dhe përvijës së qytetarëve për ofrimin e shërbimeve, shërbimet e marra ndaj klientit dhe veprimtarive të tjera të angazhimit të qytetarëve;

d) studimet e fizibilitetit për të siguruar procesin e kujdesit të duhur dhe aspektet e ndërlidhura të rajonalizimit të ndërmarrjeve të UK-së, duke përfshirë ndër të tjera, në lidhje me qeverisjen ligjore, institucionale, teknike, tregtare, financiare, mjedisore dhe sociale; dhe

e) përgatitjen dhe zbatimin e pilotëve të rajonalizimit të ndërmarrjeve të UK-së.

2. Aktivitete mësimore dhe trajnuese për zhvillimin profesional të ndërmarrjeve të UK-së dhe njërive qendrore vendore në fushat prioritare, duke përfshirë, ndër të tjera, zbatimin e procedurave standarde të operacionit në përgatitjen dhe zbatimin e nënprojekteve të investimeve, prokurimin dhe menaxhimin financiar, si dhe menaxhimin e aspekteve mjedisore dhe sociale.

III. Mbyllja e mangësive të Shërbimeve të Përgjithshme të Ujësjellësit

1. Ofrimi i asistencës teknike për përgatitjen, *ndër të tjera të:* i. punës kërkimore dhe analitike të nevojshme për të mbështetur përpunimin e procedurave të operacionit për financimin e nënprojekteve të reja të lidhjes së sistemit të ujësjellës-kanalizimeve sipas pjesës 3 të Programit; ii. udhëzuesit për investimet në sistemin e kanalizimeve në terren; dhe iii. studimeve të fizibilitetit;

2. Aktivitete të komunikimit dhe informimit për skemën e mbështetjes sociale (mekanizmi i subvencionimit të lidhjes) për të rritur përfshirjen e familjeve të cenueshme; dhe

3. Zhvillimi i kapaciteteve, *ndër të tjera i:* i. zbatimit të procedurave për përgatitjen e nënprojekteve të aksesit të përgjithshëm nga ndërmarrjet e UK-së dhe Njësive Vendore Qendrore; dhe ii. informimit, edukimit, komuni-

kimit dhe ndryshimit të sjelljes për familjet e cenueshme, duke përfshirë minoritetet romë.

IV. Forcimi i Kapaciteteve për Menaxhimin, Zbatimin dhe Monitorimin e Programit

Mbështetja e zhvillimit të kapaciteteve dhe aktiviteteve të asistencës teknike në interes të subjekteve zbatuese pjesëmarrëse për zbatimin e Programit, duke përfshirë, por pa u kufizuar të fushat e koordinimit dhe menaxhimit të programit, menaxhimit mjedisor dhe social, si dhe menaxhimit financiar dhe prokurimit.

V. Verifikimi i treguesve që lidhen me disbursimin (DLI), Auditimet e Programit dhe Monitorimi, Vlerësimi dhe Raportimi i Ecurisë

Ofrimi i asistencës teknike për verifikimin vjetor të rezultateve dhe treguesve që lidhen me disbursimin, në përputhje me protokollin e verifikimit të rënë dakord në kuadër të Programit, përgatitja e auditimeve të programit dhe raportet e ecurisë.

SKEDULI 2

ZBATIMI I PROJEKTTIT

Seksioni I. Masa institucionale dhe masa të tjera

A. Masat institucionale

1. Jo më vonë se tre (3) muaj pas Datës së Hyrjes në Fuqi, Përfituesi, nëpërmjet MIE-s, do të krijojë dhe më pas do të mbajë gjatë gjithë zbatimit të projektit, Njësine e Monitorimit të Projektit ("NJMP") me stafin kryesor, duke përfshirë të paktën menaxherin e Projektit, specialistin ligjor/për institucionin dhe specialistin për monitorimin dhe vlerësimin, të gjithë të pajisur me kualifikime, përvijë, përgjegjësi dhe terma referencë të pranueshëm për Bankën; të jenë përgjegjës për monitorimin e Projektit dhe përgjegjësitë e tjera të përcaktuara në Manualin Operacional të Projektit.

2. Jo më vonë se 3 (tre) muaj pas Datës së Hyrjes në Fuqi, Përfituesi, nëpërmjet MIE-s, do të marrë masa që AKUM-i të krijojë dhe më pas të mbajë gjatë gjithë zbatimit të projektit, Njësine e Koordinimit të Projektit ("NJKP") me stafin kryesor, duke përfshirë të paktën një menaxher/koordinator të Projektit, specialist ligjor, specialist teknik të ujit, specialist analist të biznesit për ujin, specialist të menaxhimit dhe monitorimit të të dhënave, specialist të menaxhimit financiar,



specialist prokurimi, specialist të punëve sociale, specialist të angazhimit të qytetarëve dhe komunikimin dhe specialist mjedisor, të gjithë të pajisur me kualifikime, përvojë, përgjegjësi dhe terma referencë të pranueshëm për Bankën; me përgjegjësitë e përcaktuara në Manualin Operacional të Projektit.

B. Manuali Operacional i Projektit

1. Përfituesi, nëpërmjet MIE-s, do të miratojë dhe do të marrë masa që Enti Zbatues i Projektit të miratojë Manualin Operacional të Projektit, si pjesë e Manualit Operacional të Programit, në formë dhe përmbajtje të pranueshme për Bankën, që përmban rregullime dhe procedura të detajuara, për: a) koordinimin institucional dhe ekzekutimin e përditshëm të Projektit; b) buxhetimin e projektit, disbursimin dhe menaxhimin financiar; c) prokurimin; d) udhëzuesin për mbrojtjen mjedisore dhe sociale; e) monitorimin, vlerësimin, raportimin dhe komunikimin; dhe f) marrëveshjet dhe procedurat e tjera administrative, financiare, teknike dhe organizative që do të kërkohen për Projektin.

2. Përfituesi, nëpërmjet MIE-s, do të kryejë dhe do të marrë masa që Projekti të realizohet, në përputhje me udhëzuesin dhe procedurat e përcaktuara në Manualin Operacional të Projektit (me kusht që, megjithatë, në rast të ndonjë konflikti ndërmjet marrëveshjeve dhe procedurave të përcaktuara në Manualin Operacional të Projektit dhe në dispozitat e kësaj Marrëveshjeje, dispozitat e kësaj Marrëveshjeje do të kenë përparësi, përveç rasteve kur Banka bie dakord ndryshe, nuk do të ndryshojë, shfuqizojë ose heqë dorë nga asnjë dispozitë e Manualit Operacional të Projektit.

C. Plani vjetor i punës dhe buxheti

1. Jo më vonë se në datën 30 nëntor në çdo vit kalendarik (ose një muaj pas Datës së Hyrjes në Fuqi për vitin e parë të zbatimit të projektit), Përfituesi, nëpërmjet MIE-s, duhet të përgatisë ose të marrë masa që të përgatitet për qëllimin e dërgimit në Bankë; i. një draft i planit vjetor të punës dhe buxhetit për Projektin (duke përfshirë kostot e trajnimit dhe ato operative) për vitin vijues kalendarik të zbatimit të Projektit, me objektin dhe detaje që Banka ka kërkuar në mënyrë të arsyeshme; dhe ii. çdo instrument të kërkuar nga ESCP-ja për zbatimin e veprimtarive të përfshira në draftin e planit vjetor të punës dhe në buxhet.

2. Përfituesi, nëpërmjet MIE-s, do t'i japë Bankës një mundësi të arsyeshme për të rishikuar

këtë draft të planit vjetor të punës dhe buxhetit dhe, më pas, të zbatojë (ose të marrë masa që të kryhet) planin vjetor të punës dhe buxhetin gjatë atij viti kalendarik pasues që do të jetë miratuar nga Banka ("Plani Vjetor i Punës dhe Buxheti"). Vetëm ato veprimtari që janë të përfshira në Planin Vjetor të Punës dhe Buxhet do të pranohen për financim nga të ardhurat e Financimit.

3. Veprimtaritë e trajnimit të propozuara për t'u përfshirë në Planin Vjetor të Punës dhe në Buxhet, do të përfshijnë, *ndër të tjera*: a) të dhënat e trajnimit të parashikuar; b) kriteret për përzgjedhjen e personelit që do të trajnohet dhe këtë personel, nëse dihet; c) metodën e përzgjedhjes së institucionit ose individëve që kryejnë këtë trajnim; institucionin që kryen këtë trajnim, nëse identifikohet; e) qëllimin dhe arsyetimin për këtë trajnim; f) vendndodhjen dhe kohëzgjatjen e trajnimit të propozuar; dhe g) vlerësimin e kostos së këtij trajnimi dhe çdo udhëtimi që lidhet me këtë trajnim.

4. Plani Vjetor i Punës dhe Buxheti mund të rishikohen sipas nevojës gjatë zbatimit të Projektit, në bazë të miratimit paraprak me shkrim të Bankës.

D. Standardet Mjedisore dhe Sociale

1. Përfituesi, nëpërmjet MIE-s, duhet dhe do të marrë masa që Enti Zbatues i Projektit të garantojë që Projekti të kryhet në përputhje me standardet mjedisore dhe sociale, në një mënyrë të pranueshme për Bankën.

2. Pa u kufizuar në paragrafin 1 më sipër, Përfituesi, nëpërmjet MIE-s, duhet dhe do të marrë masa që Enti Zbatues i Projektit të garantojë që Projekti të zbatohet, në përputhje me Planin e Angazhimit Mjedisor dhe Social ("ESCP"), në një mënyrë të pranueshme për Bankën. Për këtë qëllim, Përfituesi, nëpërmjet MIE-s, duhet dhe do të marrë masa, që Enti Zbatues i Projektit të garantojë që:

a) masat dhe veprimet e specifikuar në ESCP zbatohen me kujdesin dhe efikasitetin e duhur dhe parashikohen në ESCP;

b) janë të disponueshme fonde të mjaftueshme për të mbuluar kostot e zbatimit të ESCP-së;

c) politikat dhe procedurat zbatohen dhe personeli i kualifikuar dhe me përvojë në numër të përshtatshëm punësohet për zbatimin e ESCP-së, siç parashikohet në ESCP; dhe

d) ESCP ose ndonjë dispozitë e saj nuk ndryshohet, shfuqizohet, pezullohet ose hiqet dorë, përveç rasteve kur Banka bie dakord ndryshe me



shkrim, siç specifikohet në ESCP, dhe garanton që ESCP e rishikuar publikohet menjëherë pas kësaj.

3. Në rast të ndonjë mospërputhjeje ndërmjet ESCP-së dhe dispozitave të kësaj Marrëveshjeje, dispozitat e kësaj Marrëveshjeje do të kenë përparësi.

4. Përfituesi, nëpërmjet MIE-s, duhet dhe do të marrë masa që Enti Zbatues i Projektit të garantojë që:

a) janë marrë të gjitha masat e nevojshme për mbledhjen, përpilimin dhe dorëzimin në Bankë përmes raporteve të rregullta, me shpeshtësinë e specifikuar në ESCP, dhe menjëherë në një raport ose raporte të veçanta, nëse kërkohet nga Banka, informacion mbi statusin e përputhshmërisë me ESCP-në dhe instrumentet mjedisore dhe sociale të referuara në këtë dokument, të gjitha këto raporte duhet të jenë në formë dhe përmbajtje të pranueshme për Bankën, duke përcaktuar, ndër të tjera: i. statusin e zbatimit të ESCP-së; ii. kushtet, nëse ka, të cilat ndërhyjnë ose rrezikojnë të ndërhyjnë në zbatimin e ESCP-së; dhe iii. masat korrigjuese dhe parandaluese të marra ose që kërkohen të merren për të trajtuar këto kushte; dhe

b) Banka njoftohet menjëherë për çdo incident ose aksident që lidhet ose ka ndikim në Projekt, i cili mund ose ka të ngjarë të ketë një ndikim negativ të konsiderueshëm në mjedis, komunitetet e prekura, njerëzit ose punëtorët, në përputhje me ESCP-në, instrumentet mjedisore dhe sociale të referuara në këtë dokument dhe Standardet Mjedisore dhe Sociale.

5. Përfituesi, nëpërmjet MIE-s, duhet dhe do të marrë masa që Enti Zbatues i Projektit, jo më vonë se 30 (tridhjetë) ditë nga data e hyrjes në fuqi, të krijojë, publikojë, mirëmbajë dhe përdorë një mekanizëm të aksesueshëm për ankesat, për të marrë dhe lehtësuar zgjidhjen e problemeve dhe ankesave të personave të prekur nga Projekt dhe për të marrë të gjitha masat e nevojshme dhe të përshtatshme për të zgjidhur ose për të lehtësuar zgjidhjen e këtyre problemeve dhe ankesave në një mënyrë të pranueshme për Bankën.

6. Përfituesi, nëpërmjet MIE-s, do të garantojë dhe do të marrë masa që Enti Zbatues i Projektit të sigurojë që: a) të gjitha shërbimet konsulente në lidhje me asistencën teknike, projektimin dhe zhvillimin e kapaciteteve në kuadër të Projektit, zbatimi i rezultateve të të cilave mund të ketë implikime mjedisore, sociale dhe shëndetësore dhe

sigurie, do të ndërmerren vetëm në përputhje me termat e referencës të rishikuara dhe të konsideruara të pranueshme nga Banka; dhe b) këta terma reference kërkojnë që asistencë teknike, projektimi dhe veprimtaritë e zhvillimit të kapaciteteve të marrin parasysh kërkesat e standardeve, politikave dhe procedurave të zbatueshme sociale dhe mjedisore të Bankës në fuqi në atë kohë dhe do të kërkojnë asistencën teknike, projektimin dhe veprimtaritë për zhvillimin e kapaciteteve për të marrë parasysh kërkesat e standardeve, politikave dhe procedurave në fjalë.

Seksioni II. Monitorimi, Raportimi dhe Vlerësimi i Projektit

Raportet e Projektit

Përfituesi, nëpërmjet MIE-s, do të garantojë që çdo Raport i Projektit t'i dorëzohet Bankës jo më vonë se dyzet e pesë ditë pas përfundimit të çdo semestri kalendarik, duke përfshirë semestrin kalendarik.

Seksioni III. Tërheqja e të Ardhurave nga Granti

A. Të përgjithshme

1. Përfituesi mund të tërheqë të ardhurat e Grantit në përputhje me dispozitat e: a) nenit III të Kushteve Standarde; dhe b) këtë Seksion; për të financuar Shpenzimet e Pranueshme në shumën e alokuar dhe, nëse është e zbatueshme, deri në përqindjen e caktuar kundrejt çdo kategorie të tabelës së mëposhtme:

Kategoria	Shuma e Grantit të Alokuar (shprehur në USD)	Përqindja e shpenzimeve që duhen financuar (përfshirë taksat)
1. Mallra, shërbime konsulence, shërbime jokonsulence, trajnime dhe kosto operative	3.000.000	100%
SHUMA TOTALE	3.000.000	

B. Kushtet e Tërheqjes; Periudha e Tërheqjes

1. Pavarësisht nga dispozitat e pjesës A të këtij seksioni, nuk do të kryhet asnjë tërheqje:

a) për pagesat e kryera para Datës së Nënshkrimit; përveç rastit kur tërheqjet deri në një shumë totale që nuk kalon 600,000 dollarë mund të bëhen për pagesat e kryera para Datës së Nënshkrimit, por në ose pas 12 (dymbëdhjetë) muajve para Datës së Nënshkrimit, për shpenzimet e pranueshme sipas kategorisë 1; ose



b) për pagesat e kryera për të financuar çdo veprimtari të Projektit që Banka ka financuar ose ka rënë dakord të financojë sipas Marrëveshjes së Huas.

2. Data e Mbylljes është 31 dhjetor 2025.

SHTOJCË

Përkufizime

1. “AKUM” nënkupton Agjencinë Kombëtare Shqiptare të Ujësjellës-Kanalizimeve dhe Infrastrukturës së Mbetjeve, të krijuar me vendim të Këshillit të Ministrave nr. 431, datë 11 korrik 2018, nën varësinë e MIE-s.

2. “Legjislacioni i AKUM-it” nënkupton vendimin e Këshillit të Ministrave nr. 431, datë 11 korrik 2018, ose çdo instrument tjetër përkatës themelimi ose regjistrimi, çdo legjislacion, urdhër qeveritar, rregullore ose marrëveshje përkatëse që krijon AKUM dhe/ose ndikon në aftësinë e AKUM-it për të përmbushur ndonjë nga detyrimet sipas kësaj Marrëveshjeje, prezantohet, ndryshohet, pezullohet, shfuqizohet ose anulohet sipas mendimit të Bankës, për të ndikuar materialisht dhe negativisht në aftësinë e AKUM-it në përmbushjen e ndonjë prej detyrimeve sipas Programit.

3. “Plan Vjetor Pune dhe Buxheti” nënkupton “Planin Vjetor të Punës dhe Buxhetin”, i cili nënkupton planin vjetor të punës dhe buxhetin për projektin që do të përgatitet nga Përfituesi dhe do të miratohet nga Shoqata në përputhje me seksionin I.C, të skedulit 2 të kësaj Marrëveshjeje.

4. “Udhëzues kundër Korrupsionit” nënkupton, për qëllimet e paragrafit 2 të shtojcës së Kushteve Standarde, “Udhëzuesit për Parandalimin dhe Luftimin kundër Mashtrimit dhe Korrupsionit në Projektet e Financuara nga Huat e BNRZH-së dhe kreditë dhe grantet e IDA-së”, datë 15 tetor 2006 dhe të rishikuar në janar 2011 dhe nga 1 korriku 2016.

5. “Kategori” nënkupton një kategori të përcaktuar në tabelën në seksionin III. A të skedulit 2 të kësaj Marrëveshjeje.

6. “Plani i Menaxhimit Mjedisor dhe Social” ose “ESCP” nënkupton planin e menaxhimit mjedisor dhe angazhimit social për projektin, datë 7 shkurt 2022, siç mund të ndryshohet herë pas here, në përputhje me dispozitat e tij, i cili përcakton masat dhe veprimet materiale që Përfituesi do të kryejë

ose do të marrë masa që të kryhen në mënyrë që të trajtohen rreziqet dhe ndikimet e mundshme mjedisore dhe sociale të Projektit, duke përfshirë afatet kohore të veprimeve dhe masave, organizimet institucionale, të personelit, trajnimit, monitorimit dhe raportimit, si dhe çdo instrument mjedisor dhe social që do të përgatitet në bazë të tyre.

7. “Standardet Mjedisor dhe Sociale” ose “ESS” nënkupton bashkërisht: i. “Standardin Mjedisor dhe Social 1: Vlerësimin dhe Menaxhimin e Rreziqeve dhe Ndikimeve Mjedisor dhe Sociale”; ii. “Standardin Mjedisor dhe Social 2: Puna dhe Kushtet e Punës”; iii. “Standardin Mjedisor dhe Social 3: Efikasiteti i Burimeve dhe Parandalimi dhe Menaxhimi i Ndotjes”; Standardin Mjedisor dhe Social 4: Shëndeti dhe Siguria në Komunitet”; v. “Standardin Mjedisor dhe Social 5: Blerja e tokës, Kufizimet në Përdorimin e Tokës dhe Rivendosja e Pavullnetshme”; vi. “Standardin Mjedisor dhe Social 6;

Mbrojtja e Biodiversitetit dhe Menaxhimi i Qëndrueshëm i Burimeve të Gjalla Natyrore”; vii. “Standardin Mjedisor dhe Social 7: Komunitetet lokale tradicionale të Popujve Indigjenë/Nënsahariane të Privuar Historikisht”; viii. “Standardin Mjedisor dhe Social 8: Trashëgimia Kulturore”; vii. “Standardin Mjedisor dhe Social 9: Ndërmjetësit Financiarë”; x. “Standardin Mjedisor dhe Social 10: Angazhimi i Palëve të interesuara dhe Zbulimi i Informacionit”; në fuqi më 1 tetor 2018, siç është publikuar nga Banka.

8. “Njësi e Qeverisjes Vendore” nënkupton një zonë të qeverisjes vendore, siç përcaktohet në ligjin nr. 115, 2014, “Për Ndarjen Administrative-Territoriale të Njërive të Qeverisjes Vendore në Republikën e Shqipërisë”.

9. “Marrëveshje Huaje” nënkupton marrëveshjen e huas ndërmjet Përfituesit dhe Bankës për Programin, siç një marrëveshje e tillë mund të ndryshohet herë pas here. “Marrëveshja e Huas” përfshin të gjitha shtojcat, skedulet dhe marrëveshjet plotësuese të kësaj marrëveshjeje.

10. “MIE” nënkupton Ministrinë e Infrastrukturës dhe Energjisë së Përfituesit ose çdo pasues të saj.

11. “Operacion” nënkupton Programin dhe Projektin.



12. “Kostoja Operative” nënkupton shpenzimet shtesë në zbatim, bazuar në Planet Vjetore të Punës dhe Buxhetet e miratuara nga Banka, për llogari të zbatimit, menaxhimit dhe monitorimit dhe vlerësimit të Projektit, duke përfshirë kostot e arsyeshme për shërbimet komunale dhe furnizimet, tarifat bankare, komunikimet, funksionimin, mirëmbajtjen dhe sigurimin e automjeteve, marrjen me qira të hapësirave për zyra, ndërtesat dhe mirëmbajtjen e pajisjeve, shpenzimet e medias lidhur me ndërgjegjësimin e publikut, udhëtimin dhe mbikëqyrjen dhe pagat e personelit me kontratë dhe të përkohshëm, por duke përjashtuar pagat, tarifat, honoraret dhe shpërblimet e anëtarët e shërbimit civil të Përfituesit.

13. “NJJKP” nënkupton Njësinë e Koordinimit të Projektit, të referuar në Seksionin I.A.2 të skedulit 2 të kësaj Marrëveshjeje.

14. “Marrëveshje Performance” nënkupton marrëveshjen e përcaktuar në skedulin 2, Seksioni I. B të Marrëveshjes së Huas.

15. “NJMP” nënkupton Njësinë e Monitorimit të Projektit të referuar në Seksionin I.A.1 të skedulit 2 të kësaj Marrëveshjeje.

16. “Rregullore Prokurimi” nënkupton, për qëllimet e paragrafit 20 të shtojcës së Kushteve Standarde, “Rregulloret e Prokurimit të Bankës Botërore për Huamarrësit IPF”, nëntor 2020.

17. “Program” nënkupton grupin e veprimtarive të programit të përshkruara në skedulin 1 të Marrëveshjes së Huas.

18. “Manual Operacional i Programit” nënkupton manualin e miratuar nga Përfituesi në përputhje me seksionin I.C të skedulit 2 të Marrëveshjes së Huas.

19. “Ent Zbatues i Projektit” nënkupton AKUM-in.

20. “Manual Operacional i Projektit” nënkupton manualin e përmendur në seksionin I.B të skedulit 2 të kësaj Marrëveshjeje.

21. “Datë nënshkrimi” nënkupton datën më të vonë nga dy datat kur Përfituesi dhe Banka nënshkruan këtë Marrëveshje dhe ky përkufizim zbatohet për të gjitha referencat për “datën e Marrëveshjes së Grantit” në Kushtet Standarde.

22. “Kushte standarde” nënkupton “Kushtet standarde të Bankës Ndërkombëtare për Rindërtim dhe Zhvillim dhe Shoqatës Ndërkombëtare për Zhvillim për Financimin e Granteve të Krijuara

nga Banka nga Fondet e Mirëbesimit”, datë 25 shkurt 2019.

23. “Trajnim” nënkupton koston e arsyeshme të trajnimit, sipas Projektit, bazuar në Planet Vjetore të Punës dhe Buxhetet, duke përfshirë kostot që lidhen me seminarët, *workshop*-et, konferencat, udhëtimet dhe shpenzimet e jetesës për pjesëmarrësit në trajnim, shërbimet e trajnerëve, marrjen me qira të objekteve të trajnimit, përgatitjen dhe riprodhimin e materialeve të trajnimit dhe veprimtari të tjera që lidhen drejtpërdrejt me përgatitjen dhe zbatimin e kursit.

24. “UK” nënkupton ujësjellës-kanalizimet.

POLITIKA E BANKËS KUSHTET STANDARDE PËR FINANCIMIN ME GRANT TË DHËNË NGA BANKA NGA FONDET E BESIMIT (2019)

Akresi i Bankës në Përcaktimin e Politikave të Informacionit Publik

Numri i katalogut
LEG5.06-POL.120

Data e lëshimit
29 mars 2019

Data e hyrjes në fuqi
29 mars 2019

Përmbajtja
Kushtet Standarde për Financimin me Grant të dhënë nga Banka nga Fondet e Besimit (2019)

E zbatueshme për
BNRZH, IDA

Lëshuesi
Zëvendës-president i Lartë dhe Këshilltar i Përgjithshëm, LEGVP

Sponsor
Këshilltari Kryesor, LEGOP



**BANKA NDËRKOMBËTARE PËR
RINDËRTIM DHE ZHVILLIM DHE
ASOCIACIONI NDËRKOMBËTAR I
ZHVILLIMIT KUSHTET STANDARDE
PËR FINANCIMIN ME GRANT TË
DHËNË NGA BANKA NGA FONDET
TË BESIMIT**

Datë 25 shkurt 2019

Përmbajtja

Neni I. Dispozitat hyrëse

Seksioni 1.01. Zbatimi i Kushteve Standarde

Seksioni 1.02. Mospërputhja me Marrëveshjen e Grantit

Seksioni 1.03. Përkufizimet

Seksioni 1.04. Referencat, Titujt

NENI II. Ekzekutimi i Projektit

Seksioni 2.01. Ekzekutimi i Projektit në Përgjithësi

Seksioni 2.02. Sigurimi

Seksioni 2.03. Marrja e Tokës

Seksioni 2.04. Përdorimi i Mallrave, Punimeve dhe Shërbimeve; Mirëmbajtja e Objekteve

Seksioni 2.05. Planet; Dokumente; Të dhënat

Seksioni 2.06. Monitorimi, Raportimi dhe Vlerësimi i Projektit

Seksioni 2.07. Menaxhimi Financiar; Pasqyrat Financiare; Kontrollat

Seksioni 2.08. Bashkëpunimi dhe Konsultimi

Seksioni 2.09. Vizibiliteti dhe Vizitat

Seksioni 2.10. Zona e Diskutueshme

Seksioni 2.11. Prokurimi

Seksioni 2.12. AntiKorrupsioni

NENI III. Tërheqjet

Seksioni 3.01. Llogaria e Grantit; Tërheqjet në Përgjithësi; Valuta e Tërheqjeve

Seksioni 3.02. Mungesa e Financimit

Seksioni 3.03. Angazhimi i veçantë nga Banka

Seksioni 3.04. Aplikimet për Tërheqje ose për Angazhime të Veçanta

Seksioni 3.05. Llogaritë e Përcaktuara

Seksioni 3.06. Shpenzimet e Pranueshme

Seksioni 3.07. Taksat e Financimit

Seksioni 3.08. Alokimi i Shumave të Grantit

NENI IV. Anulimi; Pezullimi; Rimbursimi

Seksioni 4.01. Anulimi nga Përfituesi

Seksioni 4.02. Pezullimi nga Banka

Seksioni 4.03. Anulimi nga Banka

Seksioni 4.04. Shumat sipas Angazhimit të Veçantë të Pandikuar

Seksioni 4.05. Rimbursimi i Grantit

Seksioni 4.06. Efektiviteti i Vazhdueshëm

NENI V. Zbatueshmëria; Arbitrazhi

Seksioni 5.01. Zbatueshmëria

Seksioni 5.02. Mosushtimi i të drejtave

Seksioni 5.03. Arbitrazhi

NENI VI. Hyrja në Fuqi; përfundimi

Seksioni 6.01. Hyrja në Fuqi

Seksioni 6.02. Përfundimi

Neni VII. Të ndryshme

Seksioni 7.01. Ekzekutimi i Marrëveshjeve të Grantit; njoftimet dhe kërkesat

Seksioni 7.02. Veprimi në emër të përfituesit

Seksioni 7.03. Provat e autoritetit

Seksioni 7.04. Nxjerrja e Informacionit

SHTOJCA

Neni I

Dispozitat hyrëse

Seksioni 1.01. *Zbatimi i Kushteve Standarde*

Këto Kushte Standarde përcaktojnë termat dhe kushtet e zbatueshme në mënyrë të përgjithshme për grantet e bëra nga BNRZH-JA ose IDA-ja nga fondet e besimit. Ato zbatohen në masën e specifikuar në Marrëveshjen e Grantit.

Seksioni 1.02. *Mospërputhja me Marrëveshjen e Grantit*

Nëse ndonjë dispozitë e Marrëveshjes së Grantit nuk është në pajtim me një dispozitë të këtyre Kushteve Standarde, dispozita e Marrëveshjes së Grantit do të mbizotërojë.

Seksioni 1.03. *Përkufizimet*

Termet me shkronjë kapitale të përdorura në këto Kushte Standarde kanë kuptimet e përcaktuara në shtojcë.

Seksioni 1.04. *Referencat; Titujt*

Referencat në këto Kushte Standarde për nenet, seksionet dhe shtojcën janë për nenet dhe seksionet dhe shtojcën e këtyre Kushteve Standarde. Titujt e neneve, seksioneve, shtojcës dhe tabela e përmbajtjes janë futur në këto Kushte Standarde vetëm për referencë dhe nuk do të merren parasysh gjatë interpretimit të këtyre Kushteve Standarde.



Neni II Ekzekutimi i Projektit

Seksioni 2.01. *Ekzekutimi i Projektit në Përgjithësi*
Përfituesi do të sigurojë, që:

a) Projekti është zbatuar: i. me kujdesin dhe efikasitetin e duhur; ii. në përputhje me standardet dhe praktikën e duhura administrative, teknike, financiare, ekonomike, mjedisore dhe sociale; dhe iii. në përputhje me dispozitat e Marrëveshjes së Grantit, duke përfshirë këto Kushte Standarde; dhe

b) fondet, objektet, shërbimet dhe burimet e tjera që kërkohen për Projektin sigurohen menjëherë sipas nevojës.

Seksioni 2.02. *Sigurimi*

Përfituesi do të sigurojë që është bërë dispozitë e duhur për sigurimin e ndonjë malli që kërkohet për Projektin dhe që do të financohet nga të ardhurat e Grantit, ndaj rreziqeve lidhur me blerjen, transportimin dhe dorëzimin e mallrave në vendin e tyre të përdorimit ose instalimit. Çdo zhdëmtim për një sigurim të tillë do të paguhet në një monedhë të përdorshme lirisht për të zëvendësuar ose riparuar mallra të tilla.

Seksioni 2.03. *Marrja e Tokës*

Përfituesi do të sigurojë që ndërmerren të gjitha veprimet për të marrë, siç dhe kur është e nevojshme, të gjithë tokën dhe të drejtat për tokën, që kërkohen për të zbatuar Projektin, dhe do t'i sigurojë Bankës menjëherë, me kërkesën e saj, prova të pranueshme për Bankën se toka dhe të drejtat janë në dispozicion për Projektin.

Seksioni 2.04. *Përdorimi i Mallrave, Punimeve dhe Shërbimeve; Mirëmbajtja e Objekteve*

Përfituesi do të sigurojë që:

a) përveç nëse Banka bie dakord ndryshe, të gjitha mallrat, punimet dhe shërbimet e financuara nga të ardhurat e Grantit përdoren ekskluzivisht për qëllimet e Projektit; dhe

b) të gjitha pajisjet e rëndësishme për Projektin operohen dhe mirëmbahen në çdo kohë dhe si duhet, dhe të gjitha riparimet dhe rinovimet e domosdoshme të objekteve të tilla bëhen menjëherë, siç nevojitet.

Seksioni 2.05. *Planet; Dokumentet; Të dhënat*

Përfituesi do të sigurojë që:

a) të gjitha planet, skedulet, specifikimet, raportet dhe dokumentet e kontratës për Projektin i paraqiten Bankës menjëherë me kërkesën e saj, në

detaje të tilla siç Banka do të kërkojë në mënyrë të arsyeshme;

b) të dhënat mbahen si duhet, për të shënuar ecurinë e Projektit (duke përfshirë koston e tij dhe përfitimet që do të vijnë prej tij), për të identifikuar shpenzimet e Përshtatshme të financuara nga të ardhurat e Grantit dhe për të zbuluar përdorimin e tyre në Projekt, dhe këto të dhëna i dorëzohen Bankës menjëherë me kërkesën e saj;

c) të gjitha të dhënat që vërtetojnë shpenzimet në bazë të Projektit ruhen të paktën: i. 2 (dy) vjet pas Datës së Mbylljes; ose ii. nëse Banka kërkon auditime të Pasqyrave Financiare të Përfituesit në përputhje me seksionin 2.07(b) më poshtë, më vonë: A. 1 (një) vit pasi Banka ka marrë Pasqyrat Financiare të audituara që mbulojnë periudhën gjatë së cilës u bë tërheqja e fundit nga Llogaria e Grantit; dhe B. 2 (dy) vjet pas Datës së Mbylljes; dhe

d) Banka mund të shqyrtojë këto të dhëna dhe i jepet i gjithë informacioni në lidhje me këto të tilla, siç mund të kërkojë me arsye.

Seksioni 2.06. *Monitorimi, Raportimi dhe Vlerësimi i Projektit*

Përfituesi do të sigurojë:

a) mirëmbajtjen e politikave dhe procedurave të duhura, për t'i mundësuar atij të monitorojë dhe vlerësojë në mënyrë të vazhdueshme, në përputhje me treguesit e pranueshëm nga Banka, ecurinë e Projektit dhe arritjen e objektivave të tij; dhe

b) përgatitjen e raporteve periodike ("Raportet e Projektit"), në formë dhe përmbajtje të pranueshme për Bankën, duke integruar rezultatet e veprimtarive të tilla të monitorimit dhe vlerësimit dhe duke përcaktuar masat e rekomanduara nga Përfituesi për të siguruar zbatimin e vazhdueshëm efikas dhe efektiv të Projektit, dhe për të arritur objektivat e Projektit. Përfituesi do të sigurojë se çdo Raport i Projektit i dorëzohet menjëherë Bankës pas përgatitjes së Raportit, dhe i ofron Bankës një mundësi të arsyeshme për të shkëmbyer këndvështrime me Përfituesin mbi një raport të tillë, dhe më pas të zbatojë masa të tilla të rekomanduara, duke marrë parasysh këndvështrimet e Bankës për çështjen.

c) përveç nëse Banka mund të përcaktojë ndryshe në mënyrë të arsyeshme, përgatitja dhe pajisja e Bankës jo më vonë se 6 (gjashtë) muaj pas Datës së Mbylljes me: i. një raport, me objekt të tillë dhe detaje të tilla siç Banka do të kërkojë në



mënyrë të arsyeshme për ekzekutimin e Projektit, realizimin nga Përfituesi dhe Banka të detyrimeve të tyre përkatëse sipas Marrëveshjeve të Grantit dhe përmbushjen e qëllimeve të Financimit; dhe ii. një plan të hartuar për të siguruar qëndrueshmërinë e arritjeve të Projektit.

Seksioni 2.07. *Menaxhimi Financiar; Pasqyrat Financiare; Kontrollat*

Përfituesi do të sigurojë që:

a) mirëmbahet një sistem i menaxhimit financiar dhe përgatiten pasqyrat financiare ("Pasqyrat Financiare"), në përputhje me standardet e zbatuara të kontabilitetit, të pranueshme nga Banka, në një mënyrë të përshtatshme për të pasqyruar veprimtaritë, burimet dhe shpenzimet, në lidhje me Projektet, siç mund të specifikohet më tej në udhëzimet shtesë, që Banka mund të specifikojë herë pas here me një njoftim për Përfituesin.

b) nëse kërkohet në këtë mënyrë në përputhje me dispozitat e udhëzimeve shtesë:

i. Pasqyrat Financiare auditohen periodikisht nga auditorë të pavarur të pranueshëm nga Banka, në përputhje me standardet e auditimit të zbatuara vazhdimisht të pranueshme nga Banka;

ii. jo më vonë se data e specifikuar në udhëzimet shtesë, Bankës i dorëzohen Pasqyrat Financiare të audituara në mënyrë të tillë, dhe informacione të tilla të tjera në lidhje me Pasqyrat Financiare të audituara dhe auditorë të tillë, siç mund të kërkojë Banka herë pas here me arsye;

iii. Pasqyrat Financiare të audituara bëhen të disponueshme për publikun në kohën e duhur dhe në një mënyrë të pranueshme nga Banka; dhe

iv. nëse kërkohet nga Banka, raportet financiare të përkohshme të paudituar për Projektin, në formë dhe përmbajtje të pranueshme për Bankën dhe siç specifikohet më tej në udhëzimet shtesë, siç mund të specifikojë Banka herë pas here me një njoftim për Përfituesin, i jepen Bankës në mënyrë periodike.

Seksioni 2.08. *Bashkëpunimi dhe Konsultimi*

Përfituesi dhe Banka do të bashkëpunojnë plotësisht për të siguruar që qëllimet e Grantit dhe objektivat e Projektit do të përmbushen. Për këtë qëllim, gjatë gjithë zbatimit të Projektit dhe për një periudhë prej 10 (dhjetë) vjetësh më pas, Banka dhe Përfituesi:

a) herë pas here, me kërkesë të ndonjërit prej tyre, shkëmbejnë këndvështrime mbi Projektin,

Grantin dhe realizimin e detyrimeve të tyre përkatëse, sipas Marrëveshjes së Grantit dhe i japin palës tjetër të gjitha informacionet e tilla, në lidhje me këto çështje, siç do të kërkojë me arsye; dhe

b) informojnë menjëherë palën tjetër për çdo kusht që ndërhyr ose kërcënon të ndërhyjë në çështje të tilla.

Seksioni 2.09. *Vizibiliteti dhe vizitat*

Përfituesi:

a) siguron që janë marrë të gjitha masat, që Banka në mënyrë të arsyeshme mund të kërkojë për të identifikuar publikisht donatorin (donatorët) për fondin e mirëbesimit që mbështet Projektin; dhe

b) gjatë gjithë zbatimit të Projektit dhe për një periudhë 10- vjeçare (dhjetëvjeçare) më pas:

i. nëse është Vendi Anëtar, mundëson për përfaqësuesit e Bankës dhe, nëse kërkohet nga Banka, për përfaqësuesit e donatorit (donatorëve), të vizitojnë ndonjë pjesë të territorit të tij për qëllime që lidhen me Grantin;

ii. nëse nuk është Vendi Anëtar, merr të gjitha masat që duhet të merren nga ana e tij për të mundësuar për përfaqësuesit e Bankës dhe, nëse kërkohet nga Banka, për përfaqësuesit e donatorit (donatorëve), të vizitojnë ndonjë pjesë të territorit të Vendi Anëtar për qëllime që lidhen me Grantin; dhe

iii. mundëson për përfaqësuesit e Bankës dhe nëse kërkohet nga Banka, për përfaqësuesit e donatorit (donatorëve): A. të vizitojnë çdo objekt dhe vendpunim të përfshirë në Projekt; dhe B. të kontrollojnë mallrat e financuara nga të ardhurat e Grantit, dhe çdo dokument që lidhet me kryerjen e detyrimeve të tij sipas Marrëveshjes së Grantit.

Seksioni 2.10. *Zona e Diskutueshme*

Në rast se Projekti është në një zonë që është ose bëhet e diskutueshme, as financimi i Projektit të Bankës, as ndonjë përcaktim apo referencë e një zone të tillë në Marrëveshjen e Grantit, nuk ka për qëllim të përbëjë një gjykim nga ana e Bankës, sa i përket statusit ligjor ose tjetër të një zone të tillë ose të cenojë përcaktimin e ndonjë kërkesë në lidhje me atë zonë.

Seksioni 2.11. *Prokurimi*

Të gjitha mallrat, punimet dhe shërbimet e kërkuara për Projektin dhe që do të financohen nga të ardhurat e Grantit do të prokurohen në përputhje me kërkesat e përcaktuara ose të



referuara në Rregulloret e Prokurimit dhe dispozitat e Planit të Prokurimit.

Seksioni 2.12. *Antikorrupsioni*

Përfituesi do të sigurojë që Projekti realizohet në përputhje me dispozitat e Udhëzimeve Anti-korrupsion.

Neni III Tërheqjet

Seksioni 3.01. *Llogaria e Grantit; Tërheqjet në Përgjithësi; Valuta e Tërheqjeve*

a) Banka do të kreditojë shumën e Grantit në valutën e emërimit të Grantit në Llogarinë e Grantit.

b) Përfituesi mund të kërkojë herë pas here tërheqje të shumave të Grantit nga Llogaria e Grantit, në përputhje me dispozitat e Marrëveshjes së Grantit dhe udhëzime të tilla shtesë, siç mund të specifikojë Banka herë pas here me anë të njoftimi për Përfituesin.

c) Çdo tërheqje e një shume të Grantit nga Llogaria e Grantit do të bëhet në valutën e emërimit të Grantit për Llogarinë e Grantit. Banka, me kërkesë dhe duke vepruar si një agjent i Përfituesit, dhe në termat dhe kushtet që Banka do të përcaktojë, mund të blejë me valutën e tërhequr nga Llogaria e Grantit valuta të tjera që Përfituesi do të kërkojë në mënyrë të arsyeshme për të përmbushur pagesat për Shpenzimet e Pranueshme. Kurdoherë që do të jetë e nevojshme për qëllimin e Marrëveshjes së Grantit ose këtyre Kushteve Standarde për të përcaktuar vlerën e një valute në kushtet e një valute tjetër, një vlerë e tillë do të përcaktohet në mënyrë të arsyeshme nga Banka.

Seksioni 3.02. *Mungesa e Financimit*

Pavarësisht nga dispozitat e seksionit 3.01, asnjë tërheqje nuk do të bëhet nëse, si rezultat i një tërheqjeje të tillë, shuma totale e Grantit të tërhequr nga Llogaria e Grantit do të tejkalonte shumën në dispozicion për Bankën nga burimet e fondit të mirëbesimit të siguruar nga donatorët për qëllimet e Grantit. Përfituesi do të mbajë rrezikun e ndonjë mungese të tillë të financimit dhe Banka nuk do të ketë asnjë përgjegjësi ndaj Përfituesit ose ndaj ndonjë pale të tretë, në lidhje me çdo shpenzim ose detyrim të shtuar në lidhje me Marrëveshjen e Grantit që tejkalon shumën e vënë në dispozicion për Bankën për qëllimet e Grantit.

Seksioni 3.03. *Angazhimi i veçantë nga Banka*

Me kërkesën e Përfituesit dhe në terma dhe kushte të tilla që Përfituesi dhe Banka do të bien dakord, Banka mund të hyjë në angazhime të veçanta me shkrim për të paguar shumat për Shpenzimet e Pranueshme, pavarësisht nga ndonjë pezullim ose anulim i mëvonshëm i një shume të Grantit (“Angazhimi i Veçantë”).

Seksioni 3.04. *Aplikime për Tërheqje ose për Angazhime të Veçanta*

a) Kur Përfituesi dëshiron të tërheqë një shumë nga Llogaria e Grantit ose të kërkojë nga Banka që të hyjë në një Angazhim të Veçantë, Përfituesi do t'i dorëzojë Bankës menjëherë një kërkesë me shkrim për qëllimin, në atë formë dhe përmbajtje siç do të kërkojë Banka në mënyrë të arsyeshme.

b) Përfituesi do t'i paraqesë Bankës dëshmi të pranueshme për Bankën të autoritetit të personit ose personave të autorizuar për të nënshkruar aplikime të tilla dhe nënshkrimin model të vërtetuar të secilit person të tillë.

c) Përfituesi do t'i paraqesë Bankës dokumente të tilla dhe prova të tjera në mbështetje të secilës kërkesë të tillë, siç Banka do të kërkojë me arsye, para ose pasi Banka të ketë lejuar çdo tërheqje të kërkuar në aplikim.

d) Çdo kërkesë e tillë, dokumentet shoqëruese dhe provat e tjera do të jenë të mjaftueshme në formë dhe përmbajtje për të bindur Bankën që Përfituesi ka të drejtë të tërheqë një shumë të tillë nga Llogaria e Grantit dhe se kjo shumë do të përdoret vetëm për qëllimet e specifikuar në Marrëveshjen e Grantit.

e) Banka do të paguajë shumat e tërhequra nga Përfituesi nga Llogaria e Grantit vetëm për ose me urdhër të Përfituesit.

Seksioni 3.05. *Llogaritë e Përcaktuara*

a) Përfituesi mund të hapë dhe mbajë një ose më shumë llogari të përcaktuara në të cilat Banka mund, me kërkesë të Përfituesit, të depozitojë shumat e tërhequra nga Llogaria e Grantit si paradhënie për qëllimet e Projektit. Të gjitha llogaritë e përcaktuara do të hapen në një institucion financiar të pranueshëm për Bankën, dhe me termat dhe kushtet e pranueshme për Bankën.

b) Depozitimet dhe pagesat nga ndonjë llogari e tillë e caktuar do të bëhen në përputhje me Marrëveshjen e Grantit dhe udhëzime të tjera shtesë që Banka mund të specifikojë herë pas here



me njoftim për Përfituesin, duke përfshirë Udhëzimet e Disbursimit të Bankës Botërore për Projektet. Banka, në përputhje me Marrëveshjen e Grantit dhe udhëzimet e tilla, mund të ndalojë së bëri depozitime në ndonjë llogari të tillë pasi të dërgohet njoftimi për Përfituesin. Në një rast të tillë, Banka do të njoftojë Përfituesin për procedurat që do të përdoren për tërheqjet vijuese nga Llogaria e Grantit.

Seksioni 3.06. *Shpenzimet e Pranueshme*

Shpenzimet e Pranueshme që duhet të financohen nga të ardhurat e Grantit, përveç nëse parashikohet ndryshe në Marrëveshjen e Grantit, plotësojnë kërkesat e mëposhtme (“Shpenzimet e Pranueshme”):

a) pagesa është për koston e arsyeshme të aktiviteteve të Projektit që përmbushin kërkesat e Marrëveshjes përkatëse të Grantit;

b) pagesa nuk është e ndaluar nga një vendim i Këshillit të Sigurimit të Kombeve të Bashkuara i marrë sipas kapitullit VII të Kartës së Kombeve të Bashkuara; dhe

c) pagesa është bërë në ose pas datës së Marrëveshjes së Grantit, dhe përveç nëse Banka mund të bie dakord ndryshe, është për shpenzimet e bëra në ose para datës së mbylljes.

Seksioni 3.07. *Taksat e Financimit*

Përdorimi i të ardhurave të Grantit për të paguar Taksat e mbledhura nga, ose në territorin e Vendit Anëtar në ose në lidhje me Shpenzimet e Pranueshme, ose në importin, prodhimin, prokurimin ose furnizimin e tyre, nëse lejohet në përputhje me Marrëveshjen e Grantit, i nënshtrohet politikës së Bankës për të kërkuar ekonomi dhe efikasitet në përdorimin e të ardhurave të Granteve të saj. Për këtë qëllim, nëse Banka në ndonjë kohë të caktuar, përcakton se shuma e ndonjë Takse të tillë është e tepërt, ose që një Taksë e tillë është diskriminuese ose ndryshe e paarsyeshme, Banka, me njoftim për Përfituesin, mund të rregullojë përqindjen e Shpenzimeve të tilla të Pranueshme që do të financohen nga të ardhurat e Grantit.

Seksioni 3.08. *Alokimi i shumave të grantit*

Nëse Banka vendos në mënyrë të arsyeshme se për të përmbushur qëllimet e Grantit është e përshtatshme të rialokojë shumat e Grantit midis kategorive të tërheqjes, modifikojë kategoritë ekzistuese të tërheqjes ose modifikojë përqindjen e shpenzimeve që do të financohen nga Banka sipas

secilës kategori të tërheqjes, Banka, pas konsultimit me Përfituesin, mund të bëjë modifikime të tilla dhe do të njoftojë Përfituesin në përputhje me rrethanat.

Neni IV

Anulimi; Pezullimi; Rimbursimi

Seksioni 4.01. *Anulimi nga Përfituesi*

Përfituesi, me një njoftim për Bankën, mund të anulojë çdo shumë të patërhequr të Grantit, me përjashtim që Përfituesi nuk mund të anulojë ndonjë shumë të tillë që i nënshtrohet një Angazhimi të Veçantë.

Seksioni 4.02. *Pezullimi nga Banka*

Banka, me një njoftim për Përfituesin, mund të pezullojë, tërësisht ose pjesërisht, të drejtën e Përfituesit për të kryer tërheqje nga Llogaria e Grantit, nëse ndonjë nga ngjarjet e mëposhtme ndodh dhe po vazhdon. Një pezullim i tillë do të vazhdojë derisa ngjarja (ose ngjarjet) të cilat kanë shkaktuar pezullim të ketë pushuar (ose kanë pushuar) të ekzistojë, përveç nëse Banka ka njoftuar Përfituesin se është rivendosur kjo e drejtë për të kryer tërheqje.

a) *Ndërhyrja*. Nëse Granti i është dhënë një Përfituesi i cili nuk është Vendi Anëtar, Vendi Anëtar ka: i. marrë ose lejuar të ndërmerret çdo veprim që mund të parandalojë ose ndërhyjë në ekzekutimin e Projektit ose përmbushjen nga Përfituesi të detyrimeve të tij sipas Marrëveshjes së Grantit; ose ii. nuk ka arritur të sigurojë një mundësi të arsyeshme për përfaqësuesit e Bankës që të vizitojnë ndonjë pjesë të territorit të tij për qëllime që lidhen me Grantin ose Projektin.

b) *Mospërmbushja e Performancës*. Përfituesi nuk ka përmbushur ndonjë detyrim sipas Marrëveshjes së Grantit.

c) *Mashtrimi dhe Korrupsioni*. Në çdo kohë, Banka përcakton që çdo përfaqësues i Përfituesit (ose i Vendit Anëtar, nëse Përfituesi nuk është Vendi Anëtar, ose ndonjë përfitues tjetër i ndonjë prej të ardhurave të Grantit) është përfshirë në praktika korruptive, mashtruese, shtrënguese ose bashkëpunuese, në lidhje me përdorimin e të ardhurave të Grantit, pa marrjen nga ana e Përfituesit (ose Vendit Anëtar ose ndonjë përfituesi tjetër të tillë) të masave në kohë dhe të përshtatshme, të pranueshme për Bankën për të trajtuar praktika të tilla kur ato ndodhin.



d) *Pezullimi i tërthortë*. BNRZH ose IDA kanë pezulluar tërësisht ose pjesërisht të drejtën e Përfituesit (ose të Vendi Anëtar, nëse Përfituesi nuk është Vendi Anëtar) për të kryer tërheqje sipas ndonjë marrëveshjeje me BNRZH-në ose me IDA-n, për shkak të pamundësisë nga Përfituesi (ose nga Vendi Anëtar) për të përmbushur ndonjë nga detyrimet e tij sipas marrëveshjes së tillë ose ndonjë marrëveshjeje tjetër me BNRZH-në ose IDA-n.

e) *Situata e jashtëzakonshme*. Si rezultat i ngjarjeve që kanë ndodhur pas datës së Marrëveshjes së Grantit, ka lindur një situatë e jashtëzakonshme e cila e bën të pamundur që Projekti të mund të kryhet ose Përfituesi të jetë i aftë të kryejë detyrimet e tij sipas Marrëveshjes së Grantit.

f) *Kepërfaqësimi*. Një përfaqësim i kryer nga Përfituesi në ose në përputhje me Marrëveshjen e Grantit ose çdo përfaqësim ose deklaratë e dhënë nga Përfituesi dhe që synon të mbështetet nga Banka në dhënien e Grantit, ishte i pasaktë në ndonjë aspekt material.

g) *Delegimi i Detyrimeve; Disponimi i Aseteve*. Përfituesi (ose ndonjë subjekt tjetër përgjegjës për zbatimin e ndonjë pjese të Projektit) pa miratimin e Bankës:

i. ka deleguar caktuar ose transferuar, tërësisht ose pjesërisht, ndonjë nga detyrimet e tij që lindin ose lidhen në përputhje me Marrëveshjen e Grantit; ose

ii. ka shitur, dhënë me qira, transferuar, deleguar ose disponuar ndryshe ndonjë pronë ose pasuri të financuar tërësisht ose pjesërisht nga të ardhurat e Grantit; me kusht që dispozitat e këtij paragrafi të mos zbatohen në lidhje me transaksionet në rrjedhën e zakonshme të biznesit të cilat, sipas opinionit të Bankës: A. nuk ndikojnë materialisht dhe negativisht në aftësinë e Përfituesit (ose ndonjë subjekti tjetër) për të kryer ndonjë nga detyrimet e tij që lindin ose që lidhen në përputhje me Marrëveshjen e Grantit për të arritur objektivat e Projektit; dhe B. nëse Granti i është dhënë një Përfituesi i cili nuk është Vendi Anëtar, nuk ndikojnë materialisht dhe negativisht në gjendjen financiare ose funksionimin e Përfituesit (ose një subjekti tjetër të tillë).

g) *Anëtarësimi*. Vendi Anëtar: i. është pezulluar nga anëtarësimi në ose nuk është më anëtar i BNRZH-së ose i IDA-s; ose ii. nuk është më anëtar i Fondit Monetar Ndërkombëtar.

h) Kushti i Përfituesit

i. Nëse Granti i është dhënë një Përfituesi i cili nuk është Vendi Anëtar:

A. Çdo veprim është ndërmarrë për shpërbërjen, ndërprerjen ose pezullimin e aktiviteteve të Përfituesit (ose të ndonjë subjekti tjetër përgjegjës për zbatimin e ndonjë pjese të Projektit).

B. Përfituesi (ose ndonjë subjekt tjetër përgjegjës për zbatimin e ndonjë pjese të Projektit) ka pushuar së ekzistuari në të njëjtën formë ligjore si ajo mbizotëruese që nga data e Marrëveshjes së Grantit.

ii. Sipas mendimit të Bankës, karakteri juridik, pronësia ose kontrolli i Përfituesit (ose i ndonjë subjekti tjetër përgjegjës për zbatimin e ndonjë pjese të Projektit) ka ndryshuar nga ai mbizotërues në datën e Marrëveshjes së Grantit, që të ndikojë materialisht dhe negativisht në aftësinë e Përfituesit (ose një subjekti tjetër të tillë) për të kryer ndonjë nga detyrimet e tij që lindin ose të lidhura në përputhje me Marrëveshjen e Grantit, ose për të arritur objektivat e Projektit.

i. Pranueshmëria

BNRZH-ja ose IDA kanë shpallur Përfituesin (përveç Vendi Anëtar) të papranueshëm për të marrë të ardhura nga çdo financim të bërë nga BNRZH-ja ose IDA, ose ndryshe për të marrë pjesë në përgatitjen ose zbatimin e ndonjë projekti të financuar në tërësi ose pjesërisht nga BNRZH ose IDA, si rezultat i: i. një përcaktimi nga BNRZH-ja ose IDA që Përfituesi ka kryer veprimtari mashtruese, korruptive, shtrënguese ose bashkëpunuese në lidhje me përdorimin e të ardhurave nga çdo financim të kryer nga BNRZH-ja ose IDA; dhe/ose ii. një deklaratë nga një financues tjetër që Përfituesi nuk ka të drejtë të marrë të ardhura nga ndonjë financim të kryer nga një financues i tillë ose ndryshe për të marrë pjesë në përgatitjen ose zbatimin e ndonjë projekti të financuar tërësisht ose pjesërisht nga një financues i tillë si rezultat i një përcaktimi nga një financues i tillë që Përfituesi të jetë përfshirë në praktika mashtruese, korruptive, shtrënguese ose bashkëpunuese, në lidhje me përdorimin e të ardhurave të çdo financimi të kryer nga një financues i tillë.

k) *Rasti shtesë*. Ka ndodhur çdo ngjarje tjetër e specifikuar në Marrëveshjen e Grantit për qëllimet e këtij Seksioni (“Rasti Shtesë i Pezullimit”).

Seksioni 4.03. *Anulimi nga Banka*

Banka, me njoftim për Përfituesin, mund të përfundojë të drejtën e Përfituesit për të kryer tërheqje në lidhje me një shumë të papaguar të Grantit dhe ta anulojë atë shumë, nëse ndonjë nga ngjarjet e mëposhtme ndodh në lidhje me këtë shumë:

a) *Pezullimi*. E drejta e Përfituesit për të kryer tërheqje nga Llogaria e Grantit është pezulluar në lidhje me çdo shumë të Grantit për një periudhë të vazhdueshme prej tridhjetë ditësh.

b) *Shumat e Pakërkuara*. Banka përcakton, pas konsultimit me Përfituesin, që një shumë e Grantit nuk do të kërkohej për të financuar Shpenzimet e Pranueshme.

c) *Mashtrimi dhe Korrupsioni*. Në çdo kohë, Banka përcakton, në lidhje me çdo shumë të të ardhurave të Grantit, se në praktikën korruptive, mashtruese, bashkëpunuese ose shtrënguese janë përfshirë përfaqësuesit e Përfituesit (ose Vendi Anëtar, nëse Përfituesi nuk është Vendi Anëtar, ose ndonjë marrës tjetër i të ardhurave të Grantit), pa marrjen nga Përfituesi (ose Vendi Anëtar ose një marrës tjetër i të ardhurave të Grantit) të veprimeve në kohë dhe të përshtatshme, sipas bindjes së Bankës, për të trajtuar praktika të tilla kur ato ndodhin.

d) *Prokurimi i gabuar*. Në çdo kohë, Banka: i. përcakton që prokurimi i çdo kontrate që do të financohet nga të ardhurat e Grantit është në kundërshtim me procedurat e përcaktuara ose të referuara në Marrëveshjen e Grantit; dhe ii. përcakton shumën e shpenzimeve sipas një kontrate të tillë që përndryshe do të kishte të drejtë për financim nga të ardhurat e Grantit.

e) *Data e Mbylljes*. Pas datës së mbylljes, mbetet një shumë e Grantit e pa tërhequr.

Seksioni 4.04. *Shumat Sipas Angazhimit të Veçantë të Paprekur*

Asnjë anulim ose pezullim nga Banka nuk do të zbatohet për shumën që i nënshtrohen ndonjë Angazhimi të veçantë, përveç siç parashikohet shprehimisht në Angazhimin Special.

Seksioni 4.05. *Rimbursimi i Grantit*

a) Nëse Banka përcakton që një shumë e Grantit është përdorur në një mënyrë që nuk është në përputhje me dispozitat e Marrëveshjes së Grantit, Përfituesi, pasi njoftimit nga Banka për Përfituesin, do t'ia kthejë menjëherë shumën e tillë Bankës. Një përdorim i tillë i paqëndrueshëm do të përfshijë, pa kufizim:

i. Përdorimin e kësaj shume për të kryer një pagesë për një shpenzim që nuk është një Shpenzim i Pranueshëm; ose

ii. A. përfshirjen në praktika korruptive, mashtruese, bashkëpunuese ose shtrënguese në lidhje me përdorimin e kësaj shume; ose B. përdorimi i kësaj shume për të financuar një kontratë gjatë prokurimit ose ekzekutimit të së cilës praktikoheshin praktika të tilla nga përfaqësuesit e Përfituesit (ose Vendi Anëtar, nëse Përfituesi nuk është Vendi Anëtar, ose marrës tjetër i shumës së tillë të Grantit), në të dyja rastet ku Përfituesi (ose Vendi Anëtar, ose një përfitues tjetër i tillë) nuk ka marrë veprime të kohë dhe të duhura të pranueshme për bankën për të adresuar praktika të tilla kur ato ndodhin.

b) Përveç nëse Banka mund të përcaktojë ndryshe, Banka do të anulojë të gjitha shumën e rimbursuara në përputhje me këtë seksion.

Seksioni 4.06. *Efektiviteti i Vazhdueshëm*

Pavarësisht nga çdo anulim, pezullim ose rimbursim sipas këtij neni, të gjitha dispozitat e Marrëveshjes së Grantit do të vazhdojnë në fuqi dhe efekt të plotë, përveç siç parashikohet specifikisht në këto Kushte Standarde.

NENI V

Zbatueshmëria; Arbitrazhi

Seksioni 5.01. *Zbatueshmëria*

Të drejtat dhe detyrimet e Përfituesit dhe Bankës sipas Marrëveshjes së Grantit do të jenë të vlefshme dhe të zbatueshme në përputhje me kushtet e tyre, pavarësisht nga ligji i ndonjë shteti ose nënndarjeje politike të tij në të kundërtën. As Përfituesi dhe as Banka nuk do të kenë të drejtë në ndonjë procedurë sipas këtij neni, për të pohuar ndonjë pretendim se ndonjë dispozitë e këtyre Kushteve Standarde ose të Marrëveshjes së Grantit është e pavlefshme ose e pazbatueshme për shkak të ndonjë dispozite të neneve të BNRZH-së ose IDA-s.

Seksioni 5.02. *Mosushtrimi i të drejtave*

Asnjë vonesë në ushtrimin ose mosveprim në ushtrimin e ndonjë të drejte, kompetence ose mjeti ligjor të akumuluar për çdo palë sipas Marrëveshjes së Grantit pas ndonjë vonesë/mospërmbushjeje, nuk do të dëmtojë ndonjë të drejtë, kompetencë ose mjet të tillë ligjor ose nuk do të interpretohet si heqje dorë prej saj ose si pranim i heshtur në një



vonesë/mospërmbushje të tillë. Asnjë veprim i një pale të tillë në lidhje me ndonjë mospërmbushje ose pranim të heshtur prej saj në ndonjë vonesë/mospërmbushje, nuk do të ndikojë ose dëmtojë ndonjë të drejtë, kompetencë ose mjet ligjor të një pale të tillë, në lidhje me ndonjë vonesë/mospërmbushje tjetër ose pasuese.

Seksioni 5.03. *Arbitrazhi*

a) Çdo konflikt midis palëve të Marrëveshjes së Grantit dhe çdo pretendim nga ndonjë palë e tillë kundër ndonjë pale tjetër të tillë që lind në bazë të Marrëveshjes së Grantit, të cilat nuk janë zgjidhur me marrëveshje të palët, do të paraqiten në arbitrazh nga një gjykatë arbitrazhi, siç parashikohet më poshtë (“Tribunali i Arbitrazhit”).

b) Palët në një arbitrazh të tillë do të jenë Banka nga njëra anë dhe Përfituesi nga ana tjetër.

c) Tribunali i Arbitrazhit do të përbëhet nga tre arbitra të caktuar si më poshtë: i. një arbitër do të emërohet nga Banka; ii. një arbitër i dytë do të emërohet nga Përfituesi; dhe iii. arbitri i tretë (“Gjykatësi i Arbitrazhit”) do të emërohet me marrëveshje të palëve ose, nëse nuk bien dakord, nga Kryetari i Gjykatës Ndërkombëtare të Drejtësisë ose, në pamundësi të emërimit nga Kryetari i lartpërmendur, nga Sekretari i Përgjithshëm i Kombeve të Bashkuara. Nëse njëra palë nuk mund të caktojë një arbitër, një arbitër i tillë do të emërohet nga Gjykatësi i Arbitrazhit. Në rast se ndonjë arbitër i caktuar në përputhje me këtë seksion jep dorëheqjen, vdes ose bëhet i paafte për të vepruar, një arbitër pasues do të emërohet në të njëjtën mënyrë siç përshkruhet në këtë seksion për emërimin e një arbitri fillestar dhe një pasues i tillë do të ketë të gjitha kompetencat dhe detyrat e një arbitri të tillë fillestar.

d) Një procedurë arbitrazhi mund të fillohet sipas këtij seksioni pas njoftimit nga pala që fillon një procedurë të tillë për palën tjetër. Ky njoftim do të përmbajë një deklaratë që përcakton natyrën e konfliktit ose pretendimit për t’u paraqitur në arbitrazh, natyrën e kompensimit të kërkuar dhe emrin e arbitrit të caktuar nga pala që fillon një procedim të tillë. Brenda 30 (tridhjetë) ditëve pas këtij njoftimi, pala tjetër do t’i njoftojë palës që fillon procedimin, emrin e arbitrit të caktuar nga pala tjetër.

e) Nëse brenda 60 (gjashtëdhjetë) ditëve pas njoftimit për fillimin e procedurës së arbitrazhit, palët nuk kanë rënë dakord për një Gjykatës

Arbitrazhi, secila palë mund të kërkojë emërimin e një Gjykatësi Arbitrazhi, siç parashikohet në paragrafin “c” të këtij seksioni.

f) Tribunali i Arbitrazhit do të mbledhet në atë kohë dhe vend që përcaktohet nga Gjykatësi i Arbitrazhit. Pas kësaj, Tribunali i Arbitrazhit do të përcaktojë se ku dhe kur do të mbledhet.

g) Tribunali i Arbitrazhit do të vendosë për të gjitha çështjet në lidhje me kompetencën e tij dhe në bazë të dispozitave të këtij seksioni dhe, përveç nëse palët bien dakord ndryshe, përcakton procedurën e tij. Të gjitha vendimet e Tribunalit të Arbitrazhit do të jenë me shumicë votash.

h) Tribunali i Arbitrazhit do t’u sigurojë të gjitha palëve një seancë dëgjimore të ndershme dhe do të japë vendimin e tij me shkrim. Një vendim i tillë mund të jepet në mungesë. Një vendim i nënshkruar nga shumica e Tribunalit të Arbitrazhit do të përbëjë vendimin e Tribunalit të Arbitrazhit. Secilës palë do t’i jepet një kopje e nënshkruar e vendimit. Çdo vendim i tillë i dhënë në përputhje me dispozitat e këtij seksioni do të jetë përfundimtare dhe i detyrueshëm për palët në Marrëveshjen e Grantit. Secila palë do të zbatojë dhe respektojë çdo vendim të tillë të dhënë nga Tribunali i Arbitrazhit në përputhje me dispozitat e këtij seksioni

i) Palët do të përcaktojnë shumën e shpërblimit të arbitrave dhe personave të tjerë që kërkojnë për zhvillimin e procedurave të arbitrazhit. Nëse palët nuk bien dakord për një shumë të tillë përpara se të thirret Tribunali i Arbitrazhit, Tribunali i Arbitrazhit do të caktojë shumën që do të jetë e arsyeshme sipas rrethanave. Secila Palë do të paguajë shpenzimet e veta në procedurat e arbitrazhit. Kostot e Tribunalit të Arbitrazhit do të ndahen midis dhe do të mbulohen në mënyrë të barabartë nga palët. Çdo çështje në lidhje me ndarjen e kostove të Tribunalit të Arbitrazhit ose procedurën për pagimin e këtyre kostove, do të përcaktohet nga Tribunali i Arbitrazhit.

j) Dispozitat për arbitrazh të përcaktuara në këtë seksion do të jenë në vend të çdo procedure tjetër për zgjidhjen e mosmarrëveshjeve midis palëve të Marrëveshjes së Grantit ose të ndonjë pretendimi nga ndonjë palë e tillë kundër çdo pale tjetër të tillë që lind nën Marrëveshjet e tilla Ligjore.

k) Nëse, brenda 30 (tridhjetë) ditëve pasi kopjet e vendimit u janë dorëzuar palëve, vendimi nuk



është përmbushur, çdo palë mund të: i. regjistrojë vendimin ose të fillojë një procedim për të zbatuar vendimin në ndonjë gjykatë të juridiksionit kompetent kundër ndonjë pale tjetër; ii. zbatojë një vendim të tillë me anë të ekzekutimit; ose iii. të ushtrojë ndonjë mjet tjetër të përshtatshëm ligjor kundër një pale tjetër për zbatimin e vendimit dhe dispozitave të Marrëveshjes së Grantit. Pavarësisht nga sa më sipër, nëse Përfituesi është Vendi Anëtar, ky Seksion nuk do të autorizojë asnjë regjistrim të vendimit ose zbatimit të vendimit kundër Vendi Anëtar, përveç nëse një procedurë e tillë mund të jetë e disponueshme ndryshe se sa në bazë të dispozitave të këtij seksioni.

l) Dorëzimi i çdo njoftimi ose procesi në lidhje me ndonjë procedurë nën këtë seksion ose në lidhje me çdo procedurë për të zbatuar ndonjë vendim të dhënë në përputhje me këtë seksion, mund të kryhet në mënyrën e parashikuar në seksionin 10.01. Palët e Marrëveshjes së Grantit heqin dorë nga çdo dhe të gjitha kërkesat e tjera për dorëzimin e çdo njoftimi apo procesi të tillë.

Neni VI

Efektiviteti; Përfundimi

Seksioni 6.01. Efektiviteti

Nëse nuk përcaktohet ndryshe në Marrëveshjen e Grantit, Marrëveshja e Grantit do të hyjë në fuqi në datën në të cilën është ekzekutuar nga të gjitha palët e Marrëveshjes së Grantit.

Seksioni 6.02. Përfundimi

Marrëveshja e Grantit dhe të gjitha detyrimet e palëve sipas saj do të përfundojnë menjëherë kur të gjitha detyrimet e tilla të jenë kryer plotësisht.

Neni VII

Dispozita të ndryshme

Seksioni 7.01. Ekzekutimi i Marrëveshjeve të Grantit; Njoftimet dhe Kërkesat

a) Çdo Marrëveshje Granti e ekzekutuar me Mjete Elektronike do të konsiderohet origjinale, dhe në rastin e ndonjë Marrëveshjeje Granti që nuk ekzekutohet me Mjete Elektronike në disa kopje, secila kopje do të jetë një original.

b) Çdo njoftim ose kërkesë që kërkohet ose lejohet të bëhet ose jepet sipas ndonjë Marrëveshjeje Granti ose ndonjë marrëveshjeje tjetër ndërmjet palëve të parashikuara nga

Marrëveshja e Grantit, do të jetë me shkrim. Njoftimi ose kërkesa e tillë do të konsiderohet se është dhënë ose bërë siç duhet kur është dërguar dorazi, me postë ose mjete elektronike te pala në të cilën do të jepet ose bëhet në adresën e palës së tillë ose Adresën Elektronike të specifikuar në Marrëveshjen e Grantit ose në një adresë tjetër ose Adresë Elektronike, pasi pala e tillë do të ketë caktuar me njoftim për palën që jep njoftimin ose bën një kërkesë të tillë. Çdo njoftim ose kërkesë e dorëzuar me Mjete Elektronike do të konsiderohet e dërguar nga dërguesi nga Adresa e tij Elektronike kur largohet nga Sistemi i Komunikimeve Elektronike të dërguesit dhe do të konsiderohet e marrë nga pala tjetër në Adresën e saj Elektronike, kur njoftimi ose kërkesa e tillë mund të merret në format të lexueshëm nga makineria nga Sistemi i Komunikimeve Elektronike të palës marrëse.

c) Nëse Palët nuk bien dakord ndryshe, Dokumentet Elektronike do të kenë të njëjtën fuqi dhe efekt juridik si informacioni i përfshirë në një Marrëveshje Granti ose një njoftim ose kërkesë, sipas një Marrëveshjeje Granti që nuk ekzekutohet ose transmetohet me Mjete Elektronike.

Seksioni 7.02. Veprimi në emër të Përfituesit

Përfaqësuesi i caktuar nga Përfituesi në Marrëveshjen e Grantit për qëllimin e këtij seksioni, (ose çdo person i autorizuar nga një përfaqësues i tillë për qëllimin) ("Përfaqësuesi i Përfituesit"), mund të ndërmerret çdo veprim që kërkohet ose lejohet të ndërmerret, në përputhje me Marrëveshjen e Grantit dhe ekzekutojë çdo dokument ose dërgojë çdo ndonjë Dokument Elektronik, që kërkohet ose lejohet të ekzekutohet në përputhje me Marrëveshjen e Grantit në emër të Përfituesit.

Seksioni 7.03. Provat e Autoritetit

Përfituesi do t'i paraqesë Bankës: a) prova të mjaftueshme të autoritetit të Përfaqësuesit të Përfituesit; dhe b) nënshkrimin model të vërtetuar të përfaqësuesit të tillë si dhe Adresën Elektronike të përmendur në seksionin 7.01(b)

Seksioni 7.04. Nxjerrja e Informacionit

Banka mund të zbulojë Marrëveshjen e Grantit dhe çdo informacion në lidhje me Marrëveshjen e Grantit në përputhje me politikën e saj për akses në informacion, në fuqi në kohën e zbulimit të tillë.

SHTOJCA
PËRKUFIZIMET

1. “Rast Shtesë Pezullimi” nënkupton çdo rast pezullimi të specifikuar në Marrëveshjen e Huas për qëllimin e seksionit 7.02 (m).

2. “Udhëzime antikorrupsion” nënkupton “Udhëzimet për Parandalimin dhe Luftimin e Mashtrimit dhe Korrupsionit në Projektet e Financuara nga Huat e BNRZH-it dhe Kreditë dhe Grantet e IDA”, siç përcaktohet më tej në Marrëveshjen e Grantit.

3. “Tribunal Arbitrazhi” nënkupton gjykatën e arbitrazhit të krijuar në përputhje me seksionin 5.03.

4. “Banka” nënkupton: a) BNRZH nëse Granti bëhet ose administrohet nga BNRZH; b) IDA nëse Granti bëhet ose administrohet nga IDA; dhe c) bashkërisht, BNRZH dhe IDA, nëse Granti bëhet ose administrohet nga të dy, BNRZH dhe IDA.

5. “Data e Mbylljes” nënkupton datën e specifikuar në Marrëveshjen e Grantit (ose një datë tjetër, siç do të vendosë Banka, me kërkesë të Përfituesit, me njoftim për Përfituesin) pas së cilës Banka, me njoftim për Përfituesin, mund të përfundojë të drejtën e Përfituesit për t’u tërhequr nga Llogaria e Grantit.

6. “Dollar”, “\$” dhe “USD” nënkupton çdo Valutë të ligjshme të Shteteve të Bashkuara të Amerikës.

7. “Adresë Elektronike” nënkupton caktimin e një adrese që identifikon në mënyrë unike një person (ose palë) brenda një sistemi të caktuar të komunikimeve elektronike për qëllime të vërtetimit të dërgimit dhe marrjes së dokumenteve elektronike.

8. “Sistem i Komunikimeve Elektronike” nënkupton marrjen e kompjuterëve, serverëve, sistemeve, pajisjeve, elementeve të rrjetit dhe harduerëve dhe softuerëve të tjerë të përdorur për qëllime të gjenerimit, dërgimit, marrjes ose ruajtjes ose përpunimit të dokumenteve elektronikë, të pranueshëm nga Banka dhe në përputhje me çdo udhëzim të tillë shtesë që mund të specifikojë Banka herë pas here me njoftim për Përfituesin.

9. “Dokument Elektronik” nënkupton informacionin që përfshihet në një Marrëveshje Granti ose njoftim ose kërkesë sipas një Marrëveshjeje Granti që transmetohet me Mjete Elektronike.

10. “Mjete Elektronike” nënkupton gjenerimin, dërgimin, marrjen, ruajtjen ose përpunimin e një dokumenti elektronik me mjete elektronike, magnetike, optike ose mjete të ngjashme, duke përfshirë, por pa u kufizuar të shkëmbimi elektronik i të dhënave, posta elektronike, telegrami, teleksi ose telekopja, të pranueshme nga Banka.

11. “Shpenzim i Pranueshëm” nënkupton një shpenzim, pagesa për të cilën plotëson kërkesat e seksionit 3.06 dhe që rrjedhimisht është i pranueshëm për financim nga të ardhurat e Grantit.

12. “Pasqyra Financiare” nënkupton pasqyrat financiare që do të mirëmbahen për Projektin në përputhje me seksionin 2.07.

13. “Grant” nënkupton grantin e parashikuar në Marrëveshjen e Grantit.

14. “Llogari e Grantit” nënkupton llogarinë e hapur nga Banka në librat e saj në emër të Përfituesit në të cilin kreditohet Granti në përputhje me seksionin 3.01(a).

15. “Marrëveshje Granti” nënkupton marrëveshjen e grantit ndërmjet Përfituesit dhe Bankës, që parashikon Grantin, ku një marrëveshje e tillë mund të ndryshohet herë pas here. “Marrëveshja e Grantit” përfshin këto Kushte Standarde siç zbatohen në Marrëveshjen e Grantit, dhe të gjitha shtojcat, skedulet dhe marrëveshjet shtesë të Marrëveshjes së Grantit.

16. “BNRZH” nënkupton Bankën Ndërkombëtare për Rindërtim dhe Zhvillim.

17. “IDA” nënkupton Asociacionin Ndërkombëtar të Zhvillimit.

18. “Vendi Anëtar” nënkupton anëtarin e Bankës në territorin e së cilës është zbatuar Projekti ose ndonjë nga nënndarjet politike ose administrative të anëtarit të tillë. Nëse Granti jepet nga Banka për një anëtar të tillë, si palë në Marrëveshjen e Grantit, termi “Vendi Anëtar” dhe “Përfitues” i referohen të njëjtit subjekt.

19. “Plani i Prokurimit” nënkupton planin e prokurimit të Përfituesit për Projektin, i parashikuar në seksionin IV të Rregullores së Prokurimit, ku një plan i tillë mund të përditësohet herë pas here me miratimin e Bankës.

20. “Rregulloret e Prokurimit” nënkupton “Rregulloret e Prokurimit të Bankës Botërore për Përfituesit nën Financimin e Projektit të Investimit”, siç përcaktohet më tej në Marrëveshjen e Grantit.



21. “Projekt” nënkupton projektin e përshkruar në Marrëveshjen e Grantit, për të cilin është bërë Granti, ku përshkrimi i një projekti të tillë mund të ndryshohet herë pas here me marrëveshje midis Përfituesit dhe Bankës.

22. “Raport i Projektit” nënkupton çdo raport mbi Projektin që do të përgatitet dhe dorëzohet në Bankë për qëllimet e seksionit 2.06 (b).

23. “Përfitues” nënkupton palën në Marrëveshjen e Grantit në të cilën bëhet Grant.

24. “Përfaqësuesi i Përfituesit” nënkupton përfaqësuesin e referuar në seksionin 7.02 të caktuar nga Përfituesi në Marrëveshjen e Grantit ose i autorizuar me shkrim nga një përfaqësues i tillë për qëllimet e seksionit të tillë.

25. “Angazhim i veçantë” nënkupton çdo angazhim të veçantë të lidhur ose që do të lidhet nga Banka në përputhje me seksionin 3.03.

26. “Taksat” përfshijnë shumën të pagueshme, detyrime, tarifa dhe tatime të çdo natyre qoftë në fuqi në datën e Marrëveshjes së Grantit ose të vendosura pas asaj date.

27. “Arbitër” nënkupton arbitrin e tretë të caktuar në përputhje me seksionin 5.03(c)(iii).

28. “Udhëzime të Disbursimit të Bankës Botërore për Projektet” nënkupton udhëzimet e Bankës, të rishikuara herë pas here, dhe të lëshuara si pjesë e udhëzimeve shtesë të referuara në Seksionin 3.01.

VENDIM

Nr. 173, datë 24.3.2023

PËR MIRATIMIN E STRATEGJISË KOMBËTARE TË PUNËSIMIT DHE AFTËSIVE 2023–2030, PLANIT TË VEPRIMIT PËR ZBATIMIN E SAJ, SI DHE PLANIT TË ZBATIMIT TË GARANCISË RINORE 2023–2024

Në mbështetje të nenit 100 të Kushtetutës, me propozimin e ministrit të Financave dhe Ekonomisë, Këshilli i Ministrave

VENDOSI:

1. Miratimin e Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023–2030, planit të veprimit për zbatimin e saj, si dhe planit të zbatimit

të garancisë rinore 2023–2024, sipas teksteve që i bashkëlidhen këtij vendimi.

2. Vendimi nr. 659, datë 10.10.2019, “Për miratimin e Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2019–2022 dhe të planit të veprimit për zbatimin e saj”, të ndryshuar, shfuqizohet.

3. Ngarkohen Ministria e Financave dhe Ekonomisë, Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, Agjencia Kombëtare për Arsimin, Formimin Profesional dhe Kualifikimet dhe Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore për ndjekjen dhe zbatimin e këtij vendimi.

Ky vendim hyn në fuqi pas botimit në Fletoren Zyrtare.

ZËVENDËSKRYEMINISTËR
Belinda Balluku

Strategjia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive 2023–2030 29.12.2022

Tabela e përmbajtjes

Tabelat dhe figurat

Lista e shkurtimeve

I. KUADRI STRATEGJIK

1.1 Konteksti ekonomik dhe i tregut të punës

1.2 Konteksti strategjik 2030 dhe objektivat e zhvillimit të qëndrueshëm

II. SFIDAT KRYESORE TË SEKTORIT DHE INSTITUCIONALE PËR ZHVILLIMIN E VENDIT PËR TË ARDHMEN DHE PROCESIN E ANËTARËSIMIT NË BE

2.1 Sfidat e tregut të punës dhe aftësive

2.1.1 Zhvillimi i aftësive

2.1.2 Funksionimi i tregut të punës

2.1.3 Cilësia e punës

2.2 Politikat aktuale të tregut të punës dhe sfidat institucionale

2.2.1 Shërbimet e punësimit

2.2.2 Programet e nxitjes së punësimit

2.2.3 Arsimi dhe formimi profesional

2.2.4 Inspektimi i punës

2.2.5 Partneriteti social

2.2.6 Legjisllacioni për mbrojtjen e punësimit

2.2.7 Paga minimale

2.2.8 Politika pasive e tregut të punës

2.2.9 Tatimi i punës



III. VIZIONI, SHTYLLAT OSE FUSHAT STRATEGJIKE DHE QËLLIMET E POLITIKAVE

3.1 Vizioni

3.2 Qëllimet e politikës

3.2.1 Qëllimi i politikës 1: zhvillimi i aftësive dhe lidhje më e mirë e kërkesës me ofertën në tregun e punës për më shumë punësim

Qëllimi i politikës 2: mundësimi i punësimit të denjë për gra dhe burra nëpërmjet zbatimit të politikave gjithëpërfshirëse të tregut të punës

IV. LLOGARIDHËNIA, MONITORIMI DHE ANALIZAT VLERËSUESE

4.1 Mekanizmat e zbatimit dhe koordinimit

4.2 Monitorimi dhe vlerësimi

V. Burimet financiare për zbatimin e strategjisë

VI. SHTOJCA

SHTOJCA 1: Plani i veprimit për zbatimin e strategjisë kombëtare të punësimit dhe aftësive 2023–2030

SHTOJCA 2: Treguesit e monitorueshëm

SHTOJCA 3: Plani i garancisë rinore

Tabelat dhe figurat

Tabela 1: Të dhëna kryesore mbi tregun e punës, 2021. Anketa e Forcave të Punës, INSTAT, 2021

Tabela 2: Tabela: Pagat mesatare dhe indeksi Kaiz sipas profesioneve të ndryshme

Tabela 3: Kosto e Strategjisë Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, sipas burimit të financimit

Tabela 4: Kosto e Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023–2030, pa dalluar burimin e financimit

Figura 1: Të punësuar kontribues dhe ndërmarrjet aktive 2014–2021

Figura 2: Rritja në punësim dhe produktivitet sipas sektorëve, 2011–2021

Figura 3: Shkalla e papunësisë, 2014–2021

Figura 4: Shkalla e punësimit, 2011–2021

Figura 5: Pjesëmarrja në forcat e punës dhe shkalla e papunësisë në rajon dhe BE, 2019

Figura 6: Popullsia e Shqipërisë, 2001–2022

Figura 7: Figura: Llojet e ndryshme të punësimit dhe punësimi informal në sektorin jobujqësor

Lista e shkurtimeve

AFP	Arsim dhe formim profesional
AKAFPK	Ajencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve
AKPA	Ajencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive
AKR	Ajencia Kombëtare e Rinisë
APrP	Ajenci Private Punësimi
BB	Banka Botërore
BE	Bashkimi Evropian
CEDEFOP	Qendra e BE-së për Formim Profesional
DPT	Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve
EIP	Plani Ekonomik i Investimeve për Ballkanin Perëndimor
ETF	Fondacioni Evropian i Trajnimit
GMIP / IPMG	Grup i Menaxhimit të Integruar të Politikave
ILO	Organizata Ndërkombëtare e Punës
IPA	Instrument of Pre-Accession (Instrument i Përgatitjes për Anëtarësim)
ISHPSHSH	Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore
ISSH	Instituti i Sigurimeve Shoqërore
JER	Joint Employment Report (Raport Vjetor i KE-së për Politikën e Punësimit)
KShK	Korniza Shqiptare e Kualifikimeve
KEK	Korniza Evropiane e Kualifikimeve
LFS	Anketa e Forcave të Punës (Labour Force Survey)
MAS	Ministria e Arsimit dhe Sportit
MFE	Ministria e Financave dhe Ekonomisë
MSHRF	Ministri i Shtetit për Rininë dhe Fëmijët
MSHMS	Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale
NE	Ndihma ekonomike

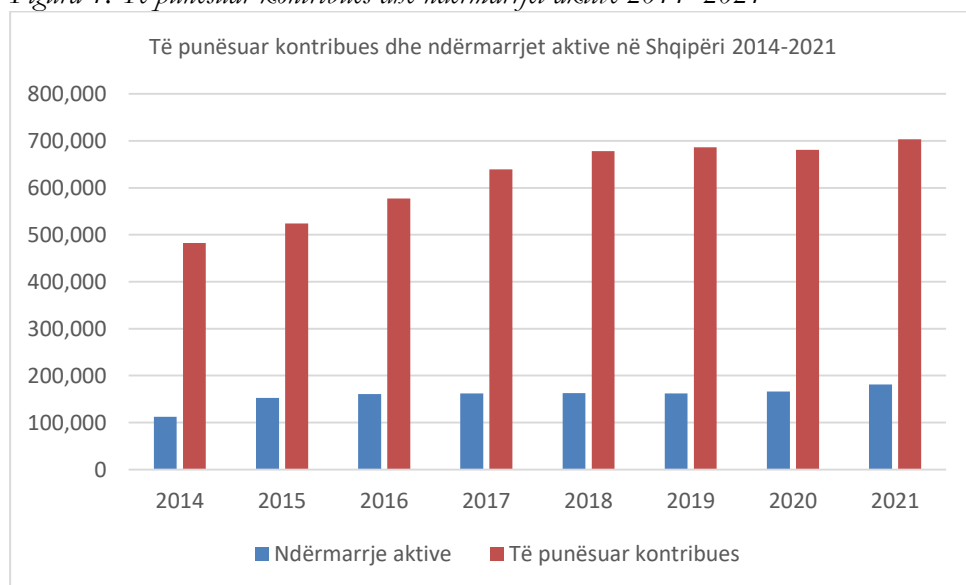
NEET	Të rinj jo në punësim, arsim apo trajnim
NJQV	Njësi e qeverisjes vendore
OECD	Organizata për Bashkëpunim Ekonomik dhe Zhvillim
OITP	Observatori i Informacionit të Tregut të Punës
OZHQ / SDG	Objektiv i Zhvillimit të Qëndrueshëm
PBB	Prodhimi i Brendshëm Bruto
PAK	Person me aftësi të kufizuar
PATP	Program Aktiv i Tregut të Punës
PNUD (UNDP)	Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim
SSHP	Siguria dhe shëndeti në punë
SKZHIE	Strategjia Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim Evropian
UNICEF	Fondi i Kombeve të Bashkuara për Fëmijët
VKM	Vendim i Këshillit të Ministrave
ZP	Zyra e punës

I. KUADRI STRATEGJIK

1.1 Konteksti ekonomik dhe i tregut të punës

Rritja ekonomike dhe e punësimit në vitet e fundit mbështetet gjerësisht në zhvillimin e sektorit privat. Të dhënat tregojnë se gjatë dekadës së fundit 2012–2021 numri i ndërmarrjeve aktive në vend, përfshirë fermerët, është rritur me 74 për qind duke arritur në 181,549 në fund të vitit 2021 (INSTAT, Regjistrat e Biznesit, 2022). Për të njëjtën periudhë numri i ndërmarrjeve të mesme (10–49 punëtorë) është rritur me 76 për qind duke arritur në 6,862, ndërkohë që numri i ndërmarrjeve të mëdha, të cilat punësojnë mbi 50 persona, është mbidryfishuar duke arritur në 1,959 të tilla në fund të vitit 2021, krahasuar me 956 ndërmarrje të mëdha aktive në vitin 2012. Të dhënat administrative të tregut të punës tregojnë se zhvillimi i sektorit privat, shoqëruar me formalizimin e tregut, është pasqyruar edhe në tregun e punës, në të cilin numri i kontribuesve në pagesën e sigurimeve shoqërore, ku sektori privat përbën rreth 74 për qind të tij, është rritur mesatarisht me 5.6 për qind në vit gjatë viteve të fundit, duke arritur në mbi 703 mijë kontribues në vitin 2021, krahasuar me 482 mijë të tillë në vitin 2014.

Figura 1: Të punësuar kontribues dhe ndërmarrjet aktive 2014–2021



Burimi: INSTAT: Databaza Statistikore – Tregu i punës dhe Regjistrat e biznesit



Vlerësimet e fundit tregojnë se rritja ekonomike e Shqipërisë gjatë vitit 2021 ka arritur në nivelin 8.7 për qind, duke e tejkaluar ngadalësimin e ekonomisë gjatë periudhës së pandemisë si pasojë e efekteve ekonomike dhe sociale, që ajo solli për të gjitha vendet e botës. Pritshmëritë e zhvillimit ekonomik të vendit, bazuar në ecurinë e sektorit privat si pjesa thelbësore e ekonomisë së vendit, shoqëruar me prijet e eksporteve, investimeve publike në infrastrukturë dhe mbështetjen e biznesit, parashikojnë një rritje të qëndrueshme në rreth 4 për qind mbi bazë vjetore, që do të vijojë gjatë periudhës 2022–2024. Një rritje e tillë mbështetet dhe nga pritshmëritë e rritjes ekonomike (2.7 për qind gjatë 2022) në zonën e Bashkimit Evropian, i cili krahas faktorëve të tjerë të rëndësishëm, është gjithashtu partneri kryesor tregtar i Shqipërisë, me rreth 2/3 e tregtisë së vendit dhe destinacion i rreth 80 për qind të eksporteve shqiptare.

Treguesit e punësimit gjatë viteve të fundit në Shqipëri dëshmojnë për një ulje të shkallës së papunësisë nga 17.5 për qind gjatë vitit 2014 në 11.5 për qind, ose në të njëjtin nivel përpara nisjes së pandemisë, gjatë vitit 2021. Ulja e papunësisë në këtë periudhë vjen si pasojë e krijimit të vendeve të reja të punës, zhvillimit të sektorit privat dhe masave aktive për reduktimin e ekonomisë informale në vend.

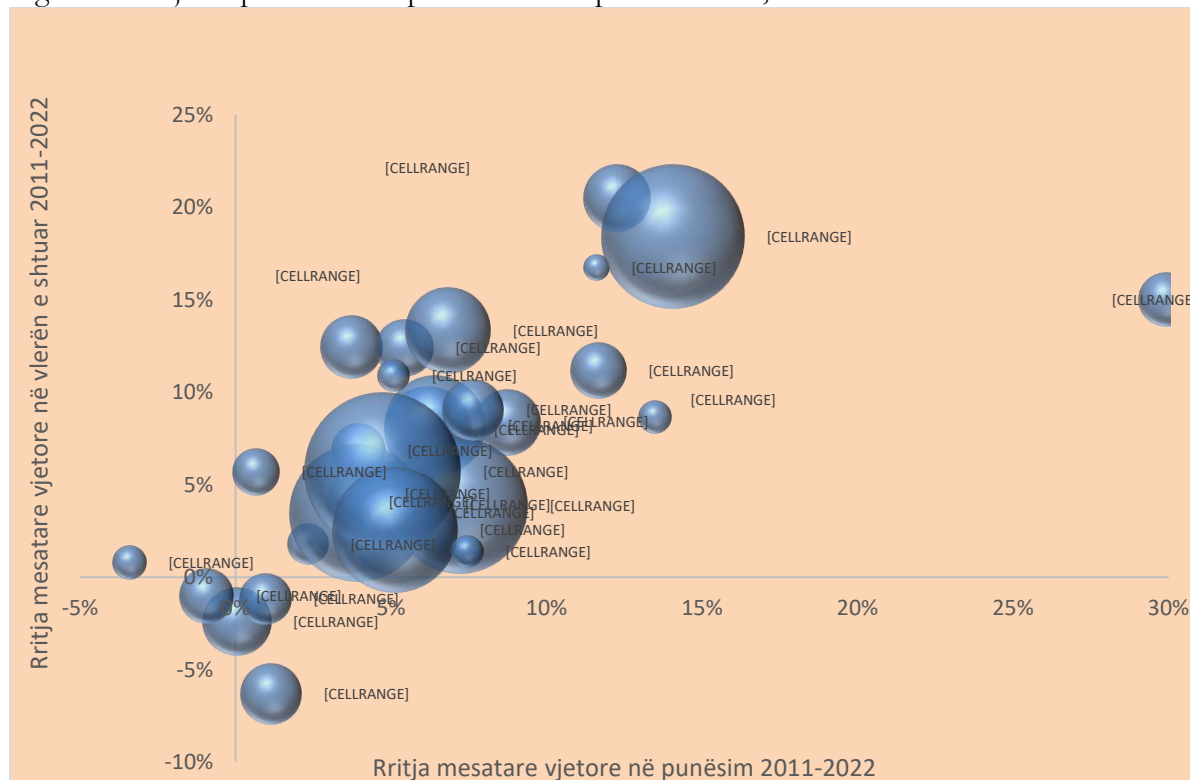
Bujqësia është sektori që angazhon në punë pjesën më të madhe të shqiptarëve, me rreth 33.8 për qind të të punësuarve gjatë vitit 2021 (INSTAT). Veçmas bujqësisë, sektorët që punësojnë më shumë punonjës në vend janë tregtia me pakicë (13.2 për qind), shërbimet e ndryshme (11 për qind), ndërtimi (10.1 për qind), tregtia me shumicë (9.8 për qind), shërbimi ushqimor (8.4 për qind), tekstile dhe veshje (5.5 për qind), industria e këpucëve (4.1 për qind) etj., ndërkohë që punësimi në sektorët e tjerë të ekonomisë është në nivele më të ulëta. Ecuria e punësimit e viteve të fundit dëshmon se sektorët që kanë pasur rritjen relative më të lartë në vend, janë shërbimet e informacionit, industri të tjera përpunuese, shëndetësia, hoteleri-turizmi, programimi, tregtimi dhe riparimi i automjeteve dhe shërbime të tjera.

Gjatë dekadës së fundit rritja e punësimit në Shqipëri ka rezultuar më e lartë se përmirësimi i

produktivitetit në punë (Rritja e punësimit 74.7 për qind, rritja e vlerës së shtuar 68.8 për qind, 2012–2021. INSTAT). Produktiviteti i ekonomisë shqiptare, si faktor përcaktues i konkurrueshmërisë dhe nivelit të mirëqenies së qytetarëve, mbetet relativisht i ulët krahasuar me Bashkimin Evropian. Të dhënat (World Development Indicators database, 2022) tregojnë se gjatë dekadës së fundit, niveli mesatar i produktivitetit të ekonomisë shqiptare, i matur në USD konstant PPP si kontribut në PBB i çdo personi të punësuar, në vitin 2012 ishte sa 31.2 për qind e mesatares së Bashkimit Evropian dhe arriti në 34.7 për qind në vitin 2021.

Aktivitetet me vlerë të lartë të shtuar që kontribuojnë për rreth 1/3 e punësimit (përfshijtur bujqësinë dhe administratën) kanë pasur rritjen më të lartë të punësimit gjatë dekadës së fundit. Përpos rritjes së produktivitetit në nivel kombëtar është me vlerë të mbahet parasysh ndryshimi i konsiderueshëm që ekziston në nivelin e produktivitetit sipas sektorëve të ndryshëm të veprimtarisë ekonomike. Analiza e të dhënave tregon se gjatë dekadës së fundit 2011–2020, sektorët jobujqësorë me rritjen më të lartë të produktivitetit në Shqipëri janë ata të shëndetësisë (që angazhon 2.4 për qind të punësimit në vend), shërbimeve të ndryshme (9 për qind të punësimit në vend), publikimet dhe *software* (0.5 për qind të punësimit), shërbimet profesionale (7.3 për qind të punësimit), energjia dhe gazi (6.2 për qind të punësimit) etj., sektorë për të cilët niveli i produktivitetit është rritur mbi dy herë krahasuar me dhjetë vite më parë. Janë këta sektorë ekonomikë që përbëjnë njëkohësisht drejtumet më të rëndësishme, ku cilësia e punës dhe mirëqenia e qytetarëve të përfshirë në këto aktivitete, është në përmirësim të dukshëm krahasuar me aktivitetet e tjera në vend. Ndaj fuqizimi i mëtejshëm i sektorëve të tillë dhe të tjerëve potencialë, përmes politikave mbështetëse për zgjerimin e punësimit që shoqërojnë diversifikimin e mëtejshëm dhe orientimin e ekonomisë drejt aktiviteteve produktive, krijon mundësi të mëtejshme për të përmirësuar konkurrueshmërinë e ekonomisë dhe për të kontribuar në mënyrë të qenësishme në rritjen e mirëqenies së qytetarëve.

Figura 2: Rritja në punësim dhe produktivitet sipas sektorëve, 2011–2021



Madhësia e çdo sfere është proporcionale me punësimin në sektorin përkatës gjatë 2021. Këtu nuk përfshihet sektori i bujqësisë. Burimi: INSTAT

Niveli relativisht i ulët i produktivitetit në punë, sidomos në sektorin e bujqësisë, pasqyrohet në nivelin e pagave në Shqipëri. Ndër shqetësimet kryesore të raportuara nga bizneset është mungesa e punonjësve të kualifikuar dhe raporti i pabalancuar midis pagesës dhe produktivitetit në punë¹. Presioni i mungesës së fuqisë punëtore të kualifikuar do të ndikojë në rritjen e nivelit të pagave, duke i kthyer në më tërheqëse shumë pozicione pune në treg, por që bizneset vendase të jenë të afta të konkurrojnë brenda vendit apo rajonit të hapur, është e nevojshme që ky proces të përparojë së bashku me përmirësimet e domosdoshme të produktivitetit në punë.

Përmirësimi i aftësive për punë dhe inovacioni është një nga tri shtyllat për fuqizimin e konkurrueshmërisë së ekonomisë shqiptare, sipas programit të qeverisë, së bashku me përmirësimin e klimës së biznesit dhe investimeve, dhe

funksionimin e një mbrojtjeje efektive sociale. Qeveria ka identifikuar sektorët e turizmit, teknologjisë së informacionit, energjisë dhe bujqësisë si parësorë për zhvillimin e vendit. Për këtë arsye, së bashku me sektorët e përmendur më sipër, që mundësojnë punësim më të lartë për shqiptarët dhe ku niveli i produktivitetit krijon premisa për rritje të nivelit të mirëqenies së qytetarëve përmes investimeve dhe zhvillimit të sektorit privat, është e nevojshme që të aftësimi i të rinjve dhe të rejave si dhe atyre të angazhuar në punë t'u paraprijë kërkesave që këta sektorë do të kenë për tregun e punës gjatë dekadës së ardhshme, në përputhje me stadin e zhvillimit të tyre. Pa dyshim, rol të rëndësishëm në këtë drejtim do të kenë strategjitë, politikat dhe buxhetet e sektorëve specifikë, por gërshtimi i tyre me kërkesat për tregun e punës janë më se të nevojshme (p.sh. sektori i turizmit po rritet me miliona turistë në pak vite, krahas investimeve në infrastrukturë apo hoteleri, sa fuqi punëtore dhe me cilat aftësi specifike do të duhen deri në vitin 2030).

Me gjithë progresin e arritur në uljen e papunësisë, tregu i punës përballlet me sfida të

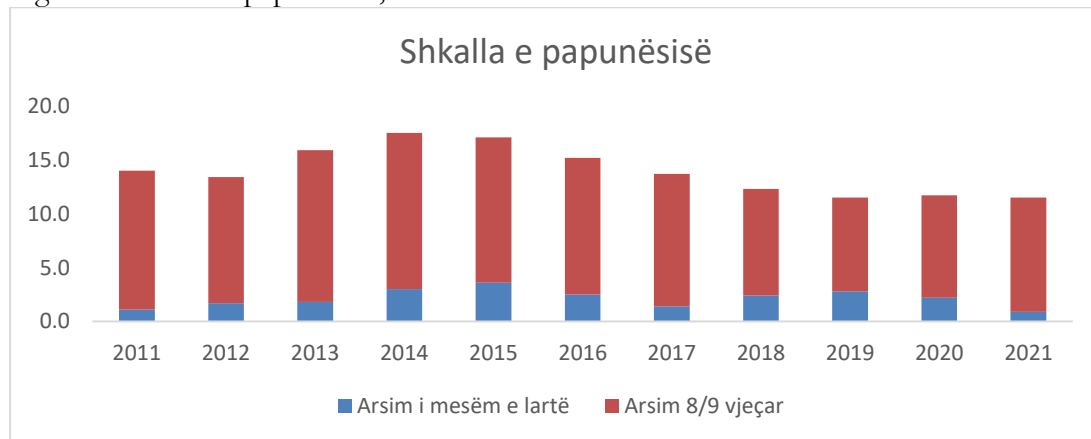
¹ Raporti i fundit i Dhomës Amerikane të Tregtisë mbi Indeksin e Biznesit në Shqipëri 2020 tregon se 63.8 për qind e të intervistuarve treguan se e kishin shumë të vështirë ose të vështirë gjetjen e stafit të kualifikuar për punë (<https://amcham.com.al/amcham-publikon-indeksin-e-biznesit-per-periudhen-2020-2021/>)

rëndësishme të cilat do të vijojnë të kërkojnë vëmendjen e politikave mbështetëse dhe orientuese në të ardhmen:

Niveli i papunësisë tek të rinjtë është në nivel relativisht të lartë (27.1 për qind në vitin 2021), duke treguar se të rinjtë në një masë të konsiderueshme e kanë të vështirë të gjejnë në treg punë që i përgjigjet pritshmërive të tyre, duke mbetur të papërfshirë në aktivitetin ekonomik të vendit dhe të varur ndaj mbështetjes sociale që iu jepet nga familja, shteti, të afërmit e tyre në emigracion apo të punësuar në vend. Po kështu e

lartë mbetet dhe pjesa e të rinjve jo në punësim dhe as duke ndjekur shkollën, e cila përbënte 26.1 për qind të të rinjve 15–29 vjeç gjatë vitit 2021, me gjithë përmirësimin gradual të këtij treguesi, nga 34.5 për qind që ishte në vitin 2014. Përveç mospërputhjes mes formimit dhe vendeve të punës, shumë faktorë të rëndësishëm ekonomikë e socialë ndikojnë në mospjesëmarrjen e të rinjve në tregun e punës: kushtet e duhura për punë të denjë, formimi i duhur, mungesa e përvojës, aksesit në tregun e punës, kujdesi në familje apo dhe faktorë të tjerë.

Figura 3: Shkalla e papunësisë, 2014–2021



Sipas statistikave zyrtare, niveli i papunësisë është më i theksuar te personat me arsimim më të ulët, gratë, banorët në zonat rurale dhe qytete të vogla dhe ndër shtresat e tjera vulnerabël të popullsisë duke ndikuar në një masë edhe më të madhe në nivelin e varfërisë së tyre. Në mënyrë të dukshme, vajzat dhe gratë rezultojnë në një pozitë më të pafavorshme se meshkujt në të gjithë treguesit e punësimit në vend.

Tabela 1: Të dhëna kryesore mbi tregun e punës, 2021. Anketa e Forcave të Punës, INSTAT, 2021

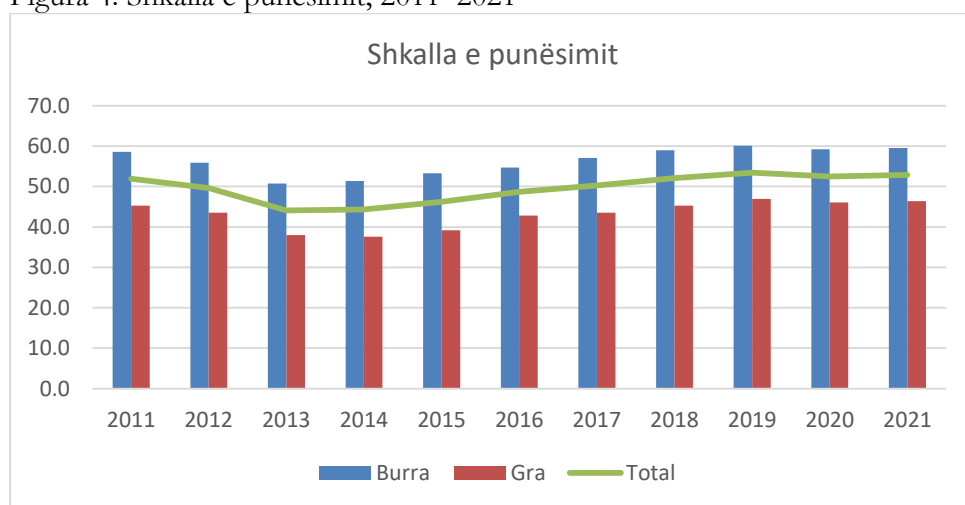
Treguesi		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Shkalla e pjesëmarrjes në forcat e punës	Burra	63.5	64.3	65.0	66.8	67.6	68.0	66.9	67.2
	Gra	44.4	47.2	49.9	49.8	51.4	53.0	52.3	52.6
Shkalla e punësimit	Burra	51.4	53.3	54.7	57.1	59.0	60.1	59.2	59.5
	Gra	37.6	39.2	42.8	43.5	45.3	46.9	46.1	46.4
Shkalla e papunësisë	Burra	19.2	17.1	15.9	14.6	12.7	11.6	11.5	11.3
	Gra	15.2	17.1	14.4	12.6	11.9	11.4	11.9	11.8
Përqindja e të papunëve afatgjatë	Burra	61.0	65.8	64.9	63.3	65.6	63.1	59.7	60.5
	Gra	70.1	66.2	68.2	67.1	69.8	63.7	59.1	65.5
Shkalla e papunësisë afatgjatë	Burra	11.7	11.2	10.3	9.2	8.3	7.3	6.9	6.9
	Gra	10.7	11.3	9.8	8.4	8.3	7.3	7.1	7.7
Shkalla e inaktivitetit	Burra	36.5	35.7	35.0	33.2	32.4	32.0	33.1	32.8
	Gra	55.6	52.8	50.1	50.2	48.6	47.0	47.7	47.4
NEET	Burra	31.8	29.4	27.5	25.6	24.7	24.3	25.8	23.2
	Gra	37.3	36.6	32.9	34.4	32.7	28.9	30.0	29.1

Pavarësisht përpjekjeve të viteve të fundit për aktivizimin e grave, ende mbetet shumë për t'u bërë drejt barazisë gjinore në punësim. Megjithatë punësimi është i lidhur ngushtë edhe me faktorë të tjerë të rëndësishëm si: hendeku gjinor, puna e papaguar, kontributi në familje, balancimi i jetës personale me atë profesionale, ofrimi i shërbimeve të përkujdesit nga gratë për fëmijët, të moshuarit apo familjarë në

nevojë, kushtet për punësim të denjë, mbrojtja nga ngacmimi seksual në vendin e punës etj., është e nevojshme që kjo problematikë të vazhdojë të adresohet në të ardhmen.

Shkalla e punësimit në Shqipëri është në përmirësim, por duhen adresuar problematikat në grupet e cenueshme. Gjatë vitit 2021, shkalla e punësimit në vend arriti në 60.9 për qind, paksa nën nivelin e periudhës para pandemisë (61.2 për qind). Por ky tregues është më i ulët se në vendet e Bashkimit Evropian (69 për qind gjatë 2021). Ky tregues rezulton më i ulët për gratë në Shqipëri (53.8 për qind më 2021) dhe shumë më i ulët për të rinjtë (15-24 vjeç), tek të cilët shkalla e punësimit më 2021 ishte vetëm 26.4 për qind ose, e thënë ndryshe, vetëm 1 ndër 4 të rinj është i punësuar në vend. Për shkak të problematikës komplekse ekonomike dhe sociale në vend dhe përcaktimit të statusit të papunë, në mjaft raste, shkalla e punësimit pasqyron më mirë situatën në tregun e punës, krahasuar me treguesit e tjerë, si shkalla e papunësisë.

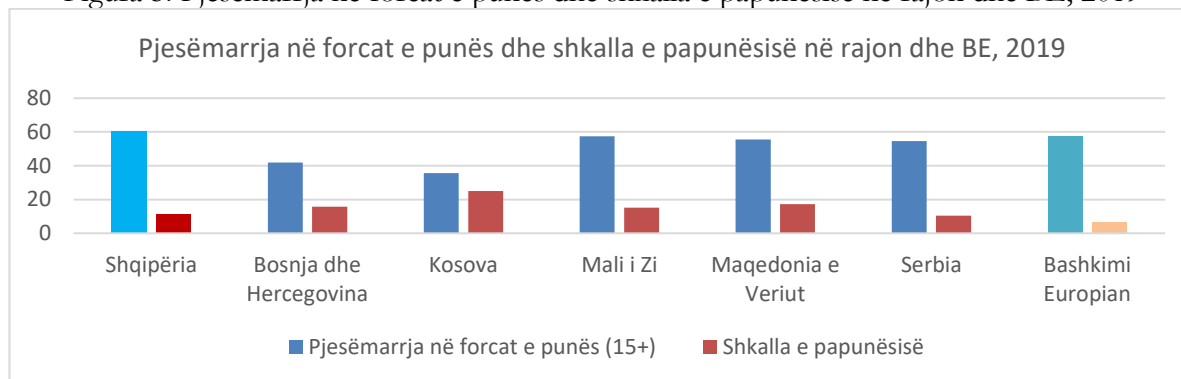
Figura 4: Shkalla e punësimit, 2011–2021



Burimi: INSTAT

Problematikat në tregun e punës nuk janë veçori e zhvillimeve në Shqipëri, por, në mënyrë të ngjashme, të gjitha vendet e rajonit përballen me sfida të njëjta. Të dhënat më të fundit të disponueshme në treguesit e zhvillimit të Bankës Botërore që i përkasin vitit 2019, tregojnë se Shqipëria ka nivelin më të lartë në rajon, për sa i përket pjesëmarrjes në forcat e punës.

Figura 5: Pjesëmarrja në forcat e punës dhe shkalla e papunësisë në rajon dhe BE, 2019



Të dhënat nga Databaza Statistike e Bankës Botërore, treguesit e zhvillimit:
<https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators#>

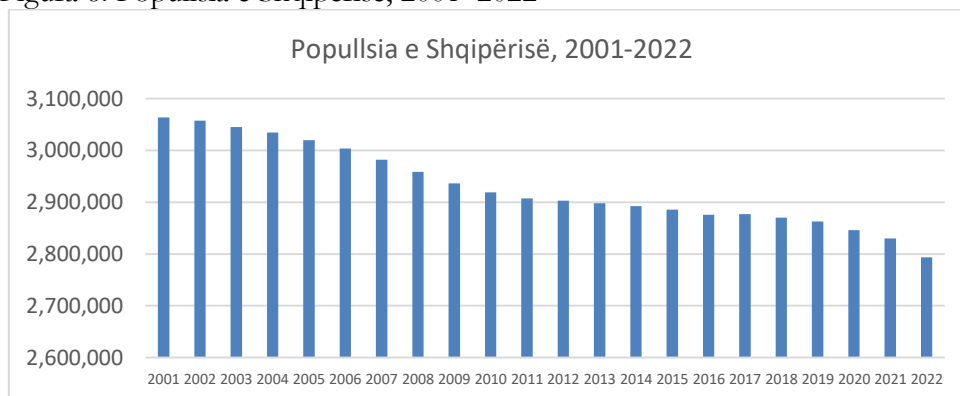
Informaliteti në aktivitetet ekonomike, ndonëse është reduktuar ndjeshëm gjatë viteve të fundit, përbën një problem kompleks për tregun e punës në vend. Sektori i bujqësisë dhe aktivitetet në zonat rurale përbëjnë kategorinë kryesore ku informaliteti është ende i pranishëm, me gjithë incentivat e përdorur me sukses për formalizimin e fermerëve në treg. Të dhënat e INSTAT-it tregojnë se gjatë vitit 2021, një çerek milionë të punësuarish, ose 1 në çdo 5 persona të punësuar në Shqipëri, punon pa pagesë në biznesin e familjes dhe ky tregues është edhe më i lartë për gratë dhe të rejtat, se sa për burrat dhe të rinjtë. Në mjaft raste, informaliteti në punësim shkaktohet jo vetëm nga mungesa e kulturës për pagimin e detyrimeve apo e incentivave për pagesën e këtyre detyrimeve, por edhe për të shmangur deklaratimet apo daljen nga skemat e mbrojtjes sociale, veçanërisht në rastet e punësimit sezonal, sikurse është punësimi në turizëm në zonat bregdetare dhe ato rurale.

Zhvillimi ekonomik i vendit preket nga risqe dhe sfida me pasoja të mundshme dhe të drejtpërdrejta për ekonominë shqiptare. Procesi i rimëkëmbjes ende vazhdon dhe përmirësimi i rëndësishëm i profilin të Shqipërisë me hapjen e negociatave për anëtarësim në Bashkimin Evropian, si dhe faktorë të tjerë, kryesisht të jashtëm, mund të ndikojnë në ecurinë e ekonomisë. Krahës bashkëjetesës së pashmangshme me COVID-19, ekonomia e Shqipërisë është e

ekspozuar ndaj rreziqeve të ndërlidhura të jashtme, ndër të cilat më të rëndësishmet aktualisht përfshijnë luftën në Ukrainë, valën e inflacionit që ka përfshirë të gjitha vendet e botës, krizën energjetike dhe koston e lartë të produkteve energjetike, sigurinë ushqimore, si dhe prirjen e uljes së investimeve të huaja direkte në kushtet e pasigurisë që mbizotëron në tregjet globale. Hapja e plotë e Shqipërisë ndaj ekonomisë globale dhe varësia e lartë nga ecuria e saj, veçanërisht nga vendet e Bashkimit Evropian, krahas përfitimeve, nxjerr në pah dhe cenueshmërinë e saj nga problemet dhe rreziqet, të cilat lehtësisht transmetohen në të gjithë zinxhirin e aktivitetit ekonomik në vend.

Popullsia e Shqipërisë ka përjetuar turrje dhe plakje të konsiderueshme gjatë viteve të fundit. Sipas të dhënave demografike të publikuara nga INSTAT-i, popullsia e Shqipërisë vazhdon në rënie nga viti në vit për çdo vit gjatë dy dekadave të fundit, përjashtuar vitin 2017 dhe ndërkohë moshë mediane e popullsisë është rritur nga moshë 33.2 vite në vitin 2012, në moshën 38.2 vite në vitin 2022. Projektionet e popullsisë, sipas skenarit të mesëm të ndërtuar nga INSTAT-i, tregojnë se deri në vitin 2030 popullsia totale e Shqipërisë do të pakësohet edhe me rreth 86 mijë vetë, në vijim të rënies prej mbi 104 mijë vetë gjatë dekadës së fundit 2012–2021.

Figura 6: Popullsia e Shqipërisë, 2001–2022



Burimi: INSTAT



Plakja e popullsisë dhe lëvizjet migratore kanë zvogëluar rritjen e fuqisë punëtore në vend. Zvogëlimi i popullsisë shqiptare gjatë viteve të fundit, i cili lidhet me rënien në vazhdimësi në vite të lindjeve të reja shoqëruar me lëvizjet migratore, sjell një bilanc negativ të shtesës natyrore të popullsisë. Ky proces është shoqëruar dhe me hapjen e plotë të Shqipërisë ndaj botës, lëvizjen e lirë të shqiptarëve kryesisht në vendet e Bashkimit Evropian, shoqëruar me emigrimin e paligjshëm drejt vendeve ku ende ka pengesa hyrjeje apo qëndrimi.

Kategoritë e personave që zgjedhin të emigrojnë jashtë vendit kanë ndryshuar në vite duke krijuar mungesë në tregun e punës për aftësi specifike të cilat janë edhe më të kërkuara në tregjet e huaja. Ndryshe nga dy dekadat e para të tranzicionit, lëvizja e lirë gjatë dekadës së fundit si dhe kërkesa për fuqi punëtore të kualifikuar nga tregjet e punës në vendet e Bashkimit Evropian, po ndryshon natyrën e tendencave migratore.

Migrimi nga zonat rurale dhe qytetet më të vogla drejt zonave kryesore urbane, krahas emigrimit të popullsisë, është një fenomen prezent aktualisht në Shqipëri, si pasojë e urbanizimit dhe mundësive më të mira për strehim dhe punësim që ofrohen në qytetet e mëdha të vendit. Sipas të dhënave të INSTAT-it, rreth 39 mijë persona në vit kanë lëvizur mesatarisht brenda vendit gjatë periudhës 2014–2020. Të dhënat tregojnë se shkalla e papunësisë nuk është uniforme në të gjithë vendin, por dëshmon për realitete të ndryshme nga qyteti në qytet. Qarqet me papunësi më të lartë në vend përfshijnë Lezhën (22.6 për qind më 2021) dhe Vlorën (19.5 për qind më 2021), ndërsa shkalla më e ulët e papunësisë rezulton në Kukës (4 për qind) dhe Gjirokastrë (4.7 për qind). Po kështu, niveli i papunësisë rezulton edhe më shqetësues për të papunët afatgjatë, të cilët më 2021 përbënin mbi 60 për qind të të papunëve në vend, duke dëshmuar problematikën që ekziston për daljen nga ngërçi i papunësisë dhe riaktivizimin apo riintegrimin në tregun e punës.

Përvoja e pandemisë COVID-19 i ka ndihmuar bizneset në vend të adoptohen për promovimin e formave të reja të punës, mbështetjen e punësimit intensiv afatshkurtër, fleksibilitetin në punë, zgjidhjeve digjitale dhe vënien më në pah të profesioneve të reja. Krahas forcimit të konkurrueshmërisë së sektorit privat në trajtimin e

këtyre çështjeve, është po aq e nevojshme që dhe legjislacioni në fushën e punës të pasqyrojë edhe më mirë nevojat në këtë drejtim.

1.2 Konteksti strategjik 2030 dhe objektivat e zhvillimit të qëndrueshëm

Strategjia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive 2023–2030 është pjesë e rëndësishme e kuadrit afatgjatë strategjik të Shqipërisë të përcaktuar nga Strategjia Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim Evropian 2030 (SKZHIE 2030) që jep drejtëmet dhe përcakton përparësitë e zhvillimit të qëndrueshëm ekonomik e shoqëror të vendit në rrugën e integritetit të tij në Bashkimin Evropian, përfshirë edhe ndërlidhjen me Objektivat e Zhvillimit të Qëndrueshëm në funksion të arritjes së synimeve të Agjendës 2030 duke përcaktuar vizionin për zhvillimin e demokracisë, zhvillimin shoqëror dhe ekonomik të vendit gjatë periudhës 2021–2030. Rritja e qëndrueshme e punësimit dhe zhvillimi i aftësive trajtohen në shtyllën e tretë të SKZHIE 2030, Kohezioni Social, e cila ka në thelb të vëmendjes zhvillimin e burimeve njerëzore si kapitalin më të çmuar në vend.

Zbatimi i Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023–2030 lidhet po aq ngushtë me përparësitë e zhvillimit të vendit të përcaktuara në SKZHIE 2030 e të përfshira në shtyllën e dytë të saj, “Agjenda për Zhvillim të Qëndrueshëm Ekonomik, Ndërlidhjen dhe Rritjen e Gjelbër”. Konektiviteti, Agjenda e Gjelbër për Vendet e Ballkanit Perëndimor, si pjesë e Planit Ekonomik dhe të Investimeve të Bashkimit Evropian për këto vende, përfshirë Shqipërinë, janë në qendër të shtyllës së dytë të SKZHIE 2030. Së bashku me prioritetet afatgjata të identifikuar për vendin në SKZHIE 2030 – turizmi, energjia, bujqësia dhe digjitalizimi, ato përbëjnë njëkohësisht edhe drejtimin më të qartë për orientimin e kërkesës dhe përgatitjes së ofertës në tregun shqiptar të punës për periudhën deri në vitin 2030. Sfidat kryesore të Shqipërisë 2030, të identifikuar në SKZHIE 2030 me nevojën e tranzicionit të gjelbër, transformimit digjital, zhvillimeve demografike, dhe domosdoshmërinë e rritjes së produktivitetit drejt një ekonomie më konkurruese në tregun e hapur të rajonit dhe më gjerë, pasqyrohen në qasjen që sjell ndaj punësimit dhe zhvillimit të aftësive kjo strategji.

Gjithashtu, Paketa Kombëtare e Projekteve Strategjike e aprovuar nga Komiteti i Planifikimit



Strategjik/ Këshilli Kombëtar i Investimeve përbëhet nga 198 projekte me vlerë indikative prej 16.3 miliardë euro investimesh si pjesë e zbatimit të Planit Ekonomik të Investimeve (EIP) për vendet e Ballkanit Perëndimor, që do të sjellin shtysë të rëndësishme në krijimin e vendeve të reja të punës. Paketa synon të nxisë rimëkëmbjen afatgjatë ekonomike të rajonit si dhe integrimin ekonomik rajonal, duke mbështetur zbatimin e reformave të kërkuara për të ecur përpara në rrugën e BE-së dhe për ta sjellë rajonin më afër tregut unik të BE-së, dhe garantuar rritje të qëndrueshme ekonomike dhe krijimin e vendeve të punës në shtetet e Ballkanit Perëndimor. Veprat kryesore, për të cilat është miratuar financimi, përfshijnë autostradat pjesë e Korridorit Adriatiko-Jonian, tunelin e Llogarasë, *bypass*-in e Tiranës, HEC-in e Skavicës, aeroportin e Vlorës, zhvillimin e rrjetit hekurudhor, rrjetit *broadband*, impiantet fotovoltaike etj.

Arritja e objektivave të Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023–2030 është e ndërruarur me zbatimin e strategjive të tjera të rëndësishme sektoriale të vendit, sikurse dhe realizimi i këtyre objektivave është në funksion të progresit në të gjitha fushat e tjera të politikave sektoriale. Ndër planet strategjike më të rëndësishme të përfshira në këtë proces nën kornizën e SKZHIE 2030 përfshihen:

- “Strategjia Kombëtare e Arsimit 2021–2026”;
- “Strategjia për zhvillimin e biznesit dhe investimeve 2021–2027 dhe plani i saj i veprimit”;
- “Strategjia Kombëtare për Barazinë Gjinore 2021–2030”;
- “Strategjia Kombëtare e Rinisë 2022–2029”;
- “Strategjia e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Peshkimit 2021–2027”;
- “Strategjia Ndërsektoriale “Agjenda Digjitale e Shqipërisë 2022–2026”;
- “Kuadri makroekonomik dhe fiskal”;
- “Plani Kombëtar i Veprimit për Personat me Aftësi të Kufizuara, 2021–2025”;
- “Plani Kombëtar i Veprimit për Barazi, Përfshirje dhe Pjesëmarrjen e Romëve dhe Egjiptianëve 2021–2025”;
- “Plani Kombëtar i Veprimit mbi Moshimin 2020–2024”;
- “Dokumenti i politikave të reformës së vlerësimit të aftësisë së kufizuar në sistemin e mbrojtjes sociale dhe plani i veprimit 2019–2024 për zbatimin e tij”;

- “Strategjia Kombëtare për Zhvillimin e Qëndrueshëm të Turizmit 2019–2023 dhe plani i veprimit”;

- “Strategjia Kombëtare për Diasporën 2021–2025”;

- “Strategjia Kombëtare për Migracionin 2019–2022”;

- “Strategjia Kombëtare e Energjisë 2018–2030, Plan Kombëtar i Energjisë dhe Klimës 2021–2030”;

- “Strategjia e Evropës Juglindore”;

- Rezoluta e Këshillit të Evropës mbi Agjendën Evropiane për të Nxënëit e të Rriturve 2021–2030, si dhe dokumente të tjera që aktualisht janë në fazë përgatitjeje apo miratimi, si:

- “Strategjia e Specializimit Inteligjent”;

- “Strategjia për Ekonominë e Kaltër”;

- “Strategjia Kombëtare për Mbrojtjen Sociale” etj.;

- “Plani Kombëtar i Veprimit për Personat LGBTI+ 2021–2027.

Vizioni dhe objektivat e Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023–2030 janë pjesë e rëndësishme e angazhimit të Shqipërisë për zbatimin e Agjendës 2030 dhe i shërbejnë arritjes së Objektivave të Zhvillimit të Qëndrueshëm në vend. Objektivat dhe masat e strategjisë lidhen në mënyrë të drejtpërdrejtë me OZHQ 8 “*Promovimi i rritjes ekonomike të qëndrueshme, gjithëpërfshirëse e të qëndrueshme, punësimi i plotë e produktiv dhe punë e denjë për të gjithë*” dhe veçanërisht në përmbushjen e synimeve specifike të OZHQ 8, si: 8.5 (punësimi i denjë), 8.3 (produktiviteti), 8.2 (inovacioni), 8.6 (punësimi i të rinjve) dhe 8.8 (të drejtat në punë). Por njëkohësisht, zbatimi i strategjisë lidhet natyrshëm dhe me arritjen e objektivave të tjerë të rëndësishëm për Shqipërinë në kuadër të Agjendës 2030 si OZHQ 1 (varfëria), OZHQ 2 (ushqimi), OZHQ 4 (arsimi), OZHQ 5 (barazia gjinore), OZHQ 9 (industria, inovacioni dhe infrastruktura) dhe OZHQ 10 (zvogëlimi i pabarazisë).

II. SFIDAT KRYESORE TË SEKTORIT DHE INSTITUCIONALE PËR ZHVILLIMIN E VENDIT PËR TË ARDHMEN DHE PROCESIN E ANËTARËSIMIT NË BE

2.1 Sfidat e tregut të punës dhe aftësive

2.1.1 Zhvillimi i aftësive

Shqipëria po përballet me dy sfida lidhur me aftësitë. Së pari, është niveli i ulët i aftësive të popullsisë në moshë pune. Sipas Anketës së



Forcave të Punës (LFS) të vitit 2021, 41,6 për qind e forcave të punës dhe 48.3 për qind e popullsisë në moshë pune në Shqipëri është me arsim bazë (8/9-vjeçar) ose më të ulët². Ka edhe grupe të caktuara të shoqërisë shqiptare, të cilat nuk e kanë përfunduar arsimin fillor si për shembull, 45.28 për qind e punëkërkuësve Romë të papunë dhe 13.9 për qind e punëkërkuësve të papunë egjiptianë të regjistruar në zyrat e punës. Niveli arsimor i përfituesve të ndihmës ekonomik dominohet nga individët, që kanë përfunduar arsimin e detyrueshëm 9-vjeçar.

Sfida e dytë lidhet me zotërimin nga fuqia punëtore të aftësive të kërkuara në tregun e punës, mungesa e të cilave mund të pengojë krijimin e më shumë vendeve të punës apo punë me cilësi më të mirë. Disa nga treguesit kryesorë të mospërputhjes së mundshme të aftësive³ mund të konsiderohen shkalla e lartë e papunësisë tek të rinjtë dhe shkalla e lartë e papunësisë së të diplomuarve nga arsimi i lartë⁴. Shkalla e lartë e të rinjve që nuk janë as në punësim, as në arsim apo trajnim (NEET) është një tjetër tregues që nxjerr në pah mospërputhjen e aftësive⁵. Përqindja e bizneseve, që përballen me vështirësi në rekrutim⁶ mund të konsiderohet

² Në vendet e Ballkanit Perëndimor mesatarja ishte 31 për qind.

³ Mospërputhja e aftësive mund të përkufizohet si një përshkrim i boshllëqeve dhe disbalancave të aftësive në tregun e punës, për shkak të nivelit të kualifikimit ose aftësive (ETF 2022).

⁴ Shkalla e papunësisë së të rinjve është 27.1 për qind që është më shumë se dyfishi i shkallës së përgjithshme të papunësisë (11.5 për qind më 2021). Shkalla e papunësisë dhe shkalla e papunësisë afatgjatë e të diplomuarve nga arsimi i lartë (10.5 për qind dhe 6.9 për qind) është thuhet e barabartë me shkallën e papunësisë së personave me arsim bazë (10.6 për qind dhe 6.4 për qind). Fakti që shkalla e papunësisë së të rinjve me arsim të lartë, është më e lartë se të rinjtë me arsim të mesëm reflekton një mospërputhje të rezultateve të arsimit të lartë me kërkesat e tregut të punës.

⁵ Në vitin 2021, të rinjtë e moshës 15–29 vjeç të kategorisë NEET përbëjnë 26.1 për qind të të gjithë popullsisë rinore. Në këtë grup, 37.3 për qind janë të papunë. Pjesa tjetër është jashtë forcës së punës, ose sepse janë punëtorë të dekurajuar (15.4 për qind), ose ngaqë pëmbushin përgjegjësitë shtëpiake dhe familjare (17.5 për qind), ose për arsye të tjera (29.8 për qind).

⁶ Rreth 51 për qind e ndërmarrjeve që u përpoqën të punësonin punëtorë në tre vitet e fundit kanë hasur vështirësi në rekrutim, sepse aplikantëve për punë u mungonin aftësitë dhe përvoja e punës ose nuk kishte numër të mjaftueshëm aplikimesh. Këto ndërmarrje kanë theksuar se aplikantëve për punë u mungonin aftësitë teknike dhe specifike për punë dhe aftësitë të buta të nevojshme për të qenë efektivë në punë, veçanërisht për profesionet me aftësi më të larta. Ndërmarrjet në sektorët e ndërtimit, industrisë dhe turizmit janë shumë më të kufizuara, kur punësojnë individë të profesioneve me aftësi të ulëta-mesatare, ndërsa ndërmarrjet në agropërpunim dhe industri janë më të kufizuara në punësimin e punëtorëve me kualifikim më të lartë. Siç perceptohet nga punëdhënësit, problemet e aftësive prekin kryesisht të rinjtë dhe ata që hyjnë për herë të parë në tregun e punës.

gjithashtu si tregues për mospërputhjen apo mungesën e aftësive⁷.

Një studim i fundit i ETF-së për aftësitë në vendet partnere të ETF-së⁸ u përpoq të vlerësojë mospërputhjen vertikale dhe horizontale të aftësive. Sipas studimit, të paktën një në pesë të diplomuar nga arsimi i lartë kishte një vend pune, që kërkonte nivel më të ulët të kualifikimeve formale, në shumicën dërrmuese të vendeve partnere të ETF-së, përfshirë edhe Shqipërinë. Për Shqipërinë, në vitin 2019 rreth 40 për qind e punonjësve ishin të mbi- ose nënarsimuar, ngjashëm me vendet e tjera të Ballkanit Perëndimor, me një incidencë më të lartë mbikualifikimi të të diplomuarit nga arsimi i lartë, krahasuar me të diplomuarit nga arsimi i mesëm. Ndërkaq pesha e mospërputhjes horizontale⁹, në vitin 2019, ishte mbi 66 për qind (6 për qind më e lartë se norma mesatare për vendet e Ballkanit Perëndimor).

Sfidat e mungesës apo mospërputhjes së aftësive, janë të lidhura me sasinë, cilësinë apo peshën e pamjaftueshme të ofertës së arsimit dhe formimit.

Tregues i cilësisë së pamjaftueshme të sistemit arsimor janë rezultatet e PISA-s, sipas të cilave të rinjtë shqiptarë të moshës 15-vjeçare kanë rezultate nën mesataren e OECD-së në të tria disiplinat: lexim, matematikë dhe shkencë (PISA 2018).

Sipas rezultateve të anketës për arsimin e të rriturve, zhvilluar nga INSTAT-i në vitin 2017, pjesëmarrja e të rriturve (të moshës 25–64 vjeç) në arsim dhe trajnim formal dhe joformal në vitin 2017 ishte 9.2 për qind¹⁰ me një hendek të konsiderueshëm midis Shqipërisë dhe mesatares së BE-së, e cila, në të njëjtin vit, ishte 43.7 për qind¹¹. Për sa i përket gjinisë, rezultatet e të njëjtit studim tregojnë se 9.5 për qind e grave dhe 8.8 për qind e burrave të moshës 25–64 vjeç kanë marrë pjesë në arsim dhe formim formal dhe joformal.

tregun e punës, duke theksuar cilësinë dhe rëndësinë e arsimit dhe të sistemit të AFP-së.

⁷ Mungesa e aftësive zakonisht matet në terma të vendeve të lira të paplotësuara dhe të vështira për t'u plotësuar.

⁸ European Training Foundation (2022): Skills Mismatch Measurement in ETF Partner Countries.

⁹ Mospërputhja e fushës së studimeve me profesionin.

¹⁰ INSTAT (2018): Anketa për arsimin e të rriturve.

¹¹ AFP 2020 raporton se më pak se 1 për qind e të rriturve të moshës 25–64 vjeç u angazhuan në një lloj aktiviteti të të nxënës gjatë gjithë jetës në katër javët e fundit (përpara se të mblidheshin rezultatet e anketës) sipas INSTAT-it.



Mesatarisht, më pak se 15 për qind e bizneseve kanë ofruar trajnime të brendshme ose trajnime në punë për fuqinë e tyre punëtore dhe më pak se 5 për qind kanë ofruar trajnime të jashtme sipas anketës së organizuar nga Banka Botërore¹². Mungesa e trajnimit të bazuar në ndërmarrje tregon mundësi të kufizuara për zhvillimin e aftësive dhe të nxënit gjatë gjithë jetës të fuqisë punëtore dhe pengon rritjen e produktivitetit të ndërmarrjeve.

Gjithashtu, edhe oferta publike e private e formimit profesional dhe trajnimeve afatshkurtra duhet t'u përgjigjet më mirë nevojave të tregut të punës (Banka Botërore, 2018).

Për të adresuar kufizimet që lidhen me aftësitë, duhet të rritet cilësia, sasia dhe rëndësia e ofertës së arsimit dhe formimit profesional, të krijohet gradualisht një kulturë e re e të nxënit gjatë gjithë jetës për t'i dhënë mundësi fuqisë punëtore të përmirësojë vazhdimisht aftësitë dhe, paralelisht, të garantohet një sistem i arsimit dhe formimit profesional fleksibël dhe gjithëpërfshirës, në mënyrë që të ofrojë zgjidhje të shpejta për trajnime efektive dhe afatshkurtra, duke iu përgjigjur nevojës urgjente për aftësi të reja dhe përmirësimit të aftësive të fuqisë punëtore ekzistuese¹³.

Në sistemin e arsimit dhe formimit profesional janë ndërmarrë një sërë reformash, qoftë në kuadrin ligjor, qoftë në zhvillimin e politikave me qëllim garantimin e një sistemi të përshtatshëm që ofron mundësi për zhvillimin e aftësive të duhura. Disa nga nismat e ndërmarrja për miratimin, zhvillimin dhe zbatimin e Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve, zhvillimin e kornizës së garantimit të cilësisë dhe lidhjen e Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve me Kornizën Evropiane të Kualifikimeve¹⁴ synojnë rritjen e cilësisë së ofertës për aftësi për tregun e punës në Shqipëri, por edhe rritjen e mobilitetit të fuqisë punëtore me mes Shqipërisë dhe vendeve të tjera.

Sistemi i AFP-së ka nevojë për përfshirje më të madhe të sektorit privat në përmbajtjen dhe qeverisjen e ofrimit të arsimit dhe formimit profesional, si dhe drejtpërdrejt në ofrimin e të nxënit të bazuar në punë. Përveç krijimit të një sistemi për monitorimin dhe parashikimin e nevojave për aftësi (sistemi i inteligjencës së aftësive) dhe digjitalizimit të ofrimit të AFP-së, sistemi i AFP-së ka nevojë për mbështetje financiare, si nëpërmjet zgjidhjeve inovative dhe diversifikimit të burimeve financiare, ashtu edhe nëpërmjet rishikimit të mekanizmave të alokimit buxhetor për të adresuar mungesat në infrastrukturë, përdorimin e teknologjive moderne dhe futjen e metodave inovative në mësimdhënie dhe mësimnxënie. Në këtë mënyrë, do të rritej interesi për ofertën e AFP-së jo vetëm për përfituesit, por edhe për familjet e tyre dhe grupet e tjera të interesit, përfshirë punëdhënësit¹⁵.

Së fundi, sistemi i AFP-së kërkon investime të vazhdueshme për zhvillimin e kualifikimeve profesionale, sigurimin e cilësisë, si dhe njohjen e të nxënit të mëparshëm, për të rritur cilësinë dhe mundësitë e të nxënit gjatë gjithë jetës, si dhe për të forcuar ofertën e AFP-së pas shkollës së mesme, për të adresuar nevojat për aftësi. Për të rritur mundësitë e të nxënit gjatë gjithë jetës, është e nevojshme të reformohet oferta e formimit profesional nëpërmjet angazhimit të ofruesve privatë, si pjesë e ekosistemit për ofrimin shërbimeve për të rriturit, përfshirë trajtimin e tranzicionit të dyfishtë (aftësitë e gjelbra dhe digjitale). Për më tepër duhen eksploruar alternativa të ndryshme për të nxitur ndërmarrjet private ose fuqinë punëtore për të investuar në trajnime dhe në zhvillimin e aftësive. Kjo qasje mund të pilotohet në sektorë me rritje të shpejtë, siç janë; sektori i turizmit, agropërpunimi apo teknologjia e informacionit dhe komunikimit, përpara se të zgjerohet në sektorë të tjerë.

Orientimi kryesor për zhvillimin e politikave të sektorit në Shqipëri bazohet në drejtëmet kryesore të kuadrit të politikës së punësimit dhe arsimit e formimit të BE-së, të përcaktuara kryesisht në shtyllën Evropiane të të Drejtave Sociale. Parimi i

¹² Banka Botërore (2018): Kërkesa për Aftësi në Shqipëri: Një Analizë e Anketës së Aftësive Drejt Punësimit dhe Produktivitetit

¹³ Punëdhënësit kërkojnë kombinim të aftësive njohëse, socio-emocionale dhe teknike. Aftësitë njohëse përfshijnë shkrim-leximin dhe llogaritjen, por gjithashtu mund të përfshijnë kompetenca si mendimin kritik dhe zgjidhjen e problemeve. Aftësitë socio-emocionale përfshijnë aftësinë e dikujt për të ndërvepruar me të tjerët (aftësi ndërpersonale), vendosmërinë dhe fokusin në kryerjen e një pune. Ndërsa aftësitë teknike përfshijnë aftësitë për të kryer detyra teknike që janë specifike për një profesion.

¹⁴ <https://europa.eu/europass/en/document-library/ecqf-referencing-report-albania>

¹⁵ Në vitin shkollor 2021–2022, numri total i të regjistruarve në sistemin e arsimit të mesëm të lartë në Shqipëri ishte 103,467 nxënës, nga të cilët 85,188 (82,3 për qind) ishin të regjistruar në arsimin e përgjithshëm (gjimnaz) dhe 18,279 (17,7 për qind) në arsimin profesional.



parë i Shtyllës Evropiane të të Drejtave Sociale thekson të drejtën e çdo qytetari të BE-së për arsim cilësor dhe gjithëpërfshirës, trajnim dhe mësim gjatë gjithë jetës, me qëllim konsolidimin dhe zhvillimin e aftësive për të marrë pjesë plotësisht në shoqëri dhe për të menaxhuar me sukses tranzicionet në tregun e punës. Nisma kryesore e Komisionit Evropian për zbatimin e këtij parimi është Agjenda Evropiane e Aftësive, në zbatimin e së cilës angazhohen si vendet anëtare të BE-së, ashtu edhe vendet kandidatë nëpërmjet angazhimit në kuadër të Deklaratës së Osnabrück-ut.¹⁶ Agjenda Evropiane e Aftësive kërkon nga vendet zbatuese që, nëpërmjet Paktit për Aftësitë, të forcojnë zhvillimin e inteligjencës së aftësive, të përmirësojnë më tej ofertën e AFP-së, si mundësi atraktive dhe me cilësi të lartë, të mbështesin zhvillimin e aftësive për tranzicionin e gjelbër dhe digjital, rritjen e ndjeshme të pjesëmarrjes së të rriturve në të nxëniet formal, joformal dhe informal dhe eksplorimin e mundësive inovative (siç janë iniciativa për llogaritë individuale të të nxëniet, si dhe një qasja Evropiane për mikrokredencialet) për të kontribuar në rritjen e aksesit në mundësi trajnimi për të rriturit¹⁷.

2.1.2 Funksionimi i tregut të punës

Mekanizmi i tregut të punës në Shqipëri ka ende nevojë për përmirësim, për sa i përket ndërmjetësimit efikas dhe gjithëpërfshirës, si dhe përputhjes më të mirë të ofertës dhe kërkesës për punë. Kanalet joformale (kontaktet personale, rekomandimet nga të tjerët) janë kanali më i rëndësishëm dhe më i përdorur për rekrutimin e punonjësve, sipas Anketës së Aftësive për Punësim dhe Produktivitet të vitit 2018 të Bankës Botërore¹⁸. Kompanitë e mëdha dhe ato me pronësi të huaj janë më të prirura të shfrytëzojnë kanalet joformale për rekrutimin e stafit¹⁹.

¹⁶

https://www.cedefop.europa.eu/files/osnabrueck_declaration_eu2020.pdf

¹⁷ Disa nga objektivat e rëndësishme të vendosur në nivel BE-je janë: deri në vitin 2025 të rritet shkalla e të diplomuarve të punësuar nga AFP-ja në 82 për qind; të rritet për qind e të sapodiplomuarve nga AFP-ja që përfitojnë nga ekspozimi në të nxëniet me bazë punën në 60 për qind; deri në vitin 2030 të rritet pjesëmarrja e të rriturve të moshës 25–64 vjeç në mësim gjatë 12 muajve të fundit në 60 për qind, nga 44 për qind në vitin 2019, si dhe të rritet përqindja e të rriturve të moshës 16–74 vjeç që kanë të paktën aftësi bazë digjitale në 80 për qind nga 54 për qind në vitin 2021.

¹⁸ Banka Botërore (2018): Kërkesa për Aftësi në Shqipëri: Një Analizë e Ankës së Aftësive Drejt Punësimit dhe Produktivitetit

¹⁹ Po aty.

Dominimi i kanaleve joformale dhe ofrimi i vendeve të punës për ata, që janë të punësuar në biznese të tjera²⁰, janë tregues të vështirësive që kanë punëdhënësit në identifikimin e punonjësve me aftësitë e duhura, si dhe në gjetjen e punonjësve nëpërmjet kanaleve formale dhe shërbimeve profesionale.

Shërbimet e punësimit duhet të konsolidohen dhe të shfrytëzohen më shumë nga punëdhënësit. Studimi i Bankës Botërore i vitit 2018²¹ vlerëson se 7.4 për qind e punëdhënësve nga sektori privat përdorën shërbimet publike të punësimit për të rekrutuar punonjës. Në mënyrë të ngjashme, edhe përdorimi i shërbimeve private të punësimit është i ulët (më pak se 10 për qind). Të tilla gjetje konfirmohen pjesërisht nga një vërtetim i vitit 2022 i Këshillit të Investimeve²², sipas të cilit vetëm 15 për qind e 253 kompanive të anketuara, u drejtohen zyrtare të punës për sigurimin e fuqisë punëtore.

Shfrytëzimi i shërbimeve të punësimit nga punëkërkuesit mbetet ende një sfidë. INSTAT-i vlerëson se rreth 25.6 për qind e të rinjve që nuk janë të punësuar e as duke ndjekur shkollën apo ndonjë trajnim (NEET) janë të regjistruar në zyrat e punës (INSTAT, LFS 2021). Mbulimi i përgjithshëm i programeve aktive të tregut të punës (PATP) është rreth 5.5 për qind e numrit të përgjithshëm të punëkërkuesve të regjistruar në zyrat e punës.

Drejtimet kryesore nga kuadri i politikës së punësimit të BE-së për politikën e tregut të punës janë përcaktuar kryesisht në Shtyllën Evropiane të të Drejtave Sociale, në dokumente specifike të Komisionit Evropian për Mbështetje Aktive të Punësimit²³, si dhe në “Paketën e Mbështetjes së Punësimit të të Rinjve”²³.

Parimi i katërt i Shtyllës Evropiane e të Drejtave Sociale thekson të drejtën e çdo qytetari të BE-së për mbështetje për punësim, të ofruar në kohën e duhur dhe të përshtatur për të përmirësuar

²⁰ Po aty.

²¹ Po aty.

²² Këshilli Kombëtar i Investimeve (2022): Vërtetim mbi Disponueshmërinë dhe Cilësinë e Fuqisë Punëtore

²³ Këto dy dokumente politikash theksojnë rëndësinë e zbatimit të qasjes së aktivizimit të papunësuarve, mënyrave të ofrimit të shërbimeve të individualizuara, menaxhimit të rasteve dhe disponueshmërisë së një spektri të gjerë programesh aktive të tregut të punës për të lehtësuar integrimin në tregun e punës. Gjithashtu, disponueshmëria e një sistemi të fuqishëm monitorimi dhe vlerësimi ofron mundësinë e përshtatjes së shërbimeve dhe ofrimit të PATP-ve me nevojat e punëkërkuesve dhe ndërmarrjeve.



perspektivat e punësimit apo të vetëpunësimit. Kjo nënkupton të drejtën për të marrë mbështetje për të kërkuar punë, për t'u trajnuar dhe rikualifikuar. Për më tepër, përmes përcaktimeve të kësaj shtylle të rinjve u garantohet e drejta për të vazhduar arsimimin, trajnimin ose iu ofrohet një punë, brenda 4 (katër) muajve nga momenti kur mbeten të papunë ose largohen nga arsimi (Garancia Rinore). Personat e papunë kanë të drejtë për mbështetje të personalizuar, të vazhdueshme dhe të qëndrueshme, ndërsa të papunët afatgjatë kanë të drejtën e një vlerësimi individual të thelluar, jo më vonë se 18 muaj nga të qenit i papunë²⁴.

Analiza tregon se shërbimet e punësimit dhe programet e nxitjes së punësimit duhet të rrisin efikasitetin dhe nivelin e mbulimit për të adresuar mospërputhjen e aftësive mes kërkesës dhe ofertës. Arritja e këtij qëllimi mund të realizohet duke investuar në zhvillimin e produkteve digjitale për punëdhënësin dhe punëkërkuarësin, por edhe në ndryshimin e modelit të ofrimit të shërbimeve të cilat duhet të bëhen gjithnjë e më shumë pjesë e një ekosistemi më të gjerë të shërbimeve të punësimit, si në vendet anëtare të BE-së dhe me fokus më të madh në zhvillimin e aftësive, adresimin e barrierave të tjera të punëkërkuarëve për të hyrë në tregun e punës dhe për të gjetur punë, si dhe për lehtësuar tranzicionin e punësimit (nga bujqësia në industri dhe në shërbime duke përfshirë tranzicionin gjelbër, si dhe atë digjital). Kjo kërkon zhvillimin e sistemit për monitorimin dhe parashikimin e aftësive, por edhe krijimin e sistemeve mbështetëse duke u mbështetur në bashkëpunimin e një sërë aktorësh të tjerë, si: organizata jofitimprurëse, ofrues publikë e jopublikë trajnimesh, njësitë e vetëqeverisjes vendore, ofrues të shërbimeve sociale, organizatat e punëdhënësve, partnerët socialë, agjenci private punësimi, agjencitë e punësimit të përkohshëm etj. Nevojitet bashkëpunim gjithnjë e më shumë në partneritet me aktorët e tjerë në ekosistem për të ofruar mbështetjen e nevojshme, për të ndihmuar integrimin e personave nga grupet e veçanta në tregun e punës si: të rinjtë (përmes programit të

garancisë rinore), personat me aftësi të kufizuara (përmes Fondit Social të Punësimit), viktimat e dhunës në familje etj. Gjatë këtij procesi, duhet demonstruar përshtatshmëri dhe fleksibilitet i gjerë në hartimin dhe ofrimin e shërbimeve dhe programeve të nxitjes së punësimit, përmes një rrjeti shërbimesh punësimi, që u përgjigjet nevojave individuale të të papunëve dhe nevojave të tregut të punës me një kuadër të fuqishëm monitorimi dhe vlerësimi.

Për sa u përket agjencive private të punësimit dhe ofruesve jopublikë të shërbimeve të punësimit, duhet të rishikohet korniza ligjore dhe të zhvillohen masa mbështetëse për t'i përfshirë ato si pjesë e ekosistemit për ofrimin e shërbimeve të punësimit.

2.1.3 Cilësia e punës

Shqipëria duhet të bashkërendojë politikat e saj me ato të BE-së edhe në fushën e cilësisë së punës dhe punës së denjë. Punësimi informal edhe pse në trend rënës, mbetet relativisht më i lartë tek të rinjtë, punëtorët me kualifikim të ulët dhe në sektorë të caktuar të ekonomisë, si: bujqësia, ndërtimi dhe shërbimet e ushqimit dhe të akomodimit. Në vitin 2021 rezultoi se vetëm 47.9 për qind (nga 41.2 për qind në vitin 2016) e të punësuarve janë të punësuar me pagë²⁵, ndërsa pjesa tjetër janë punëtorë pa pagë që punojnë si të vetëpunësuar apo me familjet e tyre²⁶. Punësimi informal në sektorin jobujqësor²⁷ i cili përfshin edhe marrëdhëniet gjysmëformale të punës²⁸ sipas INSTAT-it në vitin 2021 ishte 29.4 për qind (nga 32 për qind më 2016).

²⁵ Norma mesatare për vendet e Ballkanit Perëndimor ishte 73 për qind.

²⁶ Rreth 32 për qind e të punësuarve ishin të vetëpunësuar (punëdhënës ose të vetëpunësuar pa asnjë të punësuar) dhe 20.1 për qind janë punëtorë të pa ndonjë pagë të caktuar në biznesin familjar në vitin 2021 sipas AFP-së. Nga këndvështrimi gjinor, rezultoi se gratë kanë 1.5 herë më shumë gjasë se burrat të jenë punësuar në biznesin familjar. Vlerësimet e marra nga AFP tregojnë se 27.3 për qind e grave të punësuar dhe 14.4 për qind e burrave të punësuar janë të punësuar në biznesin familjar.

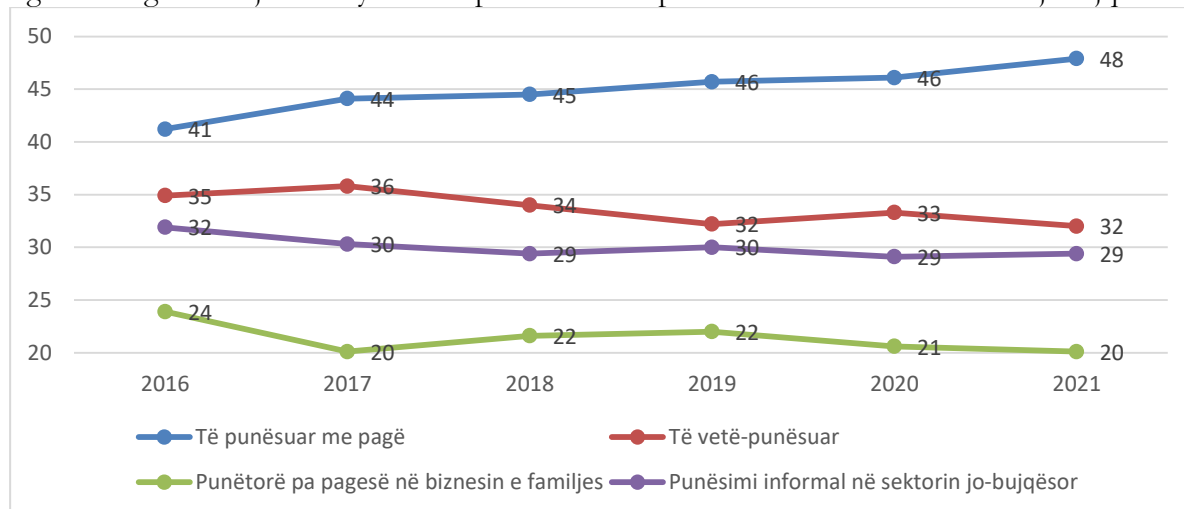
²⁷ Punësimi informal përfshin punonjësit në sektorët jobujqësorë, për të cilët marrëdhëniet ekonomike me punëdhënësin nuk mbulohen ose mbulohen pjesërisht nga marrëveshjet formale, si: punonjësit që nuk përfitojnë pushim vjetor me pagesë apo pushim mjekësor me pagesë në rast sëmundjeje, apo punonjësit që përfitojnë pushim vjetor të paguar dhe pushim mjekësor të paguar, por punëdhënësit e tyre nuk paguajnë kontribute për sigurimet shoqërore për ta.

²⁸ Ku një pjesë e pagës raportohet në autoritetet tatimore dhe një pjesë tjetër paguhet me para në dorë dhe, si rrjedhojë, nuk raportohet.

²⁴ Disa nga objektivat e rëndësishëm të vendosura në nivel BE-je janë: deri në vitin 2030 të ulët shkalla e të rinjve NEET të moshës 15-29 vjeç në 9 për qind nga 13.1 për qind në vitin 2021; të rritet për qind e popullsisë së moshës 20 deri në 64 vjeç të punësuar në 78 për qind nga 73.1 për qind në vitin 2021; të rritet për qind e të gjithë të rriturve që marrin pjesë në mësim çdo vit në 60 për qind nga 44 për qind në vitin 2019.



Figura 7: Figura: Llojet e ndryshme të punësimit dhe punësimi informal në sektorin jobujqësor



Burimi: INSTAT, Tregu i punës (2016–2021)

Sipas një vlerësimi të kryer nga Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal, rreth 1/3 e punonjësve nuk deklarojnë të ardhura të plota nga punësimi dhe rreth gjysma e përfaqësuesve të bizneseve të intervistuar pohuan se punësimi i punëtorëve me kontrata që nuk pasqyrojnë pagën e plotë (p.sh., duke raportuar vetëm pagën minimale), është një praktikë e zakonshme²⁹.

Aksidentet në punë kanë pasur prirje rritëse gjatë rimëkëmbjes së aktiviteteve ekonomike pas pandemisë COVID 19³⁰. Sipas inspektimeve të kryera është konstatuar se të gjitha janë shkaktuar nga faktorë të parandalueshëm, të cilët mund të eliminoheshin duke zbatuar masat tashmë të njohura dhe të disponueshme për sigurinë dhe shëndetin në punë (SSHPI). Monitorimet nga Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH) kanë konfirmuar shumë dobësi në plotësimin e kushteve të punës nga subjektet në lidhje me sigurinë dhe shëndetin në punë. Rreth 23 për qind e subjekteve të inspektuara ose nuk marrin fare masa, ose nuk marrin mjaftueshëm masa mbrojtëse kolektive dhe individuale për punonjësit e tyre³¹. Ndërsa rreth 84

për qind e subjekteve të inspektuara e kanë dokumentin e vlerësimit të riskut, cilësia e tyre mbetet një çështje kryesore e cila ka nevojë për përmirësim të ndjeshëm³².

Punësimi informal dhe pa pagë të caktuar pasqyrohet në përqindjen e lartë të punësimit në bujqësi: 34 për qind e të gjitha vendeve të punës në vitin 2021 ishin në bujqësi (29 për qind e të gjitha vendeve të punës për burra dhe 40 për qind e të gjitha vendeve të punës së grave) nga 38.2 për qind në vitin 2017. Tranzicioni i ekonomisë nga bujqësia drejt industrisë dhe shërbimeve (si dhe drejt ekonomisë së gjelbër dhe digjitale) pritet të ulë gradualisht punësimin informal dhe pa pagë fikse. Megjithatë, përmirësimi i kushteve të punës për punë të denjë, veçanërisht në sektorët jobujqësorë, si dhe ato që lidhen me shëndetin dhe sigurinë në punë, paraqet sfida të reja drejt rritjes së kërkesës dhe reagimit, si nga punëdhënësit, ashtu edhe nga punonjësit për përmirësimin e mjediseve të punës në vendin e punës nëpërmjet: (i) rritjes së ndërgjegjësimit dhe të kuptuarit të tyre në lidhje me të drejtat dhe përgjegjësitë dhe kërkesat ligjore (duke përfshirë rreziqet e mundshme dhe koston direkte dhe indirekte të mosrespektimit të kërkesave ligjore) të kushteve të punës dhe procesit të inspektimit, si dhe promovimin e kulturës parandaluese dhe mbështetëse për sigurinë dhe shëndetin në punë; (ii) përmirësimit të monitorimit

²⁹ Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal (2022): Performanca e Ekonomive të Ballkanit Perëndimor në lidhje me Shtyllën Evropiane të të Drejtave Sociale. Vlerësimi i Shqipërisë 2021

³⁰ Po aty. Megjithëse monitorimi dhe raportimi për aksidentet në punë janë përmirësuar, statistikën e raportuar duhet të përdoren ende me kujdes për shkak të niveleve të ulëta të raportimit

³¹ Ndërsa përqindja e subjekteve që nuk ofrojnë masa mbrojtëse adekuate për grupe të veçanta ka shkuar në 30 për qind.

³² IP gjithashtu ka identifikuar se rreth 52 për qind e subjekteve të inspektuara janë pa Këshillin e SSHPI, rreth 72 për qind pa përfaqësues të Këshillit të SSHPI dhe 70 për qind pa koordinator të SSHPI-së.



dhe inspektimit në vendin e punës nga ISHPSHSH-ja; dhe (iii) rishikimit dhe të plotësimit të kuadrit të politikave për të krijuar stimuj të përshtatshëm, mekanizma, si dhe shërbime mbështetëse drejt përmirësimit të kushteve të punës në vendin e punës³³.

Për këtë arsye nevojitet përmirësim i vazhdueshëm i politikave që zbutin tranzicionin nga bujqësia drejt industrisë dhe shërbimeve (dhe ekonomisë së gjelbër dhe digjitale).

Kuadri kryesor i politikave të BE-së për punën e denjë është përcaktuar në Shtyllën Evropiane të të Drejtave Sociale, sipas parimeve të së cilës, punonjësit, pavarësisht nga lloji dhe kohëzgjatja e marrëdhënies së punës, kanë të drejtë themelore për trajtim të drejtë dhe të barabartë në lidhje me kushtet e punës, përfshirjen në mbrojtje sociale dhe trajnim. Shtylla Evropiane e të Drejtave Sociale kërkon nxitjen e tranzicionit drejt formave të punësimit pa afat të caktuar, por, në të njëjtën kohë, edhe garantimin e fleksibilitetit të nevojshëm për punëdhënësit për t'u përshtatur me shpejtësi ndaj ndryshimeve në kontekstin ekonomik. Për sa i përket sigurisë dhe shëndetit në punë, të drejtat e punonjësve garantohen në *acquis* të posaçme të BE-së, të cilat janë transpozuar ose pritët të transpozohen në legjislacionin kombëtar.

2.2 Politikat aktuale të tregut të punës dhe sfidat institucionale

Gjatë viteve të fundit në Shqipëri janë hedhur hapa të rëndësishëm drejt forcimit dhe përmirësimit të shërbimeve të politikave të punësimit dhe aftësive, veçanërisht nëpërmjet forcimit të rolit të sektorit publik në ofrimin e shërbimeve të punësimit, si dhe modernizimit të sistemit të arsimit dhe formimit profesional.

Politikat e tregut të punës dhe aftësive udhëhiqen nga Ministria e Financës dhe Ekonomisë. Gjithashtu, politika e tregut të punës janë pjesë e mekanizmit sektorial të integruar, i cili në këtë fushë prioritar funksionon nëpërmjet

Grupit të Menaxhimit të Integruar të Politikave (GMIP) “Punësimi dhe Aftësitë”. GMIP luan rol kyç në vendimmarrjen e përbashkët në nivel të lartë politik, por ka edhe rol udhëheqës në zbatimin e bashkërenduar të qëllimeve të politikës dhe në monitorimin e zbatimit.

Ministria ka kompetenca të drejtpërdrejta për hartimin e politikave strategjike dhe të kuadrit ligjor, si dhe për sigurimin e bashkërendimit dhe bashkëpunimit institucional mes institucioneve kyçe të sektorit, të cilat janë:

- Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive (AKPA) – si përgjegjëse për zbatimin e politikave publike dhe ofrimin e shërbimeve të drejtpërdrejta të punësimit dhe administrimin e ofruesve të arsimit e formimit profesional;

- Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve (AKAFPK) – si përgjegjëse për zhvillimin dhe zbatimin e Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve dhe sigurimin e cilësisë në AFP

- Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH), si përgjegjës për sigurimin e zbatimit të legjislacionit të punës dhe mbrojtjes së punëmarrësve.

Përveç institucioneve përgjegjëse në nivel qendror, si dhe institucioneve zbatuese, një rol kyç në zbatimin e politikave të punësimit dhe të zhvillimit të aftësive luan koordinimi dhe bashkërendimi ndër-institucional me ministritë përgjegjëse për çështjet e arsimit dhe mbrojtjes sociale, agjencitë e tyre zbatuese, si dhe me njësitë e vetëqeverisjes vendore.

2.2.1 Shërbimet e punësimit

Tranzicioni drejt modelit të ri të shërbimeve me tri nivele, me në qendër klientin është në themel të një procesi transformimi përmbajtësor dhe organizativ të shërbimeve publike të punësimit, i cili synon të arrijë ndikim më të lartë në tregun e punës, nëpërmjet shërbimeve të përshtatura për nevojat e përfituesve dhe rritjes së performancës e efikasitetit në ofrimin e këtyre shërbimeve. Ky model bazohet në ofrimin e shërbimit të orientuar nga punëkërkuesi dhe karakteristikat e tij individuale e social-ekonomike dhe, në mënyrë të veçantë, te faktorët e riskut që ky punëkërkues të bëhet i papunë afatgjatë.

Procesi i zbatimit të reformës e të modelit të ri të shërbimeve u shoqërua me zhvillimin e instrumenteve të posaçme, si profilizimi dhe

³³ Veçanërisht për barrën fiskale nga tatimi i punës për pagat e ulëta, ndihmën ekonomike dhe kushtet e sigurisë dhe shëndetit në punë. Barra fiskale e të ardhurave nga puna është ndryshimi midis pagës bruto dhe neto e cila krijon një kosto shtesë për punonjësit, për shkak të kontributeve për sigurimet shoqërore dhe tatimit mbi pagë. Sipas raportit të Këshillit të Bashkëpunimit Rajonal lidhur me Performancën e Ekonomive të Ballkanit Perëndimor në lidhje me Shtyllën Evropiane të të Drejtave Sociale, një e treta e bizneseve shqiptare i konsiderojnë taksat e pagave dhe kontributet e sigurimeve shoqërore si një pengesë të rëndë për rritjen e biznesit.



zhvillimi i planit individual të punësimit për çdo punëkërkuar të regjistruar. Gjithashtu, për këtë qëllim, në periudhën 2019-2021, janë rikonceptuar dhe riorganizuar infrastruktura dhe proceset e punës së zyrave të punësimit. Në këtë kontekst, është përforcuar sistemi i komunikimit të brendshëm të shërbimeve të punësimit dhe prej vitit 2021, këto shërbime ofrohen nëpërmjet një sistemi informatik. Megjithatë është e nevojshme të konsolidohet më tej ofrimi i shërbimeve të punësimit sipas modelit të shërbimeve me tri nivele, në të gjithë territorin e vendit, si dhe të rritet cilësia e ofrimit të këtyre shërbimeve. Raporti i numrit të specialistëve të zyrave të punës me numrin e punëkërkuarve të regjistruar në zyrat e punës është rreth 1 me 600, katërfish më i lartë se mesatarja e vendeve të BE-së dhe dyfishi i mesatares së rajonit.

Përveç punëkërkuarve, klientë të shërbimeve të punësimit janë edhe punëdhënësit. Aktualisht, shërbimet për punëdhënësit përfshijnë asistencë për rekrutimin dhe mundësi për shpalljen e vendeve të lira të punës. Punëdhënësit mund të jenë edhe partnerë të AKPA-së dhe strukturave të saj rajonale e vendore të punësimit për zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit. Por, mund të bëhet më shumë për të përmirësuar gamën e shërbimeve të ofruara për punëdhënësit, si dhe për të rritur shtrirjen e shërbimeve.

Komunikimi i jashtëm me punëkërkuar e punëdhënësit lehtësohet nga qasja për krijimin e produkteve digjitale dhe shërbime online dhe lëvizëse, krahas shërbimeve tradicionale në zyra. Transformimi digjital është tema që përshkon të gjitha proceset e rritjes dhe modernizimit të AKPA-së, e cila duhet të përshtatet dhe të përfitojë nga ndryshimet teknologjike për të përmirësuar dhe rritur mbulimin e shërbimeve, për t'i përshtatur ato me nevojat e klientëve por edhe për të përmirësuar eficiencën dhe për të ruajtur relevancën në tregun e punës, por duke garantuar që format e reja të ofrimit të shërbimeve të harmonizohen me format tradicionale, për të siguruar që shërbimet janë të disponueshme edhe për ato grupe të popullsisë që kanë kuptim dhe/ose akses më të ulët ndaj mjeteve të teknologjisë së informacionit.

Pavarësisht përpjekjeve për reformim e përmirësim të shërbimeve, ndërmjetësimi në tregun e punës mbetet ende i ulët. Gjatë vitit 2021, zyrat e punës kanë arritur t'u ofrojnë shërbime rreth 50 për

qind të të papunëve. Për më tepër, një ndër sfidat kryesore të shërbimeve publike të punësimit mbetet integrimi në tregun e punës i punëkërkuarve të papunë nga grupet e veçanta³⁴. Më shpesh, këto grupe janë të rinjtë në tregun e punës jo në arsim apo punësim (19 për qind)³⁵; punëkërkuarët afatgjatë (50 për qind), ata mbi 45 vjeç (47 për qind), apo ata të cilët kanë dizavantazhe të tjera sociale³⁶, gjë që e bën të domosdoshme rritjen e cilësisë dhe efektivitetit të shërbimeve të ofruara nga AKPA-ja³⁷. Me qëllim ofrimit të shërbimeve efektive për punëkërkuarët nga grupet e sipërpërmendura, shërbimet e punësimit duhet të zgjerojnë bashkëpunimin me ofrues jopublikë shërbimesh, si organizata jofitimprurëse apo agjenci private punësimi³⁸, si dhe të konsolidojnë më tej ofrimin e shërbimeve të bashkërenduara me njësitë e qeverisjes vendore.

AKPA-ja ka marrë përsipër edhe një rol të rëndësishëm për mbledhjen, analizimin dhe shpërndarjen e informacionit për tregun e punës. Informacioni mbledhet kryesisht nga agjenci të tjera qeveritare dhe statistika zyrtare. Në vijim, mbetet për t'u vlerësuar potenciali i zhvillimit të sistemit për të kryer analiza të mirëfillta të tregut të punës, për të integruar të dhëna edhe nga sektori privat si dhe për të identifikuar nevojat për aftësi aktuale dhe për të ardhmen.

2.2.2 Programet e nxitjes së punësimit

Në kuadër të zbatimit të Strategjisë së Punësimit 2014–2022, si dhe në vijim të fokusit të vendosur

³⁴ Në vitin 2021 vetëm 6 për qind e punëkërkuarve të regjistruar në AKPA që u punësuan i përkisnin njëres prej kategorive të veçanta të identifikuar (përfutjes të ndihmës ekonomike, persona me aftësi ndryshe apo punëkërkuar nga pakicat romë dhe egjiptiane); ndonëse këta të fundit përbënin 41 për qind të stokut të punëkërkuarve të papunë të regjistruar.

³⁵ AKPA, 2022

³⁶ AKPA, Analiza vjetore 2021

³⁷ European Commission, 2022: 2022 Economic Reform Programmes of Albania, Montenegro, North Macedonia, Serbia, Turkey, Bosnia and Herzegovina, and Kosovo*, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/ip180_en_0.pdf

³⁸ Ka një numër në rritje të Agjencive Private të Punësimit (APrP) të pranishme në tregun e shërbimeve të tregut të punës. Disa prej tyre vlerësohen shumë nga punëdhënësit. Krahasuar me organizata publike, organet private konsiderohen më fleksibël, më pak burokratike dhe më të orientuara drejt shërbimeve dhe mund të kenë informacion dhe rrjete të rëndësishme me aktorët kryesorë në tregun e punës. Kështu, forca e agjencive private të punësimit qëndron në aftësinë e tyre për të ndërhyrë me shpejtësi dhe me efikasitet në një sektor të caktuar të tregut të punës, duke ofruar shërbime cilësore të personalizuara në një mënyrë më fleksibël.



në nxitjen e punësimit nëpërmjet alokimit të fondeve në rritje, institucionet ndërmorën një reformë të programeve të nxitjes së punësimit, e cila synonte të garantonte zbatim të individualizuar, të trajtonte nevojat specifike të punëkërkuësve të papunë, të ofronte programe nxitjeje specifike, sidomos për grupe, të cilat kanë më shumë vështirësi për t'u afruar në tregun e punës, të përmirësonte procedurat e targetimit, si dhe të zgjeronte tipologjitë e punëdhënësve partnerë në zbatim. Kuadri operacional për zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit u plotësua me programe që variojnë nga mbështetje me subvencionim të kostos së punësimit, trajnim në vendin e punës, praktika profesionale, deri te programe të tilla si: vetëpunësimi dhe puna në komunitet.

Pavarësisht angazhimit të qeverisë dhe prioritizimit të programeve të nxitjes së punësimit, zbatimi i programeve të reformuara hasi në sfida të dukshme, të shkaktuara nga procesi i ristrukturimit të AKPA-së dhe strukturave të saj rajonale e vendore, nga mungesa e kapaciteteve për të përballuar ndryshimet e shpejta. Këto vështirësi dhe mungesa e kapaciteteve të strukturave zbatuese ka sjellë nivel të ulët absorbimi të programeve të së punësimit gjatë dy viteve të fundit³⁹. Efektiviteti i tyre duhet ende të analizohet nëpërmjet vlerësimeve të jashtme dhe nevojitet më shumë përshtatje e programeve të nxitjes së punësimit aktuale bazuar në evidencën e mbledhur si me punëdhënësit ashtu edhe me punëkërkuësit. Për më tepër, fondet e disponueshme konsiderohen tradicionalisht si një nga kufizimet kryesore për zgjerimin e programeve të nxitjes së punësimit. Krahësuar me vendet e BE-së, Shqipëria ka ndarë fonde të kufizuara për programet e nxitjes; ndërsa nivelet e alokimit ishin shumë të ngjashme në krahasim me vendet e rajonit. Kështu që, ka nevojë të eksplorohej mundësitë për të rritur nivelin e financimit në afat të mesëm duke përfshirë shfrytëzimin e burimeve të bashkive dhe ato të BE-së.

2.2.3 Arsimi dhe formimi profesional

Sistemi i arsimit dhe formimit profesional në vend mori një hov dhe vëmendje të veçantë me zbatimin e Strategjisë së Punësimit dhe Aftësive 2014–2022⁴⁰, në kuadër të së cilës formimi dhe kualifikimi i forcës së ardhshme të punës dhe integrimi i saj në përputhje me nevojat e një tregu pune në zhvillim mori theks të posaçëm në politikat publike. Si rezultat, gjatë viteve të fundit janë hedhur hapa të rëndësishëm në konsolidimin e kuadrit rregullator e institucional, në zhvillimin dhe zbatimin e mëtejshëm të Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve, e cila u referencua me Kornizën Evropiane të Kualifikimeve (KEK).⁴¹ Gjithashtu, përpjekjet kryesore të institucioneve përgjegjëse u përqendruan në riorganizimin dhe optimizimin e rrjetit të ofruesve publikë të AFP-së, proces i cili pritet të ketë ndikim të dukshëm në zgjerimin e ofertës së AFP-së, në kontekstin e të nxënësve gjatë gjithë jetës.

Rezultat i përpjekjeve për rritjen e cilësisë dhe rëndësisë së AFP-së në tregun e punës dhe për të rinjtë e të rriturit, ishte zhvillimi dhe vënia në zbatim e kornizës së sigurimit të cilësisë, e cila bazohet në ndërveprimin dhe ballafaqimin e rezultateve të vetëvlerësimit me procese të vlerësimit të jashtëm siç janë: akreditimi, monitorimi dhe inspektimi. Miratimi dhe nisja e zbatimit të procesit të akreditimit janë një hap tejet i rëndësishëm për krijimin e një kulture të cilësisë në sistem. Megjithatë, korniza e sigurimit dhe zhvillimit të cilësisë në AFP ka nevojë të plotësohet më dy funksione të rëndësishme, siç janë inspektimi dhe monitorimi. Monitorimi i ofruesve publikë të AFP-së duhet të zhvillohet në përputhje me fushat e cilësisë, standardet dhe kriteret e vetëvlerësimit, akreditimit dhe inspektimit.

Një dimension shumë i rëndësishëm i garantimit të cilësisë në AFP është edhe kualifikimi fillestar dhe zhvillimi i vazhduar profesional i mësimeve. Në këtë aspekt, është institucionalizuar programi për kualifikimin fillestar të mësimeve, ndërsa zhvillimi i vazhduar

³⁹ Ministria e Financave dhe Ekonomisë (2021): National Employment and Skills Strategy 2019-2022, Annual Report 2020, p.23, <https://financa.gov.al/wp-content/uploads/2021/06/NESS-Annual-Progress-Report-2020.pdf>

⁴⁰ Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi (SKPA) 2014–2020 miratuar me VKM 818, datë 26.11.2014; dhe Plan i Veprimit I SKPA 2020–2022 miratuar me VKM nr. 659, datë 10.10.2019.

⁴¹ Ligji nr. 10247, datë 4.3.2010, i ndryshuar “Për kornizën shqiptare të kualifikimeve” dhe urdhër nr. 99 i MFE-së, datë 25.5.2021, “Për miratimin e katalogut kombëtar të kualifikimeve profesionale”.



profesional mbetet një sfidë komplekse, trajtimi i së cilës do të jetë përcaktues për suksesin e ofrimit të AFP-së, që i përgjigjet tregut dinamik të punës dhe i përgatit të rinjtë e të rriturit për tranzicionin e dyfishtë.

Njohja e të nxënit të mëparshëm joformal dhe informal, si dhe përfshirja në KSHK e kualifikimeve gjatë gjithë jetës mbeten ende të parregulluara në praktikë, ndonëse Korniza e Kualifikimeve mund të krijojë hapësirën për njohjen e tyre. Njohja e të nxënit të mëparshëm⁴² është një instrument i rëndësishëm për të nxitur përfshirjen e punëmarrësve, duke përmirësuar shanset e tyre për mobilitet në tregun e punës.

Përveç përpjekjeve të përmendura më sipër, oferta private e AFP-së është një potencial ende i pashfrytëzuar, i cili duhet vënë në shërbim të objektivave të përgjithshme të strategjisë së aftësisë.

Synimi kryesor dhe sfida më komplekse e sistemit të AFP-së mbetet përditësimi, zgjerimi dhe përshtatja e ofertës së AFP-së me nevojat e tregut të punës, për të reduktuar mospërputhjen e aftësive.

Zhvillimi i një sistemi të besueshëm dhe cilësor të AFP-së në vend është një proces i dykahshëm, që kërkon kohë jo vetëm për maturimin dhe përmirësimin e ofruesve të AFP-së, por edhe për maturimin dhe konsolidimin e sektorit privat. Bashkëpunimi me sektorin privat në fushën e ofrimit të AFP-së, edhe pse ndoshta më i zhvilluari në sektorin e punësimit dhe aftësive, kryesisht falë bashkëpunimit në nivel zbatimi ndërmjet ofruesve të AFP-së kompanive, për zhvillimin e praktikave profesionale në biznes.⁴³ Njësitë e zhvillimit⁴⁴, të krijuara pranë çdo ofruesi të AFP-së, synojnë edhe lehtësimin e marrëdhënies me sektorin privat,

ndërkohë që janë ngritur dy komitete sektoriale. Pavarësisht këtyre përpjekjeve, angazhimi i sektorit privat mbetet ende në faza të hershme. Në planin afatgjatë është e nevojshme që të rritet besueshmëria dhe atraktiviteti i sistemit të AFP-së, ku një kontribut thelbësor do të japin modelet e suksesshme të kthimit të investimit të frekuentimit të AFP-së.

Modelet e suksesshme mund të kenë efekt pozitiv në rritjen e angazhimit të punëdhënësve në sistemin e AFP-së, si instrument për të garantuar se kontributet e punëdhënësve rrisin angazhimin në sistem dhe, nga ana tjetër, garantojnë që aftësitë e përfutuara përkojnë me nevojat e tyre.

2.2.4 Inspektimi i punës

Inspektimi i punës ka si qëllim promovimin dhe garantimin e pajtueshmërisë me legjislacionin e punës, në veçanti sigurimin e respektimit të kushteve të denja të punës, standardet e shëndetit dhe sigurisë në punë si dhe respektimin e të drejtave të punës. Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Shoqërore (ISHPSHSH) është institucioni i ngarkuar me funksionet e inspektimit në fushën e marrëdhënieve të punës.

Sistemi i inspektimit të punës është konsoliduar më tej vitet e fundit, në sajë të analizës funksionale, përcaktimit të funksioneve dhe kompetencave vendimmarrëse dhe inspektuese, si dhe nëpërmjet zhvillimit të sistemit digjital për menaxhimin e inspektimeve, me funksione e procedura që mbështesin inspektimin bazuar në vlerësimin e riskut. Po ashtu, janë zhvilluar disa praktika për afrimin me sektorin privat, duke rritur komunikimin dhe bashkëpunimin për të siguruar rritjen e pajtueshmërisë ligjore, nëpërmjet ndryshimit në sjelljen dhe praktikën e punëmarrësve.

Ndonëse inspektimet dhe ndërmarrja e masave sanksionuese janë një element i rëndësishëm i inspektimit të punës, këto nuk janë gjithmonë të përshtatshme apo të mjaftueshme për të siguruar që shkeljet të identifikohen dhe të dekurajohen. Në këtë kuadër, promovimi i një kulture të favorshme për kushtet dhe marrëdhëniet e punës duhet të jetë në themel të punës së transformimit të inspektoratit drejt një shërbimi modern, ku sanksionet do të vazhdojnë të ekzistojnë, në rast se format e tjera të bashkëpunimit kanë dështuar.

Gjithashtu, ndërgjegjësimi, rritja e bashkëpunimit, komunikimit dhe këshillimi i

⁴² VKM nr. 427, datë 26.6.2019, “Për miratimin e kriterëve dhe të procedurave për përfshirjen e kualifikimeve për të nxënit gjatë gjithë jetës, sipas niveleve të kornizës shqiptare të kualifikimeve, për arsimin dhe formimin profesional”.

⁴³ Urdhër i MFE-së 220, datë 16.9.2020, “Për miratimin e rregullores “Për zbatimin e praktikave profesionale në biznes në kuadër të ndjekjes së programeve të AFP-së në institucionet publike të arsimit dhe formimit profesional”.

⁴⁴ Udhëzim i MFE-së nr. 14, datë 27.5.2021, “Për mënyrën e organizimit dhe veprimtarisë së institucioneve të arsimit dhe formimit profesional, si dhe aspektet e menaxhimit të burimeve njerëzore, përbërjes së njësisë së zhvillimit të ofruesve të arsimit dhe formimit profesional dhe zhvillimit të vazhduar profesional të personelit”



sektorit privat, punëdhënësve dhe punëmarrësve janë domosdoshmëri në kushtet kur burimet njerëzore dhe financiare për inspektimin janë të pamjaftueshme për të mbuluar me inspektime formale mijëra biznese në sektorë të ndryshëm.

Sfidat në vijim për inspektimin në punë përfshijnë, ndër të tjera, menaxhimin e ndryshimit brenda institucionit, për të siguruar kuptimin dhe zbatimin e praktikave të reja të punës nga vetë inspektorët. Nga ana tjetër, komunikimi dhe shkëmbimi i informacionit me institucione të tjera kyçe, si: Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve (DPT), Instituti i Sigurimeve Shoqërore (ISSH) apo njësitë e qeverisjes vendore, krahas organizatave të punëdhënësve dhe punëmarrësve duhet të shërbejë për kuptimin dhe monitorimin e tendencave dhe zhvillimeve në sektorë specifike, për përfundimin në kohë të informacionit të detajuar dhe shmangien e barrës së inspektimeve të shumëfishta për bizneset.

Me qëllim garantimin e respektimit të legjislacionit të punës është e nevojshme të analizohen faktorët kryesorë përcaktues të sjelljes së punëdhënësve dhe punëmarrësve në treg. Njohja e këtyre faktorëve mund të orientojë qartë hartimin e politikave, por edhe vlerësimin e legjislacionit të punës, kur është i paqartë apo krijon barrë administrative për punëdhënësin dhe punëmarrësin.

Në kontekstin ku roli i organizatave sindikale është ende i dobët dhe mungojnë përvojat e mira, një drejtim i rëndësishëm i punës së ISHPSSHSH-së duhet të jetë konsolidimi i marrëdhënies me partnerët socialë për parandalimin, monitorimin e sinjalizimin e rasteve të mosrespektimit të të drejtave të punëmarrësve, në përmbushje të funksionit për zbutjen e konflikteve në vendin e punës.

2.2.5 Partneriteti social

Roli dhe përfshirja e partnerëve socialë në sektorin e punësimit dhe aftësive është e parashikuar në legjislacionin që rregullon marrëdhëniet e punës, politikat e punësimit dhe arsimin dhe formimin profesional, nëpërmjet një sërë mekanizmesh ligjorë. Një sërë ligjesh parashikojnë krijimin dhe funksionimin e organeve këshillimore, me pjesëmarrjen e partnerëve socialë në aspekte të ndryshme të zbatimit të politikave në fushën e punësimit, arsimit dhe formimit

profesional dhe marrëdhënies të punës⁴⁵. Në përgjithësi, angazhimi i sektorit privat në AFP është i orientuar nga oferta dhe i drejtuar nga institucionet publike⁴⁶.

Bashkëpunimi me sektorin privat dhe partneriteti social mund të konsolidohen më tej, edhe në funksion të forcimit të pozitës negociuese të punëmarrësve, sidomos në sektorët me punësim të lartë. Organet e krijuara me ligj, por edhe organizatat e punëdhënësve duhet të luajnë një rol më aktiv si përfaqësues të drejtpërdrejtë të interesave të punëdhënësve apo punëmarrësve në përgjithësi.

Bazuar në disa përvoja pozitive të interesit në rritje të partnerëve socialë, në veçanti të sektorit privat për t'u angazhuar në zbatimin dhe pjesërisht në zhvillimin e ofertës së AFP-së, është e qartë nevoja për të pasur komunikim të vazhdueshëm me partnerët socialë për të bërë të mundur që këta të angazhohen në formulim politikash, organizim, zhvillim, zbatim monitorim të marrëdhënies, të punës, politikave të tregut të punës dhe AFP-së.

Nga ana tjetër është e rëndësishme të forcohet roli i partnerëve socialë në përpilimin, zbatimin dhe menaxhimin e kontratave kolektive. Praktikrat rajonale dhe më gjerë tregojnë se kontratat kolektive duhet të kenë një afat të paracaktuar, me mundësinë e zgjatjes me miratimin e partnerëve. Instrumentet e kontratave kolektive duhet të rishikohen për të përforcuar rolin e partnerëve socialë, por edhe për të reflektuar dinamikën në tregun e punës.

2.2.6 Legjislacioni për mbrojtjen e punësimit

Rregullat e hyrjes dhe daljes nga puna janë jetike për mirëqenien e punëtorëve pasi i mbron ata nga çdo formë e shfrytëzimi, diskriminimi dhe praktikave të padrejta të largimit nga puna. Megjithatë, është po aq e rëndësishme që këto rregulla t'u lejojnë kompanive fleksibilitet për të kryer biznesin e tyre bazuar në ndryshimin e

⁴⁵ Këshilli Kombëtar i Punës, Këshilli Kombëtar i AFP-së, Këshilli Konsultativ i Punësimit, Komitetet Sektoriale, bordet drejtuese të ofruesve të AFP-së janë disa nga organet dhe platformat e angazhimit të partnerëve socialë, sipas legjislacionit të punës, AFP-së, Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve dhe legjislacionit për nxitjen e punësimit.

⁴⁶ PNUD 2020, "Studim i sistemit të arsimit dhe formimit profesional në Shqipëri".



kushteve. Kur rregullat e hyrjes dhe daljes nga puna janë shumë të rrepta për sektorin privat, kjo mund të ndikojë në praktikat e tyre të punësimit. Rregullat e rrepta të punës mund të kontribuojnë gjithashtu në informalitet më të lartë i cili nuk ofron asnjë mbrojtje sociale për punëtorët. Për këto arsye, është shumë e rëndësishme të arrihet një ekuilibër midis mbrojtjes së punëtorëve dhe fleksibilitetit të tregut të punës. Kodi i Punës në Shqipëri garanton një balancë të mirë mes fleksibilitetit dhe sigurisë në punë (mbrojtja e të punësuarve), e cili ndikon pozitivisht në krijimin e vendeve të reja të punës, bizneseve të reja dhe rritjen e bizneseve ekzistuese.⁴⁷ Vlerësimet tregojnë se Shqipëria, ngjashëm me vendet e rajonit, duhet të përmirësojë disa aspekte të legjislacionit të punës⁴⁸. Për të reflektuar format e reja të punës, në disa sektorë, si p.sh., në teknologjinë e informacionit dhe komunikimit, është e nevojshme të propozohen instrumente kontraktuale të thjeshtuara për punë afatshkurtra apo të rastësishme, si në rastin e të punësuarve sezonalë.

2.2.7 Paga minimale

Instrumenti i pagës minimale⁴⁹ është krijuar për mbrojtjen e punëtorëve nga pagat të ulëta e të padrejta dhe për reduktimin e pabarazisë në paga dhe varfërinë e punës. Megjithatë, instrumente të tilla, kur nuk hartohen mirë, mund të kontribuojnë gjithashtu në nivele më të larta të papunësisë, veçanërisht te punëtorët e pakualifikuar dhe të rinjtë në një treg pune, që karakterizohet nga konkurrenca.

Në vitin 2022, paga minimale në vend është në vlerën 34,000 lekë, në vijim të disa rritjeve të njëpasnjëshme gjatë viteve të fundit. Vlera e pagës minimale në parim duhet të reflektojë ndryshimet ekonomike, standardet e jetesës dhe rritjen e produktivitetit. Megjithatë, indeksi Kaitz, matur si raport i pagës minimale nominale ligjore ndaj pagës mesatare në ekonomi, është një tregues që përdoret për të matur kufizimin e pagës minimale në tregun e punës. Vitet e fundit, ky indeks është rritur, i vlerësuar me rreth 0.59 më 2021, nga 0.42 më 2017 dhe është më i lartë se mesatarja e vendeve evropiane (nga 0.33 deri në 0.48). Ky raport është edhe më i lartë në disa sektorë, si: bujqësia, industria nxjerrëse, ndërtimi dhe tregtia. E njëjta gjë reflektohet edhe në grup të caktuara profesionale, siç pasqyrohet në tabelën e mëposhtme. Në këtë analizë mund të vihet re edhe hendeku gjinor në paga. Pagat në sektorin privat janë gjithashtu më të ulëta, se pagat mesatare dhe pagat në sektorin publik.

⁴⁷ RCC 2021, Regional Overview of Western Balkan Economies regarding the European Social Rights 2021.

⁴⁸ Për shembull, promovimi i fleksibilitetit në tregun e punës dhe ndikimi i tij i mundshëm në rritjen e punësimit mund të eksplorohet më tej nëse për shembull kontratat me afat të caktuar mund të lejohen edhe për detyra më të përhershme, por kohëzgjatja maksimale e këtyre kontratave mund të kufizohet në një periudhë të caktuar kohor, siç është rasti për një pjesë të madhe të vendeve në rajon dhe më gjerë.

⁴⁹ Sipas Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO), paga minimale është “paga që përbën dyshemenë e strukturës së pagave me objektivin për të mbrojtur punëtorët që zënë pozicionin më të ulët në shpërndarjen e pagave”. ILO (2012): Drejtësia Sociale dhe Rritja: Roli i Pagës Minimale.



Tabela 2: Tabela: Pagat mesatare dhe indeksi Kaitz sipas profesioneve të ndryshme

Grup-profesionet (sipas ISCO-08 në nivel 2 shifror) – INSTAT, 2021	Paga mesatare			Indeksi Kaitz		
	Gjithsej	Burra	Gra	Gjithsej	Burra	Gra
Gjithsej	57 191	58 413	55 760	0,59	0,58	0,61
Ligjvënës, nëpunës të lartë të administratës shtetërore dhe drejtorë ekzekutivë	98 505	97 568	100 061	0,35	0,35	0,34
Specialistë me arsim të lartë (profesionistë)	76 879	85 136	72 303	0,44	0,40	0,47
Teknikë dhe specialistë në zbatim	64 604	67 108	61 740	0,53	0,51	0,55
Nëpunësit	59 633	61 267	58 316	0,57	0,55	0,58
Punonjës të shitjeve dhe të shërbimeve	43 466	48 331	37 066	0,78	0,70	0,92
Punonjës të kualifikuar të bujqësisë pyjeve dhe peshkimit	35 826	36 450	33 659	0,95	0,93	1,01
Zejtare, artizanë dhe profesione të lidhura me to	39 918	42 662	34 327	0,85	0,80	0,99
Punonjës të montimit dhe përdorimit të makinerive dhe pajisjeve	40 363	43 716	35 515	0,84	0,78	0,96
Punëtorë (profesione elementare)	35 115	35 778	34 028	0,97	0,95	1,00
Forcat e armatosura	66 698	67 095	63 673	0,51	0,51	0,53

Shqipëria, nga njëra anë, duhet të marrë në konsideratë indeksin Kaitz dhe vlerën e tij relative në krahasim me vendet e rajonit dhe BE-në dhe nga ana tjetër, partnerët socialë dhe Këshilli Kombëtar i Punës duhet të qëndrojnë proaktivë në vlerësimin e dinamikës së tregut të punës dhe të drejtojnë dialog të vazhdueshëm për përmirësimin e politikës së pagës minimale në Shqipëri.

2.2.8 Politika pasive e tregut të punës

Pagesat e papunësisë ofrojnë një nivel të caktuar mbrojtjeje të të ardhurave gjatë papunësisë, në mënyrë që personi i papunë të ketë kohë të mjaftueshme për të kërkuar dhe gjetur punë të përshtatshme që u përgjigjet aftësive të tij. Për të përfituar pagesën e papunësisë, punëkërkuesi duhet të ketë kontribuar në skemën e sigurimeve shoqërore, të paktën 12 muaj, të jetë i papunë në mënyrë të pavullnetshme, të jetë i regjistruar si i papunë në zyrën e punës, të jetë i gatshëm për t'u angazhuar në trajnim dhe rikualifikim dhe të mos ketë të drejtë për përfitime të tjera nga sigurimet shoqërore, përveç pensionit të pjesshëm të invaliditetit.

Mbulimi i përfitimeve të papunësisë në Shqipëri është shumë i ulët. Në vitin 2021, vetëm 680 punëkërkues morën përfitimin, ose 0.8 për qind e totalit të të papunëve të regjistruar (ose pothuajse 0.4 për qind e totalit të të papunëve sipas Anketës së Forcës së Punës) – një nga raportet më të ulëta të përfituesve të papunësisë në rajon dhe BE.

Niveli i pagesës së papunësisë është gjithashtu i ulët, i vendosur në normë fikse dhe i palidhur me nivelin e pagës së mëparshme. Niveli i pagesës së papunësisë është i vendosur në shkallën 50 për qind të pagës minimale, të paguara gjatë një periudhe 3 deri në 12 muaj. Praktika rajonale e lidh nivelin e pagesës me nivelin e pagës gjatë

punësimit, e cila ka një nivel zëvendësimi prej 50-90 për qind, ndërsa niveli minimal i rekomanduar nga ILO është 50 për qind të pagës së mëparshme referuese.

Për këtë arsye, duhen bërë analiza më të detajuara për të rishikuar mundësitë për të rritur gradualisht nivelin e pagesës së papunësisë në nivelin minimal të rekomanduar nga ILO. Kjo do të kërkonte zhvillimin e politikave për pagesën e papunësisë dhe lidhjen e saj me historinë dhe nivelet e kontributeve si dhe për të rishikuar kohëzgjatjen e pagesës, periudhën minimale të pagesës së kontributeve dhe normën e kontributeve të bazuar në konsideratat fiskale, në mënyrë që sistemi i sigurimit të papunësisë të jetë i qëndrueshëm financiarisht.

Ndihma Ekonomike (NE) është programi që ofron mbështetje për familjet e varfra⁵⁰. Mbështetja për NE është e kufizuar në një periudhë prej pesë vitesh, gjatë kësaj periudhe, përfituesit në moshë aktive pune duhet të regjistrohen në zyrën e punës dhe të pranojnë ofertat përshtatshme për punë, ose kurset për formim profesional. Kufizimi i përfitimit të ndihmës ekonomike për 5 vjet dhe kushtet e tjera të përfitimeve nga ky program theksojnë nevojën për mekanizma ndërinstitucionalë që kërkojnë ofrimin e mbështetjes së pagesës së NE, të koordinuar me shërbimet sociale dhe shërbimet e punësimit për të adresuar nevojat e tyre komplekse. Edhe pse bashkëpunimi me MSHMS-në, strukturat lokale dhe shërbimet e punësimit është përmirësuar, duhet të zgjerohen përpjekjet nga këto institucione për të zbatuar strategjinë e daljes së NE duke adresuar nevojat komplekse të

⁵⁰ Sipas të dhënave administrative, NE arriti rreth 9 për qind të popullsisë më 2021.



këtij grupi me mbështetje të integruar, të cilat kërkojnë fokus të veçantë dhe një koordinim edhe më i fortë ndërmjet këtyre institucioneve.

2.2.9 Tatimi i punës

Barra fiskale nga të ardhurat e punës e shprehur si raport ndërmjet kostove të punës për punëdhënësin dhe pagës neto që përfiton punëmarrësi, veçanërisht në rastin e pagave të ulëta, mund të ofrojë stimuj që i punësuarit të qëndrojnë jashtë punësimit formal. Në Shqipëri niveli i barrës fiskale nga të ardhurat e punës mbi pagat mesatare, në vitin 2021, ishte rreth 30 për qind⁵¹ që është i lartë për një vend me të ardhura mesatare, por relativisht i ulët, në krahasim me vendet me të ardhura të larta. Për Shqipërinë, rënia e nivelit të barrës fiskale nga të ardhurat e punës, në rastin e punëmarrësve me të ardhura të ulëta ndodh kryesisht për shkak të normës së ulët të kontributeve të sigurimeve shoqërore.

Ndaj, për të kuptuar më qartë ndikimin dhe efektet, duhen kryer analiza më të detajuara, si dhe të analizohet ndikimi fiskal për të identifikuar alternativa të ndryshme politikash për të ulur nivelin e taksimit të krahut të punës, veçanërisht normat e kontributeve për sigurimeve shoqërore për punonjësit me paga të ulëta.

III. VIZIONI, SHTYLLAT OSE FUSHAT STRATEGJIKE DHE QËLLIMET E POLITIKAVE

3.1 Vizioni

Punësim cilësor dhe aftësim gjatë të gjithë jetës për të gjithë.

3.2 Qëllimet e politikës

3.2.1 Qëllimi i politikës 1: Zhvillimi i aftësive dhe lidhje më e mirë e kërkesës me ofertën në tregun e punës për më shumë punësim

Objektivi strategjik 1.1: Reduktimi i mospërputhjes së aftësive për të gjitha profesionet

Objektivi strategjik 1.2: Rritja e nivelit të aftësive të grave dhe burrave në moshë pune

Objektivi strategjik 1.3: Funksionimi më i mirë i tregut të punës për të gjithë

Masat prioritare që do të kontribuojnë në arritjen e objektivave specifike/strategjike janë:

1. Zhvillimi i ofertës së AFP-së më relevant, fleksibël, qeverisur bazuar në fakte e që garanton vijueshmëri

Informacioni i nxjerrë nga sistemi i inteligjencës së aftësive do të përdoret për përshtatjen dhe përditësimin e ofertës së AFP-së dhe zgjerimin e ofertës së AFP-së pas të mesmes. Ky proces do të realizohet nëpërmjet një metodologjie që kombinon informacionin e tregut të punës dhe analizën e nevojave për aftësi me zhvillimin dhe zbatimin e Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve. Në këtë kuadër do të vijojë zhvillimi dhe zbatimi i mëtejshëm i KSHK-së / Katalogut Kombëtar të Kualifikimeve Profesionale, nëpërmjet hartimit të kualifikimeve të reja profesionale apo përditësimit të atyre ekzistuese.

Vëmendje e veçantë do t'i kushtohet integritetit të të nxëniet nëpërmjet punës në të gjitha programet e AFP-së të të gjitha niveleve.

Me qëllim rritjen e interesit dhe përshtatjen e sistemit të AFP-së për të rinjtë dhe të rriturit, si pjesë e ekosistemit të të nxëniet gjatë gjithë jetës, sistemi i AFP-së do të garantojë vijueshmëri në ofrimin e programeve të arsimit të mesëm profesional me kohë të pjesshme, në forma hibride, si dhe në ofrimin e programeve të AFP-së pas të mesmes. Në një periudhë afatmesme do të rishikohet oferta aktuale e AFP-së për t'u përshtatur nga perspektiva e kohëzgjatjes, vendit, burimeve, formave të organizimit dhe zbatimit. Do të përdoren qasje të tilla, që rrisin pjesëmarrjen e të rriturve në përputhje me nevojat e tyre.

Në fazën e parë të zbatimit të strategjisë do të përfundojë riorganizimi i ofruesve të AFP-së sipas planit të optimizimit të rrjetit të ofruesve publikë dhe në përputhje me zhvillimin e ekosistemit, si dhe do të ndërmerren veprime për rritjen e autonomisë së ofruesve publikë të AFP-së. Për këtë qëllim, do të rishikohet metodologjia e alokimit dhe disbursimit të buxhetit, me qëllim shpërndarjen optimale të mekanizmave financiarë për ofruesit publikë të AFP-së, por edhe për t'i nxitur ata të kërkojnë burime të tjera të gjenerimit të të ardhurave për të adresuar mangësitë në infrastrukturë, teknologji moderne dhe metoda inovative të mësimdhënies e mësimnxënies.

2. Forcimi i mekanizmave të garantimit dhe zhvillimit të cilësisë në sistemin e AFP-së

Rritja e rëndësisë dhe interesit për të ndjekur AFP-në arrihen nëpërmjet zbatimit dhe zhvillimit

⁵¹ Ndërsa një punëmarrës që fiton pagë minimale kishte një barrë fiskale nga të ardhurat e punës prej 25 për qind, një punëmarrës me pagë 10 herë më të lartë se paga mesatare kishte një barrë prej barrë prej 26 për qind.



të mëtejshëm të kornizës dhe mekanizmave të garantimit të cilësisë, duke përfshirë: (i) zhvillimin e kualifikimeve profesionale bazuar në metodologji që mbështeten te rezultatet e të nxënës dhe në kontributin e sektorit privat; (ii) zbatimin e vetëvlerësimit si instrument plotësues dhe efektiv për identifikimin e fushave për përmirësim (përfshirë gatishmërinë institucionale për digjitalizim); (iii) zbatimin e plotë të procesit të akreditimit për të gjithë ofruesit publikë të AFP-së, akreditimin e ofruesve privatë, që ofrojnë kualifikime profesionale të niveleve 2-5 të KSHK-së, si dhe akreditimin e qendrave të njohjes së të nxënës të mëparshëm joformal dhe informal; (iv) zhvillimin e qasjes dhe modelit të inspektimit, përfshirë inspektimin në AFP, si dhe (v) zbatimin e kornizës së monitorimit dhe vlerësimit të ofruesëve publikë të AFP-së.

Të gjitha elementet dhe mekanizmat e zhvillimit dhe garantimit të cilësisë do të jenë të harmonizuara dhe do të bazohen në të njëjtat parime e standarde. Kjo do të rrisë ndjeshëm cilësinë dhe rëndësinë e ofertës së AFP-së. Me qëllim rritjen e interesit të të rinjtë dhe të rriturit, si pjesë e ekosistemit të të nxënës gjatë gjithë jetës, sistemi i AFP-së (fillestar dhe i vazhduar) do të ofrojë përshtatshmëri dhe sigurojë vijueshmëri, nëpërmjet ofrimit të programeve të AFP-së në mjedise inovative të të nxënës (digjitale dhe të kombinuara) me infrastrukturë, pajisje dhe teknologji.

Do të zhvillohet e lëvrohet sistemi për zhvillimin e kapaciteteve të mësimdhënësve dhe njësisë të zhvillimit, me mekanizma të kualifikimit fillestar dhe zhvillimit të vazhduar profesional të mësimdhënësve, për të përmirësuar aftësitë teknike (profesionale) dhe digjitale, në shërbim të mësimdhënies cilësore. Këto sisteme do të shoqërohen me politika mbështetëse për rekrutimin e personelit mësimdhënës. Gjithashtu, do të zhvillohen mekanizma për ngritje kapacitetesh të stafeve drejtuese dhe mbështetëse për ofruesit publik të AFP-së.

3. Përfshirja në mënyrë sistematike dhe sistematike e sektorit privat në qeverisjen, zhvillimin dhe ofrimin e AFP-së

Angazhimi i sektorit privat është domosdoshmëri për sistemin e AFP-së, që t'u përgjigjet si duhet nevojave të tregut të punës për aftësi. Angazhimi i sektorit privat do të shihet në

disa nivele. Niveli i parë lidhet me përfshirjen e sektorit privat në ofrimin e AFP-së, ku prioritet do t'i jepet a) forcimit të rolit vendimmarrës të përfaqësuesve të sektorit privat në bordet drejtuese të ofruesëve publikë të AFP-së; b) formalizimit të strukturave të bashkëpunimit me bizneset për ofrimin e mësimin të bazuar në punë (praktikë në punë dhe/ose edukimi dual); c) krijimit të grupimeve (*clusters*) të bashkëpunimit të ofruesve të AFP-së me biznese pararojë në sektorë të caktuar të ekonomisë; d) ngritjen e kapaciteteve të bizneseve për zbatimin e mësimin të bazuar në punë; e) ekspozimin dhe trajnimin në vendin e punës të mësimdhënësve të sistemit të AFP-së si dhe f) forcimin e njësisë të zhvillimit brenda ofruesit të AFP-së për të ngritur bashkëpunimin me bizneset.

Niveli i dytë përfshin angazhimin e sektorit privat në zhvillimin e ofertës së AFP-së nëpërmjet a) Komiteteve të Aftësive Sektoriale, ku kontributi i bizneseve do të përdoret në përshtatjen e përmbajtjes së AFP-së dhe programeve të trajnimit duke përfshirë zhvillimin dhe validimin e standardeve profesionale në sektorët prioritarë; b) krijimit të kanaleve të reja të komunikimit me sektorin privat në mbështetje të promovimit të sistemit të AFP-së dhe angazhimit të kompanive në zbatimin e praktikave profesionale. Në nivel makro do të aktivizohen komitetet dhe këshillat statutorë trepalësh për të lehtësuar kontributin aktiv të komunitetit të biznesit dhe partnerëve socialë në reformën e AFP-së. Për të siguruar mundësi cilësore të të nxënës në vendin e punës për nxënës, do të harmonizohen e konsolidohen mekanizmat e sigurimit të cilësisë që përcaktojnë standardet minimale për të garantuar arritjen e rezultateve të të nxënës, së bashku me standardizimin e mekanizmave të zbatimit të të nxënës në vendin e punës, bazuar në përvojat e suksesshme fillestare nga të gjithë aktorët e përfshirë, sipas roleve dhe përgjegjësisë të përcaktuara në legjislacionin për AFP-në.

Për të arritur angazhimin e sektorit privat në nivele të ndryshme të AFP-së do të planifikohen e zbatohen fushata informimi e ndërgjegjësimi, instrumente mbështetëse dhe motivuese, si dhe aktivitete të zhvillimit të kapaciteteve të biznesit sipas roleve specifike që ai ka në lëvrimin e AFP-së.



4. Nxitja e mundësive gjithëpërfshirëse për të nxënit gjatë gjithë jetës

Kjo masë prioritare do të synojë të përmirësojë ofrimin dhe përdorimin e mundësive të të nxënit gjatë gjithë jetës. Së pari, do të analizohet niveli i aftësive të të rriturve në Shqipëri për të zhvilluar e ofruar paketa të përshtatura sipas nevojës. Bazuar në këto analiza dhe prioritetet të zhvillimit social dhe ekonomik do të reformohet oferta e të nxënit gjatë gjithë jetës, duke diversifikuar ofertën publike të formimit profesional dhe aftësive për jetën, duke mbështetur zhvillimin e ofertës private të të nxënit gjatë gjithë jetës, si dhe duke angazhuar sektorin privat si ofrues të zhvillimit të aftësive. Në bashkëpunim me partnerëve publikë dhe privatë do të zhvillohen platforma *e-learning* të të nxënit të të rriturve. Në fokus të diversifikimit të ofertës së të nxënit për të rriturit dhe vajzat, me një perspektivë me ndjeshmëri gjinore, do të jenë zhvillimi i aftësive për tranzicionin e dyfishtë (aftësitë e gjelbra dhe digjitale), si dhe rritja e aftësive në sektorët ekonomikë me vlerë të shtuar. Në këtë kontekst, vëmendje e veçantë do t'u kushtohet masave të rikualifikimit dhe ngritjes së aftësive të punonjësve duke bashkëpunuar me bizneset, siç parashikohet edhe në Strategjinë e Zhvillimit të Biznesit dhe Investimeve 2021–2027.

Në vijim, me qëllim rritjen e pjesëmarrjes në këto oferta, fokusi i punës do të jetë në promovimin e të nxënit gjatë gjithë jetës te qytetarët, ngritjes së këshillimit të karrierës për të mbështetur kulturën e të nxënit gjatë gjithë jetës që në moshë të hershme, dhe rritjen e aksesit të të rriturve në trajnim, nëpërmjet zbatimit të qasjes së mikrokredencialeve⁵², eksplorimit të qasjeve për financim siç janë llogaritë individuale të të nxënit, modularizimit dhe përfshirjes në KSHK të kualifikimeve gjatë gjithë jetës, përfshirë edhe kurset e formimit profesional.

5. Njohja e të nxënit të mëparshëm joformal dhe informal

Njohja e të nxënit të mëparshëm joformal dhe informal synon t'u japë vlerë njohurive, shprehive dhe kompetencave të individit, për të mundësuar punësim ose pjesëmarrje në procese të mëtejshme të të nxëni. Bazuar në kornizën ligjore për arsimin

dhe formimin profesional dhe Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve, institucionet do të ngrenë sistemin e njohjes së të nxënit të mëparshëm joformal dhe informal. Plotësimi i kuadrit ligjor do të kryhet paralelisht dhe do t'i shërbejë organizimit dhe zbatimit të të gjitha fazave të procesit të njohjes së të nxënit të mëparshëm: identifikimit, dokumentimit, vlerësimit dhe certifikimit të njohurive, shprehive dhe kompetencave (rezultateve të të nxënit). Njëkohësisht, do të mbështetet procesi i zbatimit nëpërmjet përcaktimit të modaliteteve të financimit, duke konsideruar mundësi për të nxitur ndërmarrjet private ose individët për të investuar, nëpërmjet angazhimit të burimeve të duhura njerëzore të, krijimit dhe ngritjes së kapaciteteve të profesionistëve, si dhe mbështetjen e individëve që do të marrin pjesë në procesin e njohjes së të nxënit të mëparshëm.

Ndërgjegjësimi dhe informimi për njohjen e të nxënit të mëparshëm joformal dhe informal do të jetë pjesë e promovimit të të nxënit gjatë gjithë jetës, që do të realizohet edhe nëpërmjet fushatave të posaçme të komunikimit e informimit.

Mekanizmat e garantimit dhe zhvillimit të cilësisë do të ndërtohen në bazë të kornizës së garantimit të cilësisë në AFP, duke pasur parasysh specifikën e procesit të njohjes së të nxënit të mëparshëm.

6. Transformimi digjital i shërbimeve të punësimit dhe i sistemit të AFP-së

Kjo masë prioritare do të sigurojë që shërbimet digjitale për punësim dhe AFP janë të disponueshme dhe këto shërbime përdoren nga punëkërkuessit, punëdhënësit, nxënësit/kursantët e AFP-së dhe ofruesit e AFP-së. Për këtë gjë, institucionet do të vijojnë përpjekjet për digjitalizimin e proceseve të brendshme, produkteve digjitale për klientët dhe ndërlidhjen e sistemeve, në linjë edhe me platformat evropiane, si EURES.

Institucionet do të mbështesin digjitalizimin e proceseve dhe shërbimeve të brendshme të punësimit dhe AFP-së si dhe avancimin e sistemeve të informacionit, sigurimin e ndërlidhjes me ofruesit e jashtëm të punësimit dhe AFP-së për të mundësuar që shërbimet e tyre të integrohen në sistem. Kjo do të kërkojë edhe automatizimin e proceseve të punës në ofruesit publikë të shërbimeve të punësimit dhe AFP-së, si dhe proceseve të garantimit të cilësisë.

⁵² <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2022/06/16/council-recommends-european-approach-to-micro-credentials/>

Institucionet do të mbështesin zhvillimin e një game të gjerë produktesh digjitale për punëdhënësin dhe punëkërkuuesin, si: regjistrimi dhe shpallja e vendeve të lira të interesit për punë ose praktikë në pune, përputhjet automatike për punësim dhe praktikë profesionale, gjurmimi i punësueshmërisë për shërbime punësimi dhe formimi, orientimi në karrierë, zhvillimi i aftësive të buta duke përfshirë aftësitë themelore digjitale, të cilat mund të aksesohen edhe përmes celularit. Institucionet do të zhvillojnë profile digjitale për punëkërkuuesit (CV digjitale), të cilat do të ndihmojnë në optimizimin e modelit të ofrimit të shërbimeve të punësimit.

Paralelisht, institucionet do të zhvillojnë dhe administrojnë platforma interaktive *online* të AFP-së dhe do të ofrojnë mbështetje të targetuar të ofruesve të AFP-së për të përmirësuar dhe përforcuar lëvrimin e ofertës së tyre arsimore apo trajnuese në mësimdhënien e kombinuar, mësimin *online*, *e-praktika*. Këto produkte digjitale do të vlerësohen dhe do të zgjerohen gradualisht për përdorim nga të gjithë ofruesit deri në vitin 2030.

Për këtë qëllim, ofruesit e AFP-së profesionale do të mbështeten me infrastrukturën e duhur dhe aftësitë e nevojshme didaktike për mësimdhënien e kombinuar dhe zhvillimin e materialeve mësimore digjitale.

7. Krijimi i sistemit i inteligjencës së aftësive që prodhon informacion mbi zhvillimet e tregut të punës dhe të AFP-së

Kjo masë prioritare përfshin krijimin dhe zhvillimin gradual të sistemit të inteligjencës së aftësive, nëpërmjet zhvillimit dhe zbatimit të një sistemi të brendshëm të quajtur Observatori i Informacionit të Tregut të Punës (OITP). OITP do të mbledhë dhe analizojë informacione nga të dhëna administrative, të dhëna nga kërkesa dhe oferta të tregut të punës dhe të dhëna ekonomike nga INSTAT-i, DPT-ja, AKPA-ja, institucione të tjera dhe agjenci private punësimi, nëpërmjet analizave sektoriale për aftësi sipas kërkesave të Komiteteve Sektoriale të Aftësive, analizave kombëtare e rajonale të nevojave për aftësi, analiza të efekteve në punësim dhe aftësi të investimeve strategjike, si dhe nëpërmjet organizimit, zhvillimit dhe zbatimit të një mekanizmi për parashikimin e nevojave për aftësi.

OITP do të gjenerojë informacion mbi aftësitë (teknike dhe të buta) që kërkohen në treg dhe

aftësitë që mungojnë në të, por edhe aftësitë që do të kërkohen në të ardhmen e afërt për profesione të ndryshme duke mbështetur nevojat e këshillimit në karrierë.

OITP do të ofrojë informacion për profesionet e kërkuara si dhe të japë informacion të rëndësishëm mbi cilësinë dhe rëndësinë e sistemeve të AFP-së, në mënyrë shumë të kuptueshme, të rregullt dhe të përshtatshme jo vetëm për politikëbërësit, në mënyrë që të mundësohet realizimi i politikëbërjes në kohë dhe bazuar në fakte, por edhe për ofruesit e AFP-së dhe publikun e gjerë. OITP do të ofrojë analiza për efektet në punësim të investimeve strategjike.

Së fundi, nëpërmjet OITP dhe bazuar në përvoja e modele të njohura, do të punohet për zhvillimin dhe aplikimin e një instrumenti të parashikimit afatgjatë të nevojave për aftësi.

8. Zgjerimi dhe konsolidimi i shërbimeve për punëdhënësit e punëkërkuuesit dhe përshtatja e vazhdueshme e tyre bazuar në praktikat e monitorimit dhe vlerësimit

Përveç zgjerimit të shërbimeve digjitale, do të konsolidohen dhe optimizohen shërbimet e punësimit për klientët ballë për ballë, bazuar në modelin e ofrimit të shërbimeve të punësimit me tri nivele dhe do të monitorohet nga afër ofrimi dhe cilësia e këtyre shërbimeve. Institucionet do të ofrojnë shërbime të punësimit me qasje të individualizuar të ofrimit të shërbimeve, duke vënë në përdorim edhe produktet digjitale, si dhe duke përmirësuar shërbimet e specializuara për punëkërkuuesit e papunë duke përdorur mekanizmat e ekosistemit.

Në mënyrë që të zgjerojnë shërbimet e tyre, ofruesit publikë të shërbimeve të punësimit duhet të përmirësojnë mekanizmat dhe kanalet e informimit dhe kontaktet me punëdhënësit për të regjistruar sa më shumë vende të lira pune. Institucionet do të zgjerojnë dhe forcojnë partneritetin me punëdhënësit për zbatimin e programeve të ndryshme të nxitjes për punësim dhe trajnimin e punëkërkuësve të papunë, punëkërkuësve dhe stafeve të tyre.

Do të zhvillohet mekanizmi i bashkëpunimit dhe do të vendosen veprime mbështetëse me agjencitë private të punësimit për t'i përfshirë ato - si pjesë e ekosistemit - në ofrimin e shërbimeve të punësimit, duke rishikuar, ku është e nevojshme, edhe kuadrin ligjor për këtë qëllim. Institucionet do



të bashkëpunojnë me agjencitë private të punësimit për të lehtësuar integrimin e punëtorëve të huaj të rekrutuar në territorin e Shqipërisë.

Për të mbështetur këto ndryshime, institucionet do të iniciojnë një sistem për zhvillim të vazhdueshëm profesional të punonjësve dhe stafit mbështetës në zyrat e punës për të përmirësuar aftësitë teknike, të buta dhe digjitale për ofrimin e shërbimeve të punësimit si dhe do të zbatojnë një qasje tërheqëse në politikat e rekrutimit dhe mundësive për karrierë të stafit.

Gjithashtu, institucionet do të konsolidojnë sistemin e menaxhimit të performancës duke vendosur objektiva të performancës vjetore të ofruesve publikë të shërbimeve të punësimit, duke monitoruar performancën e tyre dhe duke ofruar mbështetje me synim për të përmirësuar ndjeshëm nivelin dhe efikasitetin e ofrimit të shërbimeve si për punëdhënësit ashtu edhe për punëkërkuarët.

Institucionet planifikojnë të zgjerojnë përdorimin e kapaciteteve të monitorimit dhe vlerësimit (M&V) përmes përmirësimit të mjeteve të M&V dhe ngritjes së kapaciteteve të stafi për të gjurmuar shërbimet dhe programet aktive të tregut të punës (PATP) të ofruara për punëkërkuarët dhe punëdhënësit të ndryshëm dhe cilësinë dhe efektivitetin për të udhëzuar se cili lloj shërbimi dhe PATP funksionon më mirë dhe sipas kategorive të përfituesve.

Së fundi, si pjesë e strategjisë rajonale (Strategjia e Evropës Juglindore) institucionet do të punojnë në identifikimin e mangësive të aftësive në nivel rajonal, por gjithashtu do të nxitin lëvizjen e fuqisë punëtore të kualifikuar brenda Rajonit të Evropës Juglindore për të adresuar mungesën e aftësive të nevojshme si dhe promovimin e imigrimit të rregullt dhe të organizuar mirë në Rajonin e Evropës Juglindore për aftësitë që nuk plotësohen nga burimet rajonale ose të diasporës.

9. Lehtësimi i lëvizshmërisë së fuqisë punëtore

Kjo masë do të fokusohet në promovimin e lëvizshmërisë së fuqisë punëtore brenda vendit në funksion të zhvillimeve të tregut të punës dhe mangësive të aftësive. Për këtë qëllim, institucionet e tregut të punës do të përdorin analizat nga sistemi i inteligjencës së aftësive për lëvizshmërinë e fuqisë punëtore, nevojat e tregut të punës dhe mungesat e mundshme të aftësive ose mangësive që mund të lidhen me lëvizshmërinë e fuqisë punëtore dhe të

orientojë politikat me masat e duhura, bazuar në këto nevoja. Lidhja me platforma të tjera për aftësitë, lëvizshmëri dhe punësim, si platformat evropiane EURES do të jetë veprimi prioritar i kësaj mase.

Në mënyrë që të lehtësohet lëvizshmëria e fuqisë punëtore brenda vendit, institucionet e tregut të punës do t'i mundësojnë të gjitha vendet të lira të punës të aksesueshme për të gjithë punëkërkuarët, punëdhënësit, si dhe specialistët e punësimit që janë përgjegjës për ndërmjetësim në punësim. Zgjerimi i grupit të punëkërkuarëve ndihmon ndërmjetësimin efikas për punësim. Për të reduktuar barrierat ndaj lëvizshmërisë gjeografike të fuqisë punëtore, institucionet e tregut të punës do të përshtatin shërbimet e tyre si dhe do t'u mundësojnë të papunëve të fitojnë aftësi të buta dhe digjitale, si dhe akses në formim profesional në të gjithë territorin e Shqipërisë.

Nga ana tjetër, për të lehtësuar lëvizshmërinë përtej kufirit të fuqisë punëtore në rajon, si pjesë e strategjisë rajonale (Strategjia e Evropës Juglindore) institucionet do të punojnë për identifikimin e mungesave të aftësive në nivel rajonal dhe do të promovojnë lëvizjen e fuqisë punëtore të kualifikuar brenda Rajonit të Evropës Juglindore për të adresuar mungesën e aftësive të nevojshme si dhe promovimin e imigrimit të rregullt dhe të organizuar në Rajonin e Evropës Juglindore për aftësitë që nuk plotësohen nga burimet rajonale ose të diasporës. Lëvizshmëria përtej kufirit e punës do të promovohet më tej duke siguruar që kuadri ligjor, rregullativ dhe mekanizmet zbatuese promovojnë rekrutimin e drejtë (*fair recruitment*) nga vendet e tjera dhe nga aktorët e tregut të punës, e cila respekton, mbrojnë dhe përmbush të drejtat e njeriut të njohura ndërkombëtarisht, duke përfshirë ato të shprehura në standardet ndërkombëtare të punës. Kjo mund të kërkojë rishikimin e kuadrit ligjor dhe rregullator dhe ta bëjë atë në përputhje me direktivat përkatëse të BE-së, rritjen e kapaciteteve të inspektoratit të punës si dhe rritjen e ndërgjegjësimit të ndërmjetësve të tregut të punës (agjencitë private dhe publike të punësimit), punëkërkuarëve dhe punëdhënësit mbi standardet e rekrutimit të drejtë nga vendet e huaja me ndarjen e informacionit të shënjestuar dhe shërbime të përmirësuara. Për më tepër, do të mbështetet dialogu konstruktiv dhe në bashkëpunim me kornizat shumëpalëshe dhe dypalëshe për të



promovuar sisteme të drejta, të sigurta, të rregullta dhe të mirëqeverisura të migrimit për motive punësimi.

Si pjesë e lëvizshmërisë së fuqisë punëtore dhe ri-integrimit të migrantëve shqiptarë, institucionet do të forcojnë protokollet për të nxitur koordinimin ndërmjet aktorëve të ndryshëm të qeverisë, me objektivin për të përmirësuar informacionin e disponueshëm për të kthyerit nga emigracioni dhe për të përshtatur shërbimet përkatëse për të adresuar nevojat specifike me të cilat përballlet kjo pjesë e shoqërisë shqiptare. Në këtë drejtim institucionet e tregut të punës do të përshtatin shërbimet e tyre të punësimit dhe programet e nxitjes së punësimit, krahas njohjes së aftësive dhe kualifikimeve të fituara formalisht dhe joformalisht, ofrimit të kurseve të gjuhës etj. Me këto ndërhyrje, migrantët e kthyer do të kontribuojnë në plotësimin e fuqisë punëtore, duke sjellë në njëkohësisht në vend aftësi teknike, diversitet kulturor, mendim inovativ dhe gjuhë të reja.

Qëllimi i politikës 2: Mundësimi i punësimit të denjë për gra dhe burra nëpërmjet zbatimit të politikave gjithëpërfshirëse të tregut të punës

Objektivi strategjik 2.1: Ndërmjetësimi dhe lërimi i programeve mbështetëse për punësim efektiv dhe gjithëpërfshirës

Objektivi strategjik 2.2: Sigurimi i punës së denjë për të gjithë dhe kudo

Masat prioritare që do të kontribuojnë në arritjen e objektivave specifike/strategjike janë:

1. Ofrimi i shërbimeve dhe programeve të nxitjes së punësimit e aftësimit nëpërmjet ekosistemit të tregut të punës

Strategjia synon të përmirësojë efektivitetin e modelit të shërbimeve të punësimit me tri nivele⁵³.

⁵³ Niveli i parë i punësueshmërisë: punëkërkuksi është i gatshëm për punë dhe nuk ka probleme të dukshme dytësore e personale dhe me është me rrezik të ulët për t'u kthyer në i papunë afatgjatë. Niveli i dytë i punësueshmërisë: punëkërkuksi është pranë tregut të punës, por profilizimi ekonometrik tregon se ka një rrezik mesatar që ai të kthehet në një të papunë afatgjatë. Niveli i tretë i punësueshmërisë: punëkërkuksi i disavantazhuar dhe më i rrezikuar për t'u kthyer në i papunë afatgjatë. Punëkërkuksit e nivelit të tretë të punësueshmërisë janë kategoria me prioritetin më të lartë për të pasur ndërveprim intensiv me këshilluesin e AKPA-s dhe këtij grupi i vihet menjëherë në dispozicion një gamë gjithëpërfshirëse e ndërhyrjeve.

Institucionet do të zhvillojnë modele dhe qasje të menaxhimit të specializuar të rasteve të nivelit të tretë dhe do të ofrojnë shërbime për punëkërkuksit në partneritet me aktorët e tjerë të tregut të punës, me mbështetjen e të cilëve do të trajtohen në mënyrë të specializuar pengesat në tregun e punës. Ky partneritet do të mundësojë aktivizimin e përvojave dhe kapaciteteve të aktorëve të ndryshëm në nivel qendror dhe lokal si organizatat joqeveritare, organizatat ndërkombëtare, ofruesit publikë dhe privatë të trajnimeve, ofruesit e shërbimeve mbështetëse, ofruesit e arsimit bazë dhe të mesëm profesional për të rritur, dhomat e tregtisë, industrisë dhe zejeve, organizatat e punëdhënësve, agjencitë private të punësimit, grupe të tjera formale dhe joformale.

Vëmendje e posaçme do t'i kushtohet zgjerimit të mekanizmave të vlerësimit dhe referimit të rastit në bashkëpunim me Njësitë e Vlerësimit të Nevojave dhe Referimit në njësitë administrative në nivel vendor dhe forcimit të bashkërendimit institucional për ofrimin e shërbimeve mbështetëse sociale, shëndetësore e arsimore që mundësojnë krijimin e kushteve për punësim.

Në bashkëpunim me ofrues publikë, jopublikë dhe privatë do të konceptohen e zbatohen programe të nxitjes së punësimit dhe aftësimit për grupet e cënueshme, si të rinjtë (si pjesë e skemës së Garancisë për të rinjtë), personat me aftësi të kufizuara (si pjesë e Fondit Social të Punësimit), përfituesit në moshë pune nga familjet e mbështetura me ndihmë ekonomike, punëkërkuksit afatgjatë, pakicat etnike, personat me arsim e kualifikim të ulët (si pjesë e ndërmarrjeve sociale, programeve të punës në komunitet, aktivizimit në punët publike të financuara nga bashkitë etj.). Programet do të zgjerohen gradualisht, duke konsideruar rekomandimet nga procesi vlerësues mbi efektivitetin dhe efikasitetin e tyre.

Institucionet do të vlerësojnë mundësinë e zgjerimit dhe të rritjes së fleksibilitetit të ofertës dhe modaliteteve për trajnim të vazhduar në sistemin AFP publik dhe privat. Nëpërmjet trajnimit të vazhduar do të synohet rritja e eficiencës së masave aktive të punësimit si dhe diversifikimi i burimeve të financimit në sistemet e trajnimit. Forma të subvencionimit të punësimit në ekonominë sociale “care economy” do të shoqërohen me politika për trajnimin dhe këshillimin e vazhdueshëm për të siguruar integrimin e qëndrueshëm në tregun e



punës në periudhë afatgjatë, si dhe nxitjen e angazhimit nëpërmjet ndërgjegjësimit dhe informimit.

2. Tranzicion i mbështetur dhe gjithëpërfshirës nga shkolla në punë për të rinjtë (NEET) nëpërmjet zbatimit të skemës së garancisë rinore

Qeveria shqiptare dhe institucionet e lidhura me punësimin, arsimin dhe aftësimin do të garantojnë që çdo i ri nën moshën 29 vjeç (NEET) të ketë një ofertë të denjë punësimi, trajnimi apo arsimit, brenda një periudhe të arsyeshme kohore nga momenti i identifikimit, në linjë me rekomandimet e Komisionit Evropian. Për këtë, në bashkëpunim me ministrinë e linjës është hartuar një plan kombëtar për Zbatimin e Garancisë Rinore⁵⁴, i cili parashikon disa reforma të ndara në katër faza: hartëzimi, angazhimi, përgatitja dhe ofrimi.

Për fazën e hartëzimit do të zhvillohen programe dhe instrumente për të parandaluar rritjen e numrit të të rinjve NEET duke u bazuar në informacionin e gjeneruar nga sistemi i AFP-së, do të ngrihet një sistem monitorimi për braktisjen e hershme të shkollës dhe do të përfordhet shërbimi i këshillimit në karrierë brenda institucioneve arsimore.

⁵⁴ Përgatitjet për zbatimin e garancisë rinore kanë nisur në zbatim të Planit Ekonomik dhe të Investimeve për Ballkanin Perëndimor. Me urdhrin e Kryeministrit, datë 24.2.2022 u krijuan dy grupe pune: (i) grupi teknik i punës; dhe (ii) grupi ndërinstitutional, i cili përfshin partnerë të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë si: ministri i Shtetit për Rininë dhe Fëmijët, Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale, Ministria e Arsimit dhe Sportit, ministri i Shtetit për Sipërmarrjen, Ministria e Turizmit dhe Mjedisit, Ministria e Bujqësisë dhe Zhvillimit Rural dhe agjencitë kryesore zbatuese në fushën e punësimit, arsimit dhe kualifikimeve profesionale.

Në të dy grupet janë anëtarë aktivë edhe organizata rinore ombrellë, partnerë socialë dhe ekspertë të ndryshëm. Skema do të zbatohet nga disa institucione, duke përfshirë Agjencinë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive dhe institucione të tjera që lidhen kryesisht me arsimin dhe rininë.

Sipas detyrave të përcaktuara në urdhrin e Kryeministrit, grupi teknik i punës hartoi draftin e Planit Kombëtar të Garancisë Rinore, në periudhën prill-gusht 2022. Ky draft i cili u aprovua nga grupi ndërinstitutional në gusht 2022.

Plani Kombëtar i Garancisë Rinore, në të cilin janë reflektuar edhe sugjerimet e Komisionit Evropian, do të miratohet nga Këshilli i Ministrave, si pjesë integrale e kësaj strategjie, sipas shtojcës 3.

Gjatë fazës së angazhimit, për të shpërndarë informacionin sa më afër vendndodhjes të të rinjve, në bashkëpunim me partnerë dhe grupe interesi do të ndërmerren fushata informuese të bazuara në komunitet dhe fushata duke përdorur metoda inovatore angazhimi në rrjete sociale.

Gjatë fazës së përgatitjes, do të zhvillohen instrumente të reja regjistrimi në portalin e AKPA-s, do të rriten kapacitetet e stafëve të zyrave të punës për t'u shërbyer punëkërkuësve të rinj, si dhe do të përdoren partneritetet e krijuara ndërmjet atyre që ofrojnë shërbime individuale me autoritete të tjera të ndryshme publike dhe organizata jo-publike për realizimin e shërbimeve më të specializuara për të rinjtë NEET. Për të administruar dhe monitoruar Garancinë Rinore do të zgjerohet sistemi i menaxhimit të informacionit të tregut të punës për të gjurmuar rrugëtimin e të rinjve NEET para, gjatë dhe pas përfshirjes në skemën e Garancisë Rinore.

Për fazën e ofrimit, do të zhvillohen dhe përshtaten programe për nxitjen e punësimit dhe trajnimit, si programe që mbështesin punësimin, programe që ofrojnë arsim të mesëm profesional, pas të mesëm dhe arsim me kohë të pjesshëm dhe programe për trajnim të vazhduar dhe praktika profesionale për rritje të aftësive bazë dhe atyre profesionale.

3. Integrimi në rritje i personave me aftësi të kufizuara në sistemet e zhvillimit të aftësive dhe të tregut të punës

Rritja e mundësive për punësimin dhe trajnimin e personave me aftësi të kufizuara do të mbështetet nëpërmjet ndërgjegjësimit më të lartë për angazhimin në jetën aktive; rritjes së kapaciteteve të strukturave të institucioneve për ofrimin e shërbimeve të përshtatura, përgatitjes së sektorit privat dhe punëdhënësve për përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara dhe operacionalizimit të Fondit Social të Punësimit. Institucionet do zhvillojnë instrumente të reja për vlerësimin e nevojave për punësim dhe trajnim të personave me aftësi të kufizuara, në koordinim me institucionet e tjera. Institucionet do të sigurojnë përshtatjen e arsyeshme të hapësirave të shërbimeve të punësimit dhe institucioneve të arsimit dhe formimit profesional, duke bërë ndërhyrje në infrastrukturë, teknologji dhe zhvillim kapacitetesh për stafin. Fondi Social i Punësimit do të bëhet operacional duke vënë në funksion mekanizmin e mbledhjes se



kontributeve nga punëdhënësit në bashkëpunim me agjentin e deleguar për mbledhjen e kontributit (Drejtoria e Përgjithshme e Tatimeve).

Në bashkëpunim me partnerët dhe grupet e interesit do të ndërtohen programe të reja dhe të përshtatura që nxisin punësimin dhe zhvillimin e kapaciteteve të personave me aftësi të kufizuara në vendin e punës; si dhe instrumente të reja për mbështetjen e sektorit privat dhe publik për të përfshirë personat me aftësi të kufizuara në vendin e punës duke siguruar pajisjet dhe shërbimet personale të vazhdueshme (përshtatje e arsyeshme), të financuara nga Fondi Social i Punësimit. Institucionet do të ndërmarrin fushata informuese dhe ndërgjegjësuere për punëdhënësit dhe sektorin privat me qëllim zhvillimin e kulturës gjithëpërfshirëse në vendet e punës dhe ato trajnuere ose arsimore.

4. Rritja e përfshirjes së grave në tregun e punës

Kjo masë prioritare do të synojë rritjen e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës, me fokus të veçantë integrimin e grave joaktive, duke promovuar politika të aftësimi, punësimit fleksibël dhe vetëpunësimit me perspektivë gjinore, si dhe duke ofruar mbështetje specifike për aktivizimin e tyre.

Për këtë qëllim, do të ndërtohen mekanizma për identifikimin e nevojave dhe profileve të grave joaktive nëpërmjet administratorëve socialë dhe nëpunësve/nëpunëseve gjinore në nivel vendor si dhe mekanizma për të ofruar mundësi aftësimi dhe punësimi në sektorë të ndryshëm ekonomikë, përfshirë dhe atë të përkujdesjes.

Institucionet do të hartojnë dhe zbatojnë programe për rritjen e pjesëmarrjes së grave në tregun e punës rural dhe bujqësor duke ofruar informacion dhe mbështetje për të aksesuar dhe mundësuar marrjen e fondeve për zhvillim, si ato për zhvillimin rural, agroturizmin apo turizmin.

Institucionet do të mbështesin gratë joaktive me sipërmarrjen dhe ekonominë sociale, prodhimin e produkteve vendore apo ekonominë e gjelbër, aktivitetet e biznesit *online*, si dhe vlerësimin e mundësisë së stimujve fiskalë në këta sektorë.

5. Fuqizimi dhe përmirësimi i efikasitetit të inspektimit të punës në të gjithë territorin e vendit

Institucionet do të forcojnë edhe më tej rolin e tyre në zbatimin e legjislacionit të punës dhe të

mbrojtjes nga diskriminimi, garantimin e sigurisë në punë dhe përmirësimin e kushteve e shëndetit duke u fokusuar në përmirësimin e monitorimit dhe inspektimit në vendin e punës si dhe promovimin e kulturës parandaluese dhe mbështetëse.

Për të përmirësuar monitorimin dhe inspektimit në vendin e punës institucionet do të punojnë në modernizimin, fuqizimin dhe zgjerimin e kapaciteteve inspektuese, koordinimin e aktivitetit të tyre me institucionet e tjera të lidhura me punën, përmirësimin e mëtejshëm të infrastrukturës së inspektimit dhe digjitalizimit të saj, zgjerimit të fushës së veprimit dhe mbulimit nga inspektimi i punës, organizimit të inspektimeve të bazuar mbi riskun, kryerjes gjithnjë e më shumë të inspektimeve të përputhshmërisë (bazuar në lista kontrolli të përditësuara).

Për të përmirësuar ndërgjegjësimin e punëdhënësve dhe punëmarrësve në lidhje me të drejtat dhe përgjegjësitë, kërkesave ligjore të kushteve të punës, institucionet do të forcojnë sistemin informues e këshillues, përfshirë shërbimet për bizneset, si dhe përdorimin e masave administrative për të parandaluar dhe minimizuar shkeljet e legjislacionit të punës, sidomos ato që lidhen me marrëdhëniet e punës dhe sigurisë dhe shëndetit në punë.

6. Promovimi i dialogut social në tregun e punës

Mbështetja e rolit të dialogut social në vend u shërben drejtpërdrejt reformave në fushën e punësimit dhe orientimit të politikave ekonomike të vendit duke synuar harmonizimin e plotë të legjislacionit dhe mekanizmave institucionale të tregut të punës me standardet e Bashkimit Evropian dhe veçanërisht në çështjet që lidhen me marrëdhëniet në punë, sigurinë dhe shëndetin në punë, mundësitë e barabarta për gratë dhe vajzat, personat me aftësi të kufizuara dhe grupeve të tjera të cenueshme të shoqërisë shqiptare.

Për arritjen e këtij qëllimi do të vijojë të përkrahet ndërveprimi trepalësh punëdhënës-punëmarrës-institucione dhe do të mbështetet me të gjitha mënyrat e parashikuara në ligj organizimi i punëmarrësve për të mundësuar një pjesëmarrje gjithëpërfshirëse dhe aktive të tyre në procesin e dialogut social si dhe garantuar funksionimin e një llogaridhënieje transparente dhe efikase. Krahës fuqizimit të dialogut social në nivel qendror, përparësi do t'i jepet ngritjes dhe mbështetjes së



këtij procesi edhe në nivel lokal duke synuar një përfshirje sa më të gjerë dhe efikase në zgjidhjen e sfidave të tregut të punës. Hapja e dialogut social ndaj organizimeve të punëmarrësve dhe punëdhënësve, veçanërisht në aktivitetet e reja ekonomike dhe format e reja të punës, do të realizohet përmes rishikimit të kujdesshëm të kriterëve të përfaqësimit në forumet përkatëse të dialogut trepalësh në nivel qendror dhe lokal, përfshirë funksionimin efikas të Këshillit Kombëtar të Punës, për të garantuar dialog produktiv, gjithëpërfshirës dhe llogaridhënës.

Krahas promovimit të dialogut social në nivel qendror dhe lokal, në përputhje me zhvillimet e njëjta në vendet e Bashkimit Evropian, përparësi do t'i jepet hapjes dhe përfshirjes në dialog të palëve të tjera me interes dhe kontribut për tregun e punës, si organizatat e shoqërisë civile aktive në këtë sektor (*tripartitizmi plus*).

Pjesë e këtij procesi do të jetë edhe fuqizimi i strukturave institucionale për adresimin dhe ndërmjetësimin efikas të konflikteve dhe pajtimit në tregun e punës për kontratat kolektive dhe mbrojtjen e të drejtave të punëmarrësve, për të mundësuar një zhvillim të shëndetshëm të dialogut social në vend.

7. Përmirësimi i politikave për punësim të denjë

Për të mundësuar rritjen e mirëqenies dhe kushtet e jetesës së të gjithë punonjësve, në vëmendje të zbatimit të strategjisë do të jetë mbështetja e reformave dhe politikave që synojnë një punë të denjë mbështetur nga një sistem efikas mbrojtjeje në rastet e papunësisë, kushte të mira pune, paga të denja dhe konkurruese përmes mekanizmave funksionues të tregut.

Zbatimi i strategjisë do të synojë të gjitha aspektet e rëndësishme të punës së denjë, duke përfshirë të drejtën e asociimit, zhvillimit të karrierës, orarit të punës si dhe rishikimin e vazhdueshëm të pagës minimale në shkallë vendi me pjesëmarrjen e të gjithë aktorëve të dialogut social, si dhe trajtimin e çështjeve të lidhura me to, si informaliteti, hapja e tregut të punës, konkurrenca në rajonin e integruar, perspektiva gjinore në punë, siguria dhe shëndeti në punë etj.

Në këtë kuadër, do të vlerësohet ndërveprimi dhe efektet e politikave dhe mekanizmit të pagesës së papunësisë dhe përfshirjes aktive në tregun e punës në drejtësinë dhe barazinë e sistemit të

pagesave të papunësisë dhe mbrojtjen që ky sistem ofron, me qëllim vlerësimin e mundësive për reformimin e tij për të ofruar mbështetje të përshtatshme për të papunët dhe për të mundësuar përfshirjen aktive të tyre në tregun e punës.

IV. LLOGARIDHËNIA, MONITORIMI DHE ANALIZAT VLERËSUESE

4.1 Mekanizmat e Zbatimit dhe Koordinimit

Strategjia do të zbatohet përgjatë periudhës 2023–2030. Rol udhëheqës në zbatimin e Strategjisë do të ketë Ministria e Financave dhe Ekonomisë (MFE) si institucioni përgjegjës për fushën e punësimit dhe aftësimin profesional. Përgjegjësia për zbatimin e secilës masë dhe çdo ndërhyrjeje brenda masës është përcaktuar në planin e veprimit të Strategjisë i cili është paraqitur në Shtojcën 1. Në aktivitetet e secilës ndërhyrjeje do të pasqyrohen në planin vjetor operativ të secilit institucionit përgjegjës për zbatimin e Strategjisë.

Strategjia do të jetë pjesë përbërëse e Sistemit të Planifikimit të Integruar (SPI) dhe Strategjisë Kombëtare për Zhvillim dhe Integrim Evropian 2021–2030.

4.2 Monitorimi dhe vlerësimi

Monitorimi është një proces i vazhdueshëm i mbledhjes dhe analizimit të informacionit në lidhje me zbatimin e ndërhyrjeve dhe masave prioritare. Monitorimi gjurmon veprimet, ndërhyrjet, burimet financiare të alokuara dhe të shpenzuara në baza të rregullta dhe i krahason ato me planin e veprimit për të vlerësuar se si po zbatohet Strategjia. Monitorimi i performancës tregon rezultatet e arritura në nivele të ndryshme: (i) masat prioritare; (ii) objektivat specifike dhe (iii) synimet afatgjata të cilat përcaktohen si qëllimet e politikës kundrejt synimeve të caktuara. Monitorimi do të bëhet në bazë të informacionit të mbledhur rregullisht përmes sistemit të monitorimit. Megjithatë, monitorimi i zbatimit të veprimeve dhe ndërhyrjeve brenda masave prioritare, si dhe monitorimi i burimeve financiare të alokuara dhe të shpenzuara do të bëhet në bazë të planit vjetor të punës së institucioneve përgjegjëse për zbatimin e Strategjisë si dhe sipas planin e veprimit të Strategjisë. Nga ana tjetër, monitorimi i performancës ose monitorimi i rezultateve do të bëhet në bazë të kornizës së monitorimit dhe vlerësimit që është përgatitur për këtë qëllim dhe gjendet në shtojcën 2, ku janë caktuar treguesit e

performancës për masat prioritare, objektivat specifike dhe qëllimet kryesore të politikës, si dhe është përcaktuar përgjegjësia për mbledhjen e të dhënave.

Monitorimi i zbatimit të masave prioritare, ndërhyrjeve dhe i burimeve financiare të alokuara dhe të shpenzuara, si dhe monitorimi i performancës do të kryhen në bazë vjetore. Ministria do të ketë përgjegjësinë të sistematizojë informacionin e monitorimit dhe ta paraqesë në raportin përkatës të monitorimit, i cili do t'i dorëzohet qeverisë, por edhe do të diskutohet me aktorë të tjerë.

Për vlerësimin e Strategjisë do të kryhen dy ushtrime vlerësimi. Një pas përfundimit të fazës së parë të Strategjisë (2023–2025) dhe një në përfundim të Strategjisë (2029–2030). Ushtrimi i parë i vlerësimit do të analizojë zbatimin e masave prioritare, si dhe rezultatet e arritura. Duke bërë krahasimin me situatën bazë, vlerësimi i ndërmjetëm do të nxjerrë në pah ndryshimet në

kontekstin e përgjithshëm dhe do të gjykojë nëse objektivat, masat prioritare dhe ndërhyrjet mbeten të rëndësishme, përpara fillimit të fazës së dytë të zbatimit të Strategjisë për periudhën 2026–2028. Ky vlerësim do të shqyrtojë gjithashtu nëse ka ende një koherencë të plotë midis objektivave të strategjisë dhe prioriteteve dhe politikave kombëtare. Vlerësimi i ndërmjetëm do të mbështetet në informacionin e nxjerrë nga sistemi i monitorimit dhe nga konteksti i përgjithshëm dhe do të ofrojë udhëzime për rishikimin e planit të veprimit të Strategjisë por edhe për hartimin e planeve operative më të detajuara vjetore për periudhën e ardhshme cili do të mbulojë periudhën 2026–2028.

Vlerësimi përfundimtar, që do të kryhet në vitet 2029–2030, do të analizojë të gjithë ecurinë e Strategjisë. Ky vlerësim do të raportojë mbi efektivitetin, rëndësinë, efikasitetin dhe qëndrueshmërinë e masave prioritare të Strategjisë.

V. BURIMET FINANCIARE PËR ZBATIMIN E STRATEGJISË

Tabela 3: Kosto e Strategjisë Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, sipas burimit të financimit

Kosto e Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023-2030		Kosto indikative (ne ALL)	Burimi i mbulimit		Hendeku financiar	
			Buxhet shteti	Financim i huaj	ALL	%
Qëllimi i politikës 1	OBJEKTIVI SPECIFIK 1.1: Reduktimi i mospërputhjes së aftësive për të gjitha profesionet	29 522 288 976	26 655 432 497	106 150 000	2 760 706 479	9%
	OBJEKTIVI SPECIFIK 1.2: Rritja e nivelit të aftësive të grave dhe burrave në moshë punë	1 224 197 588	599 874 800	94 985 324	529 337 464	43%
	OBJEKTIVI SPECIFIK 1.3: Funksionimi më i mirë i tregut të punës për të gjithë	3 548 552 652	2 878 967 160	155 886 160	513 699 332	14%
Qëllimi i politikës 2	OBJEKTIVI SPECIFIK 2.1: Ndërmjetësim me gjithëpërfshirës i punësimit	26 211 384 015	10 227 488 066	7 011 456 000	8 972 439 949	34%
	OBJEKTIVI SPECIFIK 2.2: Sigurimi i punës së denjë për të gjithë dhe kudo	15 007 443 434	10 587 653 432	23 800 000	4 395 990 002	29%
Total		75 513 866 666	50 949 415 955	7 392 277 484	17 172 173 227	23%



Tabela 4: Kostoja e Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023–2030, pa dalluar burimin e financimit

Kosto e Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023-2030		Kosto indikative (në ALL)	Burimi i mbulimit Buxhet shteti dhe financim i huaj	Hendeku financiar	
				ALL	%
Qëllimi i politikës 1	OBJEKTIVI SPECIFIK 1.1: Reduktimi i mospërputhjes së aftësive për të gjitha profesionet	29 522 288 976	26 761 582 497	2 760 706 479	9%
	OBJEKTIVI SPECIFIK 1.2: Rritja e nivelit të aftësive të grave dhe burrave në moshë pune	1 224 197 588	694 860 124	529 337 464	43%
	OBJEKTIVI SPECIFIK 1.3: Funksionimi më i mirë i tregut të punës për të gjithë	3 548 552 652	3 034 853 32	513 699 332	14%
Qëllimi i politikës 2	OBJEKTIVI SPECIFIK 2.1: Ndërmjetësim me gjithëpërfshirës i punësimit	26 211 384 015	17 238 944 066	8 972 439 949	34%
	OBJEKTIVI SPECIFIK 2.2: Sigurimi i punës së denjë për të gjithë dhe kudo	15 007 443 434	10 611 453 432	4 395 990 002	29%
Total		75 513 866 666	58 341 693 439	17 172 173 227	23%



VI. SHTOJCA

Shtojca 1: Plani i veprimit për zbatimin e Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023–2030

Shtojca 2: Treguesit e monitorueshëm

Shtojca 3: Plani i Garancisë Rinore

SHTOJCA 1										
PLANI I VEPRIMIT										
NË ZBATIM TË DOKUMENTIT STRATEGJIK TË PUNËSIMIT DHE AFTËSIVE 2023 - 2030										
I. QËLLIMI STRATEGJIK: Punësim cilësor dhe aftësim gjatë gjithë jetës për të gjithë										
II. Qëllimi i Politikës 1: Zhvillimi i aftësive dhe lidhje me e mirë e kërkesës me ofertën në tregun e punës për punësim më të lartë										
III. PROGRAMI BUXHETOR QË KONTRIBUON PËR QËLLIMIN E POLITIKËS: 9240/10550										
Nr.		Referenca e masës prioritare me produktet e programit buxhetor	Institucionet përgjegjëse		Afati i zbatimit		Kosto indikative (ne ALL)	Burimi i mbulimit (ne ALL)		Hendeku financiar (ne ALL)
					Afati i fillimit	Afati i përfundimit		Buxhet Shteti	Financim i Huaj	
Objektivi specifik	OBJEKTIVI SPECIFIK 1.1: Reduktimi i mospërputhjes së aftësive dhe rritja e nivelit të saj për të gjithë popullsinë në moshë pune dhe për të gjitha profesionet	KODI I PROGRAMI BUXHETOR	Institucioni udhëheqës	Institucione pjesëmarrëse			29,522,288,975.82	26,655,432,496.60	106,150,000.00	2,760,706,479.22
Masë prioritare	1.1.1. Zhvillimi i ofertës së AFP-së më relavant, fleksibël, të qeverisur bazuar në evidencë dhe që garanton vijueshmëri	9240					28,805,360,233	26,168,280,497	81,078,000	2,556,001,737
	Përditësimi i Katalogut Kombëtar të Kualifikimeve Profesionale, në përputhje me kërkesat për aftësitë dhe profesionet e të ardhmes	9240	AKAFPK	MFE, AKPA	TM1 2023	TM4 2030	471,401,588 ALL	449,316,000		22,085,588
	Zhvillimi dhe ofrimi i kualifikimeve profesionale që garantojnë cilësinë në terma të rezultateve të të nxënës (me angazhimin e sektorit privat), me fokus në	9240	AKAFPK	AKPA	TM1 2023	TM4 2030	21,600,000 ALL	11,117,400	5,536,000	4,946,600



	nivelin 5 të KShK-së									
	Zhvillimi dhe zbatim i nje strategjie të targetuar për komunikimin e KShK-së, për të garantuar transparencë dhe transferueshmërinë e kualifikimeve	9240	AKAFPK	MAS	TM3 2023	TM4 2026	8,000,000 ALL		8,000,000	-
	Konsolidimi i mekanizmit të koordinimit për zbatimin e KShK-së si një instrument gjithëpërfshirës (Task forca për KShK)	9240	AKAFPK	MAS	TM12023	TM4 2026	0 ALL			-
	Rioriganizimi i rrjetit të ofruesve publikë të AFP-së, në kontekstin e zhvillimit të ekosistemit të ofertës së AFP-së	9240	MFE	AKAFPK, AKPA	TM1 2023	TM4 2025	16,894,800,359 ALL	15,574,960,049		1,319,840,310
	Modernizimi i infrastrukturës së ofruesve publik të AFP-së, në përputhje me parimet e ekonomisë dhe transformimit digjital	9240	MFE	AKAFPK, AKPA	TM3 2023	TM4 2030	7,849,809,280 ALL	7,200,000,000	58,410,000	591,399,280
	Konsolidimi i kontekstit ligjor dhe institucional për një model të alokimit dhe disbursimit të buxhetit për ofruesit publikë të AFP-së	9240	MFE	AKAFPK, AKPA	TM3 2023	TM4 2024	5,400,000 ALL			5,400,000
	Zhvillimi dhe operacionalizimin i autonomisë financiare të ofruesve AFP-së	9240	MFE		TM1 2025	TM4 2030	5,400,000 ALL			5,400,000
	Krijimi i qasjes së ofrimit të AFP-së me kohë të pjesshme	9240	MFE	AKAFPK	TM3 2023	TM4 2024	2,700,000 ALL			2,700,000
	Zbatimi i ofertës së AFP-së në formë të kombinuar	9240	AKAFPK	AKPA	TM1 2025	TM4 2030	522,068,450 ALL	293,856,025		228,212,425
	Promovimi dhe nxitja e pjesëmarrjes së grupeve të veçanta në AFP (vajza, PAK, romë dhe egjiptianë etj.)	9240	AKPA	MFE, AKAFPK	TM1 2023	TM4 2030	2,881,980,557 ALL	2,578,531,022	935,000	302,514,535



	Studimi fizibiliteti për integrimin e sistemit të krediteve	9240	AKAFPK	MFE, AKPA	TM 3 2023	TM3 2024	7,200,000 ALL		5,861,000	1,339,000
	Rishikimi i Maturës shtetërore profesionale dhe integrimi i maturës shkollore (kohëzgjatja 3-vjeçare) dhe ofrimi i kurseve urë	9240	MFE	MAS, AKAFPK	TM3 2023	TM42030				-
	Nxjtja e mobilitetit të nxënësve dhe stafeve në kuadër të shkëmbimeve ndërkombëtare	9240	MFE	MAS, AKAFPK, AKPA, MSHRF, AKR	TM1 2023	TM4 2030	135,000,000 ALL	60,500,000	2,336,000	72,164,000
Masë prioritare	1.1.2. Forcimi i mekanizmave të garantimit dhe zhvillimit të cilësisë në sistemin e AFP-së						613,328,742 ALL	480,752,000 ALL	11,536,000 ALL	121,040,742 ALL
	Zbatimi i vetëvlerësimit si instrument plotësues dhe efektiv i garantimit të cilësisë për identifikimin e fushave për përmirësim (edhe në këndvështrimin e gatishmërisë institucionale për digjitalizim)	9240	AKAFPK	AKPA	TM1 2023	TM3 2030	198,211,588 ALL	183,056,000	-	15,155,588
	Zbatimi i plotë i procesit të akreditimit për të gjithë ofruesit publikë të AFP-së, si dhe ofrues privatë që ofrojnë kualifikime profesionale të niveleve 2-5 të KSHK-së, bazuar në standardet dhe kriteret e cilësisë sipas modelit të akreditimit	9240	AKAFPK	MFE, AKPA	TM1 2023	TM3 2024	198,211,588 ALL	183,056,000	11,536,000	3,619,588
	Konsolidimi i procesit të licensimit dhe monitorimit të ofruesve privatë të arsimit dhe formimit profesional, në përputhje me kornizën e garantimit dhe zhvillimit të	9240	MFE	MFE, AKPA, AKAFPK	TM3 2023	TM 4 2024	0 ALL	-	-	-



	cilësisë									
	Zhvillimi i qasjes dhe modelit të inspektimit në AFP të harmonizuar me kornizën e garantimit dhe zhvillimit të cilësisë	9240	MFE	MAS, AKAFPK, AKPA	TM1 2023	TM4 2024	0 ALL	-	-	-
	Konsolidimi i sistemit të kualifikimit fillestar dhe zhvillimit të vazhduar profesional të mësimeve të përmirësuar afërsisht teknike (profesionale) dhe në shërbim të tranzicionit të gjelbër dhe digital, në shërbim të mësimeve të cilësore	9240	AKAFP	AKPA	TM1 2023	TM4 2030	193,105,567 ALL	113,440,000	-	79,665,567
	Konsolidimi (administrativ, me kapacitete dhe mjete) i të gjitha njësive të zhvillimit brenda ofruesve publikë të AFP-së	9240	AKAFP	AKPA	TM1 2023	TM4 2030	0 ALL	-	-	-
	Ngritja e kapaciteteve të stafëve drejtues dhe mbështetëse në ofruesit publikë të AFP-së	9240	AKPA	AKAFP	TM3 2023	TM4 2030	19,000,000 ALL		-	19,000,000
	Dizenjimi dhe zbatimi i qasjeve atraktive në politikat e menaxhimit të burimeve njerëzore dhe mundësive për karrierë të stafit mësimeve të cilësore	9240	MFE	AKAFP, AKPA	TM1 2023	TM4 2030	3,600,000 ALL		-	3,600,000
	Zhvillimi dhe zbatimi i mekanizmit të garantimit të cilësisë të ofruesve në zhvillimin e vazhduar profesional për mësimeve të cilësore të kulturës profesionale	9240	AKAFP	AKPA	TM 3 2023	TM4 2030	1,200,000 ALL	1,200,000	-	-
Masë prioritare	1.1.3. Përfshirja në mënyrë sistematike dhe sistematike e						103,600,000	6,400,000	13,536,000	83,664,000



	sektorit privat në qeverisjen, dizenjimin dhe ofrimin e AFP-së									
Ndërhyrje	Angazhimi i sektorit privat në Këshilli Kombëtar i AFP-së) për të lehtësuar kontributin aktiv të komunitetit të biznesit dhe partnerëve socialë në reformën e AFP-së.	9240	MFE	AKAFPK, AKPA	TM1 2023	TM4 2030	-			-
	Funksionimi dhe vijimi i krijimit të Komiteteve Sektoriale	9240	AKAFPK	MFE, AKPA	TM1 2023	TM4 2030	7,600,000	6,400,000	1,200,000	-
	Konsolidimi dhe zhvillimi kapaciteteve të bordeve drejtuese në menaxhimin e ofruesve të AFP-së (në kontekstin e optimizimit)	9240	AKPA	IoAFP, AKAFPK, MFE	TM1 2023	TM4 2025	-			-
	Ndërgjegjësimi, promovimi dhe informimi për zbatimin e praktikave profesionale në biznes (clusters bashkëpunimi të suksesshme)	9240	AKPA	AKAFPK, IoAFP	TM3 2023	TM4 2026	48,000,000		12,336,000	35,664,000
	Rritja e atraktivitetit të AFP-së, në bashkëpunim me sektorin privat (rrjete rajonale, sektoriale, rrjete profesionistesh)	9240	AKPA	AKAFPK	TM1 2023	TM4 2030	48,000,000			48,000,000
	Nxjtja e angazhimit dhe zhvillimi i kapaciteteve të sektorit privat për të përmirësuar kontributin në sistemin e AFP-së	9240	AKAFPK	AKPA	TM 3 2023	TM4 2030	-			-
Objektivi specifik	OBJEKTIVI SPECIFIK 1.2: Rritja e nivelit të aftësive të grave dhe burrave në moshë pune						1,224,197,588	599,874,800	94,985,324	529,337,464
Masë prioritare	1.2.1.Nxjtja e mundësive						950,586,000	416,818,800	94,985,324	438,781,876



	gjithepërfshirëse dhe përshtatja e ofertës për të nxënëit gjatë gjithë jetës									
Ndërhyrje	Vlerësimi i nevojave të individëve të rritur për të nxënë gjatë gjithë jetës	9240	INSTAT	MFE, AKPA, AKAFPK	TM1 2024	TM 4 2024	25,800,000		-	25,800,000
	Studime fizibiliteti dhe roadmap për nxitjen e mundësive dhe përshtatjen e ofertës të të nxënëit gjatë gjithë jetës	9240	MFE	AKAFPK, AKPA	TM1 2025	TM3 2025	5,400,000		-	5,400,000
	Ngritja e mekanizmit për financimin e ofruesve privatë për zhvillimin e aftësive në sektorë prioritarë dhe në profesione/ aftësi ku mungon oferta (publike)	9240	MFE	AKAFPK, AKPA	TM3 2023	TM4 2024	2,250,000	2,250,000	-	-
	Zhvillimi dhe konsolidimi i ofertës së aftësive për tranzicionin e dyfishtë / për sektorë ekonomikë me vlerë të shtuar	9240	AKAFPK	AKPA	TM1 2024	TM4 2030	44,100,000	33,300,000	-	10,800,000
	Krijimi i mundësive për rikualifikim dhe rritjen e aftësive të forcave të punës në bazë të trendeve kryesore, zhvillimeve të reja teknologjike	9240 / 10550	AKPA	AKAFPK	TM1 2024	TM4 2030	169,200,000	88,800,000	67,449,324	12,950,676
	Studim fizibiliteti dhe roadmap për qasjen e mikro-kredencialeve (në përputhje me Rekomandimin e BE-së)	9240	MFE	AKAFPK, AKPA	TM3 2023	TM3 2024	5,400,000		-	5,400,000
	Eksplorimi i mundësive për përfshirjen e llogarivë individuale të të nxënëit dhe nderlidhja me mekanizma të tjerë të financimit	9240	MFE	AKAFPK, AKPA	TM1 2025	TM4 2026	5,400,000		-	5,400,000
	Zhvillimi dhe zbatimi i një plani kombëtar për promovimin e kulturës dhe	9240	MFE	AKAFPK, AKPA	TM 3 2023	TM4 2030	17,500,000	11,100,000	-	6,400,000



	pjesëmarrjes të nxënësve gjatë gjithë jetës									
	Konsolidimi i mekanizmave të këshillimit dhe orientimit për karrierë dhe të nxënësve gjatë gjithë jetës	9240	MFE	AKAFPK, AKPA MSHRF, AKR, Bashkitë	TM1 2024	TM4 2030	27,536,000		27,536,000	-
	Përshtatja dhe ofrimi i trajnimeve (para punësimit apo paraformimit profesional) për të rritur aftësitë bazë.	10550	AKPA		TM1 2024	TM4 2030	648,000,000	281,368,800		366,631,200
Masë prioritare	1.2.2. Njohja e të nxënësve të mëparshëm joformal dhe informal						273,611,588	183,056,000	-	90,555,588
Ndërhyrje	Plotësimi i kuadrit ligjor, qeverisjes dhe modaliteteve të zbatimit dhe financimit të NjNM	9240	MFE	MFE, AKAFPK	TM1 2023	TM4 2024	-			-
	Dizenjimi i rregulloreve për zbatimin e fazave të procesit të njohjes së të nxënësve të mëparshëm: identifikimi, dokumentimi, vlerësimi dhe certifikimi	10550 / 9240	AKAFPK	MFE, AKPA	TM 2 2023	TM4 2024	236,611,588	183,056,000		53,555,588
	Prioritizimi i sektorëve, grupeve të synuara dhe pilotimi i procesit të NjNM (sipas planit të Deklaratës së Osnabrück-ut)	10550 / 9240	MFE	AKAFPK, AKPA	TM1 2024	TM4 2025	25,000,000			25,000,000
	Akreditimi i ofruesve të njohjes së të nxënësve të mëparshëm	9240	AKAFPK		TM 1 2024	TM4 2030	-			-
	Zbatimi i sistemit të njohjes së të nxënësve të mëparshëm joformal dhe informal	9240 / 10550	IoAFP	MFE, AKPA, AKAFPK	TM1 2026	TM4 2030	-			-
	Monitorimi dhe vlerësimi i sistemit të njohjes së të nxënësve	10550 / 9240	MFE	AKAFPK, AKPA	TM1 2026	TM4 2030	12,000,000			12,000,000



	me qëllim përmirësimin e tij									
	OBJEKTIVI SPECIFIK 1.3: Funksionimi më i mirë i tregut të punës për të gjithë						3,548,552,652.45	2,878,967,160.00	155,886,160.00	513,699,332.45
Masë prioritare	1.3.1. Transformimi digjital i shërbimeve të punësimit dhe sistemit të AFP-së						341,000,000	306,000,000	33,060,000	1,940,000
	Zhvillimi i produkteve digjitale në mënyrë të vazhdueshme, në shërbim të sistemit të AFP-së dhe Punësimit (inovacion dhe zgjidhje digjitale)	9240 / 10550	AKPA	IoAFP, AKAFPK, MFE	TM 3 2023	TM4 2030	-	-		-
	Zhvillimi i mëtejshëm i Sistemit të Informacionit të Menaxhimit të Punësimit	10550	AKPA	AKPA			158,000,000	143,000,000	13,200,000	1,800,000
	Digjitalizimi i shërbimeve dhe zhvillimi i shërbimeve të reja digjitale për klientët e shërbimit të punësimit, si dhe ndërlidhjen e tyre me ofruesit e jashtëm	10550 / 9240	AKPA		TM1 2023	TM4 2030	-	-		-
	Konsolidimi dhe përmirësimi i vazhdueshëm i sistemit të menaxhimit të ofruesve të AFP-së	9240	MFE	AKPA, IoAFP, AKAFPK	TM1 2023	TM 4 2024	-	-		-
	Zhvillimi i platformave online për lehtësimin e mësimit të kombinuar dhe mësimit online, për të rinj dhe të rritur	9240	AKAFPK	AKPA	TM1 2025	TM4 2026	90,000,000	90,000,000		-
	Mbështetja e ofruesve të AFP-së me ngritje kapacitetesh institucionale dhe mësimdhënësve për zhvillim dhe përdorim të përmbajtjeve digjitale	9240	AKAFPK	AKPA	TM3 2024	TM4 2030	23,000,000	3,000,000	19,860,000	140,000



	dhe mbështetje me infrastrukturën e nevojshme për përdorimin e tyre									
	Zhvillimi dhe zbatim gradual i të nxënës dhe mësimdhënies së kombinuar, sipas produkteve digjitale të zhvilluar në të gjithë ofruesit e AFP-së	9240	IoAFP	AKAFPK, AKPA	TM1 2025	TM4 2030	-	-		-
	Konsolidimi dhe zgjerimi platformës digjitale për garantimin e cilësisë në AFP	9240	AKAFPK	MFE, AKPA	TM3 2023	TM4 2024	70,000,000	70,000,000		-
Masë prioritare	1.3.2. Krijimi i sistemit të inteligjencës së aftësive që prodhon sinjale të rregullta për tregun e punës dhe AFP-në						206,400,000	28,800,000	6,600,000	171,000,000
Ndërhyrje	Zhvillimi dhe zbatim i Observatorit të Informacionit të Tregut të Punës (OITP)	10550	AKPA	MFE, AKAFPK, INSTAT	TM1 2023	TM4 2026	57,600,000	28,800,000		28,800,000
	Zhvillimi i një instrumenti për parashikimin afatgjatë të aftësive	10550 / 9240	MFE	AKPA, AKAFPK	TM1 2023	TM4 2026	10,800,000			10,800,000
	Zhvillimi i analizave sektoriale me kërkesën e Komiteteve Sektoriale	9240	AKAFPK	AKPA, MFE	TM 1 2023	TM4 2030	126,000,000		6,600,000	119,400,000
	Zhvillimi dhe kryerja e analizave kombëtare dhe rajonale për aftësitë e kërkuara nga tregu i punës, çdo dy vjet	10550	AKPA	MFE, AKAFPK, INSTAT	TM1 2023	TM4 2030	12,000,000			12,000,000
Masë prioritare	1.3.3. Konsolidimi dhe zgjerimi i shërbimeve për punëdhënësit dhe punëkërkuessit si dhe përshtatja e vazhdueshme e tyre bazuar në praktikën e monitorimit dhe						1,658,978,504	1,338,363,120	31,800,000	288,815,384



	vlerësimit									
Ndërhyrje	Optimizim i shërbimeve të punësimit për klientët ballë për ballë bazuar në modelin të ofrimit të shërbimeve dhe atë digjital për punëkërkes dhe punëdhënës	10550	AKPA	Zyrat e punës	TM 1 2023	TM4 2030	1,618,152,465	1,325,112,000	6,600,000	286,440,465
	Zgjerimi dhe forcimi i kapaciteteve dhe sistemeve të Monitorimit dhe Vlerësimit (M&V)	10550	AKPA		TM 1 2023	TM4 2030	14,000,000		14,000,000	-
	Konsolidimi i sistemit të menaxhimit të performancës për shërbimet e punësimit	10550	AKPA		TM1 2024	TM4 2026	-			-
	Forcimi i kanaleve të komunikimit online për mbledhjen e vendeve të lira të punës	10550	AKPA	Agjenci private punësimi	TM 1 2023	TM4 2030	-			-
	Zhvillimi i mekanizmeve dhe kapaciteteve të burimeve njerëzore dhe trajnimi për aftësi teknike dhe digjitale	10550	AKPA		TM 1 2023	TM4 2030	24,126,040	13,251,120	8,500,000	2,374,920
	Zhvillimi i modaliteteve të bashkëpunimit me Agjencitë Private të Punësimit dhe mbështetja e tyre si pjesë e ekosistemit për ofrimin e shërbimeve të punësimit	10550			TM 1 2023	TM4 2030	2,700,000		2,700,000	-
Masë prioritare	1.3.4. Lehtësimi i lëvizshmërisë së fuqisë punëtore						1,342,174,148	1,205,804,040	84,426,160	51,943,948
Ndërhyrje	Përdorimi i analizave nga sistemi i inteligjencës së aftësive për lëvizshmërinë e fuqisë punëtore dhe hendekun e mundshëm të aftësive nga lëvizshmëria e fuqisë punëtore	10550	AKPA	MFE, AKAFPK	TM 3 2023	TM4 2030	-		-	-



Lidhja me platforma EURES si dhe me platforma të tjera rajonale për aftësitë, lëvizshmëri dhe punësim	10550	AKPA		TM1 2023	TM4 2030	10,800,000	5,400,000		5,400,000
Ndryshimi i sistemit për të mundësuar të gjitha vendet e lira të punës janë të aksesueshme për të gjithë punëkërkuarit, punëdhënësit si dhe specialistët e punësimit	10550	AKPA		TM1 2023	TM4 2024	-	-	-	-
Përshtatja e ofertës për të mundësuar të papunëve të fitojnë aftësi të buta dhe digjitale, si dhe akses në formim profesional në të gjithë territorin e Shqipërisë	10550	AKPA		TM1 2023	TM 4 2030	-	-	-	-
Identifikimi i mungesave të aftësive në nivel rajonal si pjesë e strategjisë rajonale (Strategjia e Evropës Juglindore)	10550 / 9240	AKPA, AKAFPK		TM1 2023	TM 4 2030	8,400,000	4,200,000		4,200,000
Promovimi i lëvizjes së fuqisë punëtore të kualifikuar brenda Rajonit të Evropës Juglindore për aftësitë që nuk plotësohen nga burimet rajonale ose të diasporë	10550	MFE	AKPA	TM1 2023	TM4 2030	8,400,000	4,200,000		4,200,000
Rishikimi i kuadrit ligjor, rregullator dhe i mekanizmave për nxitjen e rekrutimit të drejtë (fair recruitment) nga vendet e huaja	10550	MFE	AKPA	TM1 2023	TM4 2024	368,726,400	361,826,400		6,900,000
Rritja e ndërgjegjësimit të ndërmjetësve të tregut të punës (agjencitë private dhe publike të punësimit), punëkërkuarëve dhe punëdhënëseve mbi	10550	AKPA	MFE	TM1 2025	TM4 2030	3,360,000			3,360,000



	standardet e rekrutimit të drejtë nga vendet e huaja									
	Angazhimi i Ministrisë në dialog konstruktiv me kornizat shumëpalëshe dhe dypalëshe për të promovuar sisteme të drejta, të sigurta, të rregullta dhe të mirëqeverisura të migrimit për motive punësimi	10550	MFE		TM1 2023	TM4 2030	422,130,800	379,917,720	42,213,080	-
	“Hartimi dhe miratimi i protokolleve përkatëse për të forcuar koordinimin ndërmjet aktorëve të ndryshëm të qeverisë, me qëllim përmirësimin e informacionit të disponueshëm për shtetasit shqiptarë të kthyer”.	10550	MFE	AKPA, MB, MSHMS, MAS	TM1 2023	TM4 2024	422,130,800	379,917,720	42,213,080	-
	Përshtatja e shërbimeve të punësimit dhe programeve të e nxitjes së punësimit duke përfshir ofrimin e kurseve të gjuhës	10550	MFE	AKPA, AKAFPK	TM1 2025	TM4 2030	98,226,148	70,342,200		27,883,948
	Ofrimi i mundësive për njohjen e të nxënës të mëparshëm për emigrantët e kthyer dhe migrantët e tjerë të punës	9240	AKAFPK	Ofruesit, AKPA	TM1 2026	TM4 2030	-	-	-	-

GJITHSEJ
SHTYLLA BGJITHSEJ
STRATEGJIA

34,295,039,216

45%

30,134,274,457

59%

357,021,484

5%

3,803,743,276

22%

75,513,866,666

50,949,415,955

7,392,277,484

17,172,173,227



PLANI I VEPRIMIT										
NË ZBATIM TË DOKUMENTIT STRATEGJIK TË PUNËSIMIT DHE AFTËSIVE 2023 - 2030										
I. QËLLIMI STRATEGJIK: Punësim cilësor dhe aftësim gjatë gjithë jetës për të gjithë										
II. Qëllimi i Politikës 1: Mundësimi i punësimit të denjë nëpërmjet zbatimit të politikave gjithëpërfshirëse të tregut të punës										
III. PROGRAMI BUXHETOR QË KONTRIBUON PËR QËLLIMIN E POLITIKËS: 10550/9240/1110										
Nr.		Referenca e masës prioritare me produktet e programit buxhetor	Institucionet përgjegjëse		Afati i zbatimit		Kosto indikative (ne ALL)	Burimi i mbulimit (ne ALL)		Hendeku financiar (ne ALL)
					Afati i fillimit	Afati përfundimit		Buxhet Shteti	Financim i Huaj	
Objektivi specifik	OBJEKTIVI SPECIFIK 2.1: Ndërmjetësim me gjithëpërfshirësi i punësimit	KODI I PROGRAMI BUXHETOR	Institucioni udhëheqës	Institucione pjesëmarrëse			26,211,384,015.30	10,227,488,066.00	7,011,456,000.00	8,972,439,949.30
Masë prioritare	2.1.1. Ofrimi i shërbimeve duke përdorur ekosistemin e tregut të punës për dalje dhe tranzicion të qëndrueshëm nga skemat e mbrojtjes sociale						12,053,628,015	8,781,586,760	637,800,000	2,634,241,255
Ndërrhyrjet	Hartimi i një modeli për menaxhim më të specializuar të rasteve për grupet e cënueshme si dhe një modeli për outsourcing/kontraktimin e shërbimeve	10550	AKPA	MFE	TM1 2023	TM4 2024	3,600,000	-	1,800,000	1,800,000
	Evidentimi i ekosistemit me të gjithë aktorët së bashku me praktikatat dhe përvojën e tyre në nivel qarku	10550	AKPA	AKAFPK	TM1 2023	TM4 2023	2,400,000	-	2,400,000	-
	Përditësimi i kuadrit ligjor për zbatimin e shërbimeve dhe programeve duke shfrytëzuar aktorët e ekosistemit të tregut të punës	10550	MFE	AKPA, MSHMS, NJQV	TM3 2023	TM4 2024	3,600,000	-	3,600,000	-
	Krijimi i një modaliteti bashkëpunimi që garanton përfshirjen e partnerëve në ekosistemin në trajtimin e punëkërkuësve të nivelit të tretë	10550	MFE	AKPA, MSHMS, NJQV	TM1 2023	TM1 2024	-	-	-	-
	Krijimi i një sistemi referimi në bashkëpunim me strukturat e nivelit lokal (Njësitë e Vlerësimit të Nevojave dhe Referimit) për identifikimin, vlerësimin dhe trajtimin e grupeve vulnerabël me nevoja të ndryshme (përfutuesit në moshë pune nga familjet e mbështetura me ndihmë ekonomike, punëkërkuësit afatgjatë, pakicat etnike, personat me arsim e kualifikim të ulët etj.)	10550	AKPA	MFE, MSHMS, NJQV	TM1 2023	TM4 2024	-	-	-	-
	Përshtatja e kapaciteteve të zyrave të punësimit dhe partnerëve të tjerë për të ofruar shërbime të integruara punësimi, në bashkë me një gamë të gjerë partnerësh	10550	AKPA	SHSSH, NJQV	TM1 2023	TM4 2024	396,447,354	-	-	396,447,354
	Pilotimi dhe vlerësimi i mënyrës dhe ofrimit të shërbimeve për punëkërkuësit e nivelit të tretë në partneritet me ofrues publikë, jopublikë dhe privatë	10550	MFE	SHSSH, NJQV	TM1 2023	TM4 2024	120,000,000	120,000,000	-	-
	Zgjerimi dhe garantimi i funksionimit të shërbimeve në tri nivele të shtrira në të gjithë territorin gjeografik me të gjitha instrumentet duke përfshirë përdorimin e ekosistemit të tregut të punës	10550	AKPA	MFE, MSHMS, SHSSH, NJQV	TM1 2025	TM4 2030	1,585,789,416	1,298,609,760	-	287,179,656
	Kryerja e një vlerësimi të aftësive bazë për punëkërkuësit në përgjithësi dhe punëkërkuësit nga grupet e cënueshme në veçanti	10550	AKPA		TM1 2024	TM4 2025	-	-	-	-
	Replikimi i modelit të shërbimeve të specializuara për punëkërkuësit e profilizuar në nivelin e tretë	10550	AKPA		TM1 2024	TM4 2030	600,000,000	600,000,000	-	-
	Përditësimi i programeve për nxitjen e punësimit për grupe të cënueshme (përfutuesit në moshë pune nga familjet e	10550	MFE	AKPA	TM1 2025	TM4 2030	7,200,000	-	-	7,200,000



	mbështetura me ndihmë ekonomike, punëkërkuessit afatgjatë, pakicat etnike, personat me arsim e kualifikim të ulët), sipas gjetjeve të vlerësimit të kryer sipas masës prioritare 1.2.3									
	Këshillimi, orientimi, mentorimi i punëkërkuessve nga shërbimet e punësimit edhe përmes nënkontraktimit	10550	AKPA	MSHRF, AKR	TM1 2025	TM4 2030	-			-
	Zgjerimi i shërbimeve të punësimit dhe programeve për nxitjen e punësimit për grupe të cënueshme duke përdorur ekosistemin e tregut të punës	10550	MFE	MSHRF, AKR	TM1 2023	TM4 2030	9,314,791,246	6,762,977,000	612,000,000	1,939,814,246
	Përmirësimi i shërbimeve me punëdhënësit që lehtëson ndërmjetësimin e grupeve të cënueshme	10550	AKPA		TM1 2023	TM 2024	-			-
	Organizimi i fushatave të ndërgjegjësimi dhe informimit për të rritur qasjen e grupeve të cënueshme ndaj shërbimeve të punësimit dhe tregjeve të punës	10550	AKPA	MFE, MSHRF, AKR	TM1 2023	TM4 2030	19,800,000		18,000,000	1,800,000
	Forcimi i bashkëpunimit institucional me institucionet përgjegjëse për ofrimin e shërbimeve mbështetëse sociale, shëndetësore dhe arsimore për grupe të cënueshme përfshirë dhe konsolidimin e praktikës së grupeve trepalëshe rajonale për Ndihmën Ekonomike (SHSSH/AKPA/bashkë)	10550	MFE	MSHMS, AKPA, SHSSH, NJQV	TM1 2023	TM4 2030	-			-
Masë prioritare	2.1.2. Tranzicion i mbështetur dhe gjithëpërfshirës nga shkolla në punë për të rinjtë (NEET) nëpërmjet zbatimit të skemës së Garancisë Rinore						13,442,256,000	1,282,461,306	5,989,356,000	6,170,438,694
Ndërhryer	Kryerja vlerësimit (vjetor) të profilin NEET në Shqipëri	10550	INSTAT		TM1 2023	TM4 2030	2,105,100,000	392,481,517	1,032,150,000	680,468,483
	Zhvillimi i Portalit Kombëtar për Garancinë Rinore	10550	AKPA	AKSHI	TM1 2023	TM4 2023				-
	Zgjerimi i sistemit të parajamësimin të hershëm të zhvilluar dhe testuar tashmë, i cili do të lejojë të vlerësohet rreziku i braktisjes pas arsimit të detyrueshëm.	10550	AKPA	AKSHI	TM1 2023	TM4 2025				-
	Ofrimi i mbështetjes mësimore në ndihmë të nxënësve që rrezikohen nga braktisja	10550			TM1 2025	TM4 2030				-
	Vlerësimi i zbatimit të masave të mbështetjes sociale për të reduktuar disavantazhet për akses në sistemin e arsimit dhe trajnimit	10550			TM1 2023	TM4 2023	-			-
	Zhvillimi dhe zbatimi i fushata informuese të bazuara në komunitet dhe fushata duke përdorur metoda inovatore angazhimi në rrjete sociale në bashkëpunim me partnerë dhe grupe interesi	10550	AKPA		TM1 2023	TM4 2030	371,400,000	84,899,129	159,450,000	127,050,871
	Organizimi i trajnimeve për zyrat e punës dhe partnerë të tjerë për realizimin e shërbimeve më të specializuara për NEET	10550	AKPA		TM1 2023	TM4 2025	92,400,000	-	33,000,000	59,400,000
	Përf forcimi i shërbimeve të këshillimit dhe udhëzimit brenda sistemit të arsimit dhe trajnimit	10550	AKPA		TM1 2023	TM4 2030	-			-
	Ofrimi i mbështetjes së personave NEET me aftësi të kërkuar të punës, aftësi të buta të tregut të punës, aftësi të digjitale etj. sipas nevojave të tyre	10550	AKPA		TM1 2024	TM4 2030	10,873,356,000	805,080,660	4,764,756,000	5,303,519,340
	Përshtatja dhe zgjerimi i programit për nxitjen e punësimit dhe trajnimit siç janë programe që mbështesin punësimin, programe që ofrojnë arsim të mesëm profesional, pas të mesëm dhe arsim me kohë të pjesshëm dhe programe për trajnim të vazhduar dhe praktika profesionale për rritje të aftësive bazë dhe atyre profesionale.	10550	MFE		TM1 2023	TM4 2030	-			-
	Zgjerimi i sistemit të menaxhimit të informacionit të tregut të punës për të gjetur rrugëtimin e të rinjve NEET para, gjatë dhe pas përfshirjes në skemën e Garancisë Rinore	10550	AKPA		TM1 2024	TM4 2024	-			-
Masë prioritare	2.1.3. Rritja e përfshirjes së grave inaktive në tregun e punës						13,900,000	0	12,300,000	1,600,000



Ndërhryrjet	Ndërtimi i mekanizmit për identifikimin e nevojave dhe profileve të grave, me fokus të veçantë të gratë joaktive, nëpërmjet administratorëve lokalë dhe ndarjes së këtij informacioni me Zyrat e Punësimit	10550	AKPA		TM3 2023	TM4 2024	-	-	-
	Forcimi i mekanizmave të komunikimit dhe informimit për gratë, me fokus të gratë joaktive.	10550	AKPA		TM1 2023	TM4 2030	7,600,000	6,000,000	1,600,000
	Krijimi i mekanizmit që identifikon programe të ndryshme të financimit të zhvillimit dhe inkurajon përfshirjen e grave duke ofruar informacion dhe mbështetje për aksesin dhe përdorimin e fondeve të tilla	10550	AKPA		TM3 2023	TM4 2024	-	-	-
	Koordinimi me autoritetet që financojnë programe të ndryshme zhvillimi	10550	AKPA		TM3 2023	TM4 2030	-	-	-
	Kryerja e vlerësimit të potencialit apo fizibilitetit të Ekonomisë së Përkujdesjes dhe sektorë të tjerë që kanë potencial të madh për punësimin e grave	10550	MFE		TM1 2024	TM3 2024	6,300,000	6,300,000	-
	Përshtatja e shërbimeve të punësimit me nevojat e ndryshme të grave joaktive (duke përfshirë edhe ndihmën për kujdesin ndaj familjes)	10550	AKPA		TM3 2023	TM1 2024	-	-	-
	Përshtatja e programeve për nxitjen e punësimit për të ofruar mundësi aftësimi dhe punësimi në sektorë të ndryshëm ekonomik, përfshirë edhe eksplorim e ekonomisë së përkujdesjes	10550	MFE		TM1 2024	TM4 2024	-	-	-
	Zgjerimi i programeve për nxitjen e punësimit, me sipërmarrjen dhe ekonominë sociale, prodhimin e produkteve vendore apo ekonominë e gjelbër, aktivitetet e biznesit online, si dhe vlerësimin e mundësisë së stimujve fiskalë në këta sektorë	10550	MFE		TM2 2024	TM1 2024	-	-	-
Masë prioritare	2.1.4 Integrimi në rritje i personave me aftësi të kufizuara në sistemet e zhvillimit të aftësive dhe të tregut të punës						701,600,000	163,440,000	372,000,000
Ndërhryrjet	Zhvillimi i instrumenteve të reja për vlerësimin e nevojave për punësim dhe trajnim të personave me aftësi të kufizuara në koordinim me AKAFPK, Shërbimin Social dhe komisionet e vlerësimit	10550	AKPA		TM1 2024	TM4 2025	23,400,000	14,040,000	-
	Përshtatja e shërbimeve publike të punësimit për të krijuar akses dhe ofruar shërbime cilësore PAK	10550	AKPA		TM1 2023	TM4 2030	46,800,000	46,800,000	-
	Organizimi i trajnimeve për zyrat e punës dhe partnerë të tjerë për ofrimin e shërbimeve për PAK	10550	AKPA		TM1 2024	TM4 2025	9,000,000	-	9,000,000
	Zhvillimi i programeve të reja dhe të përshtatura për nxitjen e punësimit dhe aftësimin e personave me aftësi të kufizuara	10550	AKPA		TM1 2024	TM4 2025	-	-	-
	Hartimi i programeve mbështetëse për punëdhënësit për përshtatjen e arsyeshme për përfshirjen e personave me aftësi të kufizuara në vendin e punës (përfshirë sigurimin e pajisjeve dhe shërbimeve personale të vazhdueshme)	10550	AKPA		TM1 2024	TM4 2030	99,000,000	99,000,000	-
	Organizimi i fushatave informuese për programet, instrumentet dhe Fondin Social për PAK dhe punëdhënësit	10550	AKPA		TM3 2023	TM4 2030	19,800,000	-	12,000,000
	Krijimi i mekanizmit për mbledhjen e kontributeve nga punëdhënësit, në bashkëpunim me Drejtorinë e Përgjithshme të Tatimeve	10550	AKPA		TM1 2024	TM4 2024	-	-	-
	Operacionalizimi i Fondit Social të Punësimit dhe pilotimi i përfshirjes së PAK në shërbime e punësimit dhe programet të përshtatura për nxitjen e punësimit	10550	AKPA		TM1 2025	TM4 2030	-	-	-
	Vlerësimi i modelit të pilotuar (efektiviteti, efikasiteti mekanizmat e zbatimit etj.)	10550	AKPA		TM1 2027	TM4 2027	3,600,000	3,600,000	-
	Zgjerimi i modelit për përfshirjen e PAK në shërbimet e	10550	AKPA		TM12028	TM4 2030	500,000,000	360,000,000	140,000,000



	punësimi dhe masat e punësimit									
	Forcimi i mekanizmit të konsultimit me të gjithë aktorët përfshirë OJF përfaqësuese të interesave të PAK për të diskutuar praktikën e mira dhe nevojat për përmirësime	10550	AKPA		TM3 2023	TM4 2030	-			-
Objektivi specifik	OBJEKTIVI SPECIFIK 2.2: Sigurimi i punës së denjë për të gjithë dhe kudo						15,007,443,434.00	10,587,653,431.99	23,800,000.00	4,395,990,002.01
Masë prioritare	2.2.1. Fuqizimi dhe përmirësimi i efikasitetit të inspektimit në punë në të gjithë territorin e vendit						1,705,143,434	1,516,000,000	14,000,000	175,143,434
Ndërhyrjet	Përmirësimi i mëtejshëm i infrastrukturës së inspektimit	4170	ISHPSHSH		TM1	TM4 2030	1,662,363,434	1,510,000,000	-	152,363,434
	Fuqizimi i sistemit të menaxhimit të performancës dhe monitorimit të inspektorëve	4170	ISHPSHSH		TM1 2023	TM4 2024	-	-	-	-
	Përditësimi i kornizës ligjore të inspektimit në punë	4170	MFE	ISHPSH, KKP	TM3 2023	TM4 2024	3,600,000			3,600,000
	Zhvillimi i mëtejshëm i sistemeve digjitale të inspektimit të punës, përfshirë e-Inspection, dhe shkëmbimi i informacionit ndërmjet institucioneve të tjera	4170	ISHPSHSH	Inspektorati Qendror	TM1 2023	TM4 2030	12,000,000	6,000,000	-	6,000,000
	Planifikimi i inspektimeve mbi bazë risku dhe përpunshmërie me kërkesat e legjislacionit të punës	4170	ISHPSHSH	Inspektorati Qendror	TM1 2023	TM4 2030	17,100,000		4,800,000	12,300,000
	Përditësimi dhe publikimi i vazhdueshëm i listave të verifikimit dhe kryerja gjithnjë e më tepër e inspektimeve sipas këtyre listave	4170	ISHPSHSH		TM1 2023	TM4 2030	-	-	-	-
	Organizimi i aktiviteteve për ndërgjegjësimin e punëdhënësve dhe punëmarrësve në lidhje me të drejtat dhe përgjegjësitë ndaj kërkesave ligjore të kushteve të punës duke fuqizuar sistemin informues dhe këshillues	4170	ISHPSHSH		TM1 2023	TM4 2030	10,080,000		9,200,000	880,000
Masë prioritare	2.2.2. Promovimi i dialogut social në tregun e punës						6,300,000	0	5,000,000	1,300,000
Ndërhyrjet	Mbështetje e ndërveprimit trepalësh punëdhënës-punëmarrës-institucione që promovon dialog social efektiv dhe llogaridhënieje transparente	1110	MFE	KKP	TM1 2023	TM4 2030	-			-
	Vlerësimi i nevojave dhe fuqizimi i dialogut social në nivel lokal	1110	MFE	NJQV	TM1 2023	TM4 2030	500,000			500,000
	Aktivizimi i komisioneve teknike të Këshillit Kombëtar të Punës	1110	MFE	KKP	TM1 2023	TM4 2030	-			-
	Zhvillimi i sistemit për trajtimin e rasteve të konflikteve të kontratave kolektive dhe regjistrimit të sindikatave	1110	MFE	ISHPSH, partnerë socialë	TM1 2023	TM4 2025	5,800,000		5,000,000	800,000
	Mbështetje e dialogut gjithëpërfshirës social duke përfshirë organizatat e reja të punëmarrësve, punëdhënësve dhe shoqërisë civile	1110	MFE	KKP, ISHPSHSH, AKPA	TM1 2023	TM4 2024	-			-
Masë prioritare	2.2.3. Përmirësimi i politikave për punësim të denjë						13,296,000,000	9,071,653,432	4,800,000	4,219,546,568
Ndërhyrjet	Analiza e ndërveprimeve dhe efekteve të politikave në tregun e punës si lidhur me çështjet e informalitetit, pagesës së papunësisë, pagesë minimale dhe për çështjet e sigurnësisë dhe shëndetit në punë	10550	MFE		TM1 2024	TM4 2030	13,275,000,000	9,071,653,432		4,203,346,568
	Përmirësimi i politikave për të mundësuar rritjen e mirëqenies dhe kushtet e jetesës së të gjithë punonjësve	1110	MFE		TM1 2024	TM4 2030	21,000,000		4,800,000	16,200,000
	Zbatimi i politikave të reja dhe vlerësimi i efekteve të tyre pas një periudhe të caktuar zbatimi	1110	MFE		TM1 2025	TM4 2030	-			-
	Hartimi dhe zbatimi dhe zbatimi i një plani (dokumenti politik) për sigurinë dhe shëndetin në punë, në bashkërendim me institucionet përgjegjëse, në përputhje me legjislacionin për sigurinë dhe shëndetin në punë	1110	MFE	MSHMS, ISHPSHSH	TM1 2023	TM3 2030	-			-
	Rishikimi i vazhdueshëm i legjislacionit të punës në përputhje me	1110	MFE		TM1 2023	TM4 2030	-			-



	standartet e BE dhe konventat ndërkombëtare si dhe zbatimit të tij për të siguruar kushte optimale për punësim të denjë								
	Angazhimi i të gjithë aktorëve të dialogut social në reformat dhe hartimin e politikave që synojnë paga të denja dhe konkurrese përmes mekanizmave funksionues të tregut	1110	MFE		TM1 2023	TM4 2030	-	-	-
	Organizimi i monitorimit, raportimit, rishikimit afatmesëm dhe përfundimtar të Strategjisë	1110	MFE		TM1 2026	TM 4 2026	-	-	-

GJITHSEJ SHTYLLA B

41,218,827,449 20,815,141,498 7,035,256,000 13,368,429,951

55% 41% 95% 78%

GJITHSEJ STRATEGJIA

75,513,866,666 50,949,415,955 7,392,277,484 17,172,173,227

Treguesit e Performancës së Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023-2030

	Objektivat	Treguesi	Vlera bazë	Synimi 2026	Synimi 2030	Burimet dhe mjetet e verifikimit	Referenca në dok. të tjera
Qëllimi i politikës (Ndikimi)	Qëllimi i politikës 1: Zhvillimi i aftësive dhe lidhje më e mirë e kërkesës me ofertën në tregun e punës për punësim më të lartë	Shkalla e punësimit (15 - 64 vjeç), sipas gjinisë	60.9% (2021), 53.8% për gra, 68.2% për burra	67% 54.8% për gra, 69.2% për burra	70% 55.8% për gra, 70.2% për burra	INSTAT/ Anketa e fuqisë punëtore	SKZHIE, Pasaporta e Ind. SKPA 2022 IPA II, SDG 8.5.2, BE JER ⁵⁵
		Përqindja e të rriturve të moshës 25-64 vjeç, që marrin pjesë në procese të të nxënës gjatë jetës gjatë 12 muajve të fundit, të ndara sipas gjinisë	9.2% (2017)	15%	25%	INSTAT/ Anketa e Arsimit të të Rriturve	BE JER, SDG 4.3.1 Pasaporta e Ind. SKPA 2022, PP për Dek. e Osnb.
Objektivi specifik/strategjik	1.1: Zvogëlimi i mospërputhjes së aftësive për të gjitha profesionet	Përqindja e bizneseve që identifikojnë si pengesë kryesore arsimin e papërshtatshëm të fuqisë punëtore	24.8% (2019)	23%	21%	Banka Botërore/ Anketa e Ndërmarrjeve	
	1.2: Rritja e nivelit të aftësive të grave dhe burrave në moshë pune	Përqindja e popullsisë me aftësi bazë digjitale ose më të larta (mosha 16-74 vjeç), sipas gjinisë	24%	35%	60%	EUROSTAT	BE JER, SDG 4.4.1
	1.3: Funksionimi më i mirë i tregut të punës për të gjithë	Përqindja e punëdhënësve nga sektori privat, që përdorin shërbimet publike të punësimit dhe të agjencive private të punësimit për të rekrutuar punonjësit e tyre	17% (2018)	22%	30%	Banka Botërore/ Anketa e aftësive drejt punësimit dhe produktivitetit	
		Përqindja e punëkërkuësve të papunë të regjistruar në AKPA, të ndarë sipas gjinisë	54% (2021)	60%	70%	INSTAT, LFS AKPA/të dhënat administrative	IPA II
Masat prioritare	1.1.1: Zhvillimi i sistemit të AFP-së më relavent, gjithëpërfshirës dhe të qeverisur bazuar në evidencë	Shkalla e punësimit të të diplomuarve të të AFP-së (përfshirë ata që vazhdojnë arsimin e lartë), sipas gjinisë	57.5% (2021)	58%	60%	AKPA/ studim gjurmues	SKZHIE, IPA II Rek. i Këshillit të BE-së për AFP-në, Pasaporta e Ind. SKPA 2022, PP për Dek. e Osnb.
		Përqindja e nxënësve që ndjekin arsimin profesional (publik dhe privat), sipas gjinisë	17,7%	20%	30%	INSTAT	Pas. e Ind. SKPA 2022, PP për Dek. e Osnb.
		Përqindja e nxënësve vajza në arsimin profesional (publik dhe privat)	14.7% (2021)	18%	25%	INSTAT	SKZHIE, SDG 4.5.1
		Numri i programeve të përditësuara të AFP-së (fillestare dhe të vazhduar) ⁵⁶ w Numri i ofruesve të AFP-së, të pajisur për të ofruar	TD	4 (2024) 3 (2024)	TD	AKAFPK/të dhënat administrative	IPA II IPA II

⁵⁵ Raporti i Përbashkët i Punësimit⁵⁶ Bazuar në metodologji koherente që kombinon elementet e informacionit të tregut të punës, analizën e nevojave për aftësi, hartimin e standardeve dhe kualifikimeve profesionale, standardeve të vlerësimit, skelet-kurrikulave dhe zhvillimin e provimeve të bazuara në rezultatet e të nxënës



	Objektivat	Treguesi	Vlera bazë	Synimi 2026	Synimi 2030	Burimet dhe mjetet e verifikimit	Referenca në dok. të tjera
		programet e reja	TD				
		Numri i kualifikimeve të reja profesionale të hartuara dhe numri i atyre ekzistuese të përditësuara me inputet e ofruara nga sektori privat	TD	TD	TD	AKAFPK/të administrative dhënat	IPA II
	1.1.2. Forcimi i mekanizmave të garantimit dhe zhvillimit të cilësisë në sistemin e AFP-së	Numri (ose %) i ofruesve të AFP-së (publikë dhe privatë) të akredituar për të ofruar kualifikime profesionale të niveleve 2-5 të KSHK-së	0	25%	TD	AKAFPK/të administrative dhënat	PP për Dek. e Osnb.
	1.1.3. Përfshirja e sektori privat në mënyrë sistematike dhe sistematike në qeverisjen, zhvillimin dhe ofrimin e AFP-së	Përqindja e nxënësve që ndjekin arsimin profesional (publik) që e zhvillojnë praktikën profesionale në biznes, sipas gjinisë	65%	80%	TD	AKPA/të administrative dhënat	Rek. i Këshillit të BE-së për AFP-në, PP për Dek. e Osnb.
	1.2.1. Nxitja e mundësive gjithëpërfshirëse dhe përshtatja e ofertës për të nxënësit gjatë gjithë jetës	Numri i të rriturve të trajnuar në programe të ndryshme me fonde publike, sipas gjinisë	TD	TD	TD	AKPA/të administrative dhënat	
		Përqindja e bizneseve që ofrojnë trajnime të brendshme dhe trajnime të jashtme	15% bizneseve kanë ofruar trajnime të brendshme dhe 5% trajnime të jashtme (2018)	18% bizneseve kanë ofruar trajnime të brendshme dhe 7% trajnime të jashtme (2018)	20% bizneseve kanë ofruar trajnime të brendshme dhe 10% trajnime të jashtme (2018)	Banka Botërore/ Anketa e aftësive drejt punësimit	
	1.2.2. Njohja e të nxënësit të mëparshëm joformal dhe informal	Numri i personave të certifikuar nëpërmjet procesit të njohjes së të nxënësit të mëparshëm, sipas gjinisë	0	TD	TD	AKAFPK/të administrative dhënat	
	1.3.1. Digjitalizimi i shërbimeve të punësimit dhe AFP-së	Numri i punëkërkuësve që përdorin shërbimet digjitale të punësimit	TD	10% e kat 2 dhe 3 40% e kat 1	TD 20% e kat 2 dhe 3 70% e kat 1	AKPA/të administrative dhënat	
		Numri i studentëve dhe të rriturve që përdorin mësimin online të ofruar nga ofruesit e AFP-së ose Numri i ofruesve të AFP-së që ofrojnë mësimin e kombinuar dhe mësimin online	TD	TD	TD	AKPA/të administrative dhënat	
	1.3.2. Krijimi i sistemit të inteligjencës së aftësive që japin sinjale të rregullta mbi zhvillimet e tregut të punës dhe të AFP-së	Numri (ose lloji) i produkteve të prodhuara nga sistemi i inteligjencës së aftësive në baza të rregullta	TD	TD	TD	AKPA/të administrative dhënat	
	1.3.3. Konsolidimi dhe zgjerimi i shërbimeve për punëdhënësit dhe punëkërkuësit, si dhe përshtatja e vazhdueshme e tyre bazuar në praktikën e monitorimit dhe vlerësimit	Numri i vendeve të lira të punës të regjistruara nga APKA-ja	25,000 (2021)	TD	TD	AKPA/të administrative dhënat	
		Numri i ndërmjetësimeve të lehtësuara në raport me numrin e vendeve të lira të punës të regjistruara ose numri i ndërmjetësimeve të lehtësuara nga zyra e punës, të ndara sipas gjinisë	7,624 (2021)	TD	TD	AKPA/të administrative dhënat	
		Përqindja e punësimit të personave të përfshirë në masat e nxitjes së punësimit	TD	TD	TD	AKPA/të administrative dhënat	
	1.3.4. Lehtësimi i lëvizshmërisë së fuqisë punëtore	Lidhja me platformën EURES është krijuar	Jo	Po	Po	AKPA/të administrative dhënat	Raporti BE-së për Shqipërinë 2022
		Përqindja e punëkërkuësve të ndërmjetësuar në qarqe të ndryshme nga vendbanimi i tyre	TD	TD	TD	AKPA/të administrative dhënat	
		Numri i protokolleve të koordinimit të miratuara	0	1	2	AKPA/të administrative dhënat	
		Numri i shtetasve shqiptarë të kthyer që kanë marrë informacion	377	500		AKPA/të administrative dhënat	
Qëllimi i politikës /Ndikimi	Qëllimi i politikës 2: Mundësimi i punësimit të denjë për gra dhe burra nëpërmjet zbatimit të politikave gjithëpërfshirëse të tregut të punës	Shkalla e papunësisë së të rinjve të grup-moshës 15-24 vjeç, sipas gjinisë	26.5 (2021) 29.2% për femra të reja 25.5% për meshkuj të rinj	23%	18.3%	INSTAT/ Anketa e fuqisë punëtore	SKZHIE, IPA II, SDG 8.5.2; Pas. e Ind. SKPA 2022, PP për Dek. e Osnb.
		Hendeku gjinor në punësim në %	14.4%	13.2%	12%	INSTAT/ Anketa e fuqisë punëtore	SKZHIE
		Shkalla e papunësisë afatgjatë, sipas gjinisë	63% (2021)	60%	57%	INSTAT/ Anketa e fuqisë punëtore	BE JER



	Objektivat	Treguesi	Vlera bazë	Synimi 2026	Synimi 2030	Burimet dhe mjetet e verifikimit	Referenca në dok. të tjera
			65.5% për gra, 60.9% për burra			punëtore	Pasaporta e Ind. SKPA 2022
Objektivi specifik/ strategjik	2.1: Ndërmjetësimi dhe lëvrimi i programe mbështetëse për punësim efektiv dhe gjithëpërfshirës	Të rinjtë as në punësim, as në arsim apo trajnim (norma NEET) (mosha 15-29)	26.1% (2021)	22%	15%	INSTAT/ Anketa e fuqisë punëtore	BE JER, SDG 8.6.1 Pas. e Ind. SKPA 2022, PP për Dek. e Osnb.
		Shkalla e inaktivitetit, sipas gjinisë	30.7% (2021) 38.6% për gra, 22.7% për burra	29% 36.5% 21.5%	27.5% 34.5% 20.5%	INSTAT/ Anketa e fuqisë punëtore	
	2.2: Sigurimi i punës së denjë për të gjithë dhe kudo	Shkalla e punësimit informal në sektorin jo-bujqësor	29.4%	TD	TD	INSTAT/ Anketa e fuqisë punëtore	SDG 8.3.1
Masat prioritare	2.1.1. Shërbime dhe programe nxitjeje të punësimit dhe aftësimit profesional, nëpërmjet ekosistemit të tregut të punës	Përqindja e bashkive ku shërbimet për punëkërkuesit e nivelit të tretë ofrohen në partneritet me ofrues publikë, jopublikë dhe private të shërbimeve të punësimit Numri (ose përqindja e) i pjesëmarrësve në programet e nxitjes së punësimit nga grupet e veçanta, të ndara në bazë të kategorive të ndryshme (nga niveli i tretë, përfitues i ndihmës sekonomike, grupet etnike etj.). Përqindja e ndërmjetësimit (për punësim) të realizuara për grupet e cënueshme	0% TD TD 6% (2022)	10% TD TD 12%	90% TD TD 20%	AKPA/të dhënat administrative AKPA/të dhënat administrative	Pasaporta e Ind. SKPA 2022 IPA II
	2.1. 2. Tranzicion i mbështetur dhe gjithëpërfshirës nga shkolla në punë për të rinjtë (NEET) nëpërmjet zbatimit të skemës së Garancisë Rinore	Numri i të rinjve të moshës 15 – 29 vjeç të mbështetur përmes skemës së garancisë rinore, sipas gjinisë	TD	TD	TD	AKPA/të dhënat administrative	
	2.1.3. Rritja e përfshirjes së grave në tregun e punës	Numri (ose %) i grave përfituese nga skemat të ndryshme të nxitjes së punësimit (ose nga ekosistemi i AKPA-së) Numri (ose përqindja) i grave përfituese nga ndërmjetësimi (për punësim)	TD	TD	TD	AKPA/të dhënat administrative	
	2.1.4 Integrimi në rritje i personave me aftësi të kufizuara në sistemin e zhvillimit të aftësive dhe në tregun e punës	Numri i personave me aftësi të kufizuara të mbështetur nëpërmjet shërbimeve të punësimit, arsimit, formimit profesional dhe programeve të nxitjes së punësimit	TD	TD	TD	AKPA/të dhënat administrative	SKZHIE
	2.2.1. Fuqizimi dhe përmirësimi i efikasitetit të inspektimit në punë në të gjithë territorin e vendit	Përqindja e subjekteve të inspektuara mbi bazë listash verifikimi të dedikuara	18%	50%	70%	ISHPSHSH/ të dhënat administrative	
		Përqindja e subjekteve që inspektohen për herë të parë mbi bazë risku	20%	25%	30%	ISHPSHSH/ të dhënat administrative	
	2.2.2. Promovimi i dialogut social në tregun e punës	Numri i qarqeve, në të cilat funksionojnë komisionet lokale të dialogut social	0	8	12	MFE	
	2.2.3. Përmirësimi i politikave për punësim të denjë	Numri i politikave të ndryshuara dhe të zbatuara për punësim të denjë	TD	TD	TD	MFE	



GARANCIA RINORE
FINAL
Plani i Zbatimit
2023–2024

Garancia Rinore

Nxitja e punësimit të rinjve është një nga prioritetet e Qeverisë shqiptare dhe Garancia Rinore dhe Skema e Garancisë Rinore është një prej skemave për të cilin ka filluar hartimi dhe pilotimi do të bëhet gjatë vitit 2023. Kjo skemë mbështet të rinjve të papunë të regjistruar në zyrat e punës, të cilët do të përfitojnë ofertë punësimi /formimi profesional /arsimimi brenda periudhës 4-mujore. Fokusi i programit janë të rinjtë 15-29 vjeç që nuk janë në punësim apo që nuk ndjekin shkollën (JAPFP), pasi shkalla e papunësisë (27.9%) dhe inaktiviteti i kësaj kategorie është i lartë.

Plani Ekonomik dhe i Investimeve për Ballkanin Perëndimor, publikuar nga Komisioni Evropian (KE) në tetor 2020, propozon zbatimin e skemave të Garancisë Rinore në Ballkanin Perëndimor në katër faza gjatë periudhës 2021-2027. Aktualisht, Shqipëria po mbështetet për **Fazën 1: Hartimi i Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore** dhe përfshin hartimin e Planit Kombëtar të Garancisë Rinore si edhe pilotimin e skemës në vitin 2023. **Me Urdhër të Kryeministrit datë 24.02.2022**, janë ngritur dy grupe pune: (i) grupi teknik i punës; dhe (ii) grupi ndërinstitucional i punës me partnerë si MSRK, MSR, MSHMS, MAS, MB, MT dhe agjencitë zbatuese kryesore lidhur me punësimin, arsimin dhe kualifikimet. Po kështu, pjesë aktive e këtyre grupeve janë organizatat ombrellë të rinisë, partnerët sociale dhe ekspertë të ndryshëm.

Skema do të zbatohet nga disa institucione, përfshirë Agjencinë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive si edhe institucione të tjera që merren kryesisht me arsimin dhe rininë.

Grupi ndërinstitucional i punës është përgjegjëse për orientimin dhe mbikëqyrjen e procesit të hartimit të skemës së garancisë rinore në Shqipëri. Ky grup do të rishikojë Planin Kombëtar të Garancisë Rinore të përgatitur nga grupi teknik i punës dhe do t'ia dorëzojë Koordinatorit Kombëtar të Garancisë Rinore. Grupi Ndërinstitucional i Punës luan rol edhe në monitorimin e zbatimit të Planit Kombëtar të Garancisë Rinore dhe në rishikimin e ndryshimeve që mund t'i bëhen këtij plani.

Grupi teknik i punës harton Planin Kombëtar të Garancisë Rinore dhe ia dorëzon grupi ndërinstitucional të punës për rishikim. Ky grup është përgjegjës për zbatimin e masave të politikave të parashikuara në këtë plan dhe për propozimin e ndryshimeve të rastit që nevojiten për zbatimin normal të procesit. Grupi teknik i punës raporton te grupi ndërinstitucional i punës informacionin e kërkuar sipas sistemit të monitorimit të garancisë rinore.

Pas konstituimit, grupi teknik i punës mbajti dy mbledhje gjatë periudhës mars-prill 2022. Në mbledhjen e parë më 28 mars 2022, grupi teknik i punës diskutoi mbi draftin e parë të Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore. Anëtarët dhe pjesëmarrësit në këtë mbledhje të parë u ftuan të dërgojnë propozime dhe komente me shkrim lidhur me këtë draft të parë të planit të zbatimit.



Në mbledhjen e dytë më 14 prill 2022 u prezantua drafti i dytë i Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore, ku u reflektuan propozimet e anëtarëve të grupit teknik të punës. Falë propozimeve të mëtejshme të anëtarëve për draftin e dytë, grupi i ekspertëve e finalizoi planin kombëtar të garancisë rinore.

Plani i Zbatimit të Garancisë Rinore përcakton fazat (hartëzimin, komunikimin, përgatitjen dhe ofrimin e ofertës për të rinjtë JAPFP), rolin dhe kontributin e institucioneve dhe agjencive të ndryshme, burimet dhe bashkëpunimet që do të aktivizohen për zbatimin e tij. Plani fokusohet në këto fusha:

- Promovimi i strategjive të informimit dhe aktivizimit për të rinjtë JAPFP që mbështeten nga konstituimi i partneriteteve vendore të hapura ndaj diversitetit institucional dhe që çmojnë afërsinë me të rinjtë.
- Theksimi i shkollës dhe këshillimit e orientimit profesional në procesin e ndërmjetësimit për futjen në programin e punësimit dhe AFP, si edhe përputhja punëkërkuësve me mundësitë për punë.
- Konsolidimi i portofolit të programeve ekzistuese të punësimit, duke ndjekur përqsaje reformiste në afirmimin e kësaj fushe/politike.
- Theksimi i mëtejshëm dhe mjaftueshmëria e strategjive të kualifikimit fillestar me natyrë profesionale, duke përforcuar lidhjen me sistemit AFP dhe dinamikave të tregut të punës.
- Incentivimi për diversifikimin dhe përforcimin e ofertave të formimit profesional të vazhdueshëm, që u mundëson të rinjve mundësi të dytë kualifikimi.

Procesi i hartimit të Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore është mbështetur nga projekti SREPVET.

Siç u përmend më lart, **Grupi Teknik i Punës** i paraqet **Planin e Zbatimit të Garancisë Rinore** për shqyrtim dhe miratim **Grupit të Punës Ndërinstitucional**, në përputhje me urdhrin e kryeministrit. Grupi i Punës Ndërinstitucional monitoron zbatimin e skemës së garancisë për të rinjtë dhe ia paraqet atë **Koordinatorit Kombëtar të Garancisë për Rininë**, i cili është **zëvendësministri përgjegjës për punësimin dhe aftësitë**.

Koordinatori Kombëtar i Garancisë Rinore është përgjegjës për monitorimin dhe raportimin pranë Kryeministrit dhe Komisionit Evropian mbi progresin e reformave dhe ndërhyrjeve të Garancisë Rinore. Koordinatori menaxhon mbledhjen e të dhënave, monitorimin dhe sistemin e vlerësimit, si dhe thërret mbledhjet e grupit ndërinstitucional dhe teknik për të trajtuar problematikat që mund të lindin gjatë hartimit dhe zbatimit të Nismës së Garancisë Rinore.



Pasqyra e lëndës

Prezantimi i Dokumentit

A. Karakterizimi i të rinjve JAPFP

B. Plani i Zbatimit të Garancisë Rinore

1. Hyrje

- 1.1 Konteksti
- 1.2 Argumentimi për zbatimin e Garancisë Rinore (GR)
- 1.3 Qeverisja

2. Zbatimi i Garancisë Rinore

- 2.1 Fazat
 - 2.1.1 Hartëzimi.
 - 2.1.2 Komunikimi
 - 2.1.3 Përgatitja
 - 2.1.3 Oferta
- 2.2 Mundësuesit sektorialë
 - 2.2.1 Mobilizimi i partneriteteve
 - 2.2.2 Përmirësimi i mbledhjes së të dhënave, monitorimit dhe skemave të vlerësimit
 - 2.2.3 Përdorimi i plotë dhe optimal i fondeve
 - 2.2.4 Ndërtimi i mekanizmave të fortë zbatues nga autoritetet dhe palët e interesuara

Figurat

- Figura 1. Analiza e të rinjve JAPFP sipas statusit të aktivitetit (2020)
- Figura 2. Analiza e të rinjve JAPFP sipas grupmoshës (2020)
- Figura 3. Përqindja JAPFP sipas prefeketurës, 2017 - 2020
- Figura 4. Analiza e të rinjve JAPFP sipas nivelit arsimor (2020)
- Figura 5. Sfidat dhe fushat e ndërhyrjes për secilin profil
- Figura 6. Modeli Qeverisës i Garancisë Rinore
- Figura 7. Kuadri i Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore

Tabelat

- Tabela 1. Rreziku i varfërisë sipas moshës dhe gjinisë, 2020
- Tabela 2. % e braktisjes së hershme të shkollës, 2016–2020
- Tabela 3. Shkalla e punësimit të të rinjve me kualifikime të rta, 2016-2020, 2016–2020
- Tabela 4. Rritja reale vjetore e PBB-së me çmime konstante krahasuar me vitin paraardhës
- Tabela 5. Pjesëmarrja e forcave të punës
- Tabela 6. Reformat dhe nismat kryesore për të identifikuar grupet e synuara, shërbimet aktuale dhe nevojat për aftësi, si dhe për parandalimin përmes gjurmimit dhe sistemeve të paralajmërimit të hershëm
- Tabela 7. Reformat dhe nismat kryesore për të garantuar komunikim efektiv dhe gjithëpërfshirës
- Tabela 8. Reformat dhe nismat kryesore të Fazës Përgatitore
- Tabela 9. Reformat dhe nismat kryesore për Ofertat e Garancisë Rinore
- Tabela 10. Palët dhe organizatat kryesore që mbështesin dhe zbatojnë skemën e Garancisë Rinore
- Tabela 11. Reformat dhe nismat kryesore për të përmirësuar mbledhjen e të dhënave, monitorimin dhe vlerësimin
- Tabela 12. Reformat dhe nismat që do të jenë pjesë e Projektit Pilot



Prezantimi i Dokumentit

Ky dokument prezanton **paraqitjen e përgjithshme të Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore (PZGR) në Shqipëri**, përfshirë një përmbledhje të punës përgatitore për karakterizimin e popullatës JAPFP që mbështet hartimin e tij. Duhet thënë se marrëveshjet institucionale për zbatimin dhe menaxhimin e Garancisë Rinore janë diskutuar në kuadrin e grupit ndërinstitucional të punës dhe mund të përshtaten në bazë të mësimave që nxirren gjatë fazës së pilotimit.

Komisioni Evropian e ka përcaktuar qartë në udhëzime se Garancia Rinore është një **"skemë aktivizimi që Shtetet Anëtare të BE-së e përdorin që në vitin 2013 për kalimin normal të të rinjve nga shkolla në punë, për integrimin e tyre në tregun e punës dhe për të mos lënë pas asnjë të ri"**. Për të realizuar këtë qëllim, "Shtetet Anëtare të BE-së zotohen që **të gjithë të rinjtë të marrin një ofertë të mirë e cilësore** për punësim, arsim të vazhdueshëm, nxënie në punë ose praktikë profesionale **brenda 4 muajsh** nga humbja e punës ose largimi nga arsimi formal".

PZGR është hartuar përmes një procesi të gjerë konsultimi dhe pjesëmarrjeve në kuadrin e grupeve institucionale të ngritura, por edhe përmes disa takimeve të nxitura me palët e interesuara gjatë procesit. Përrjedhojë, ky plan është i artikuluar qartë në planet kombëtare strategjike në fushat e punësimit, arsimit dhe rinisë.

Për sa i përket prezantimit të planit, dokumenti ndjek strukturën e propozuar në formularin e Komisionit Evropian (KE) dhe në udhëzimin për zbatimin e saj nga Organizata Ndërkombëtare e Punës (ILO). Në këtë mënyrë, synohet që dokumenti të mbështetë plotësimin e formularit në fjalë, ndërsa përmbajtja përfundimtare ende nuk është finalizuar në këtë dokument pune të dytë të Planit. Pra, teksti në secilën rubrikë synon të respektojë numrin e përafërt të fjalëve që përcaktohet në udhëzim¹. Kështu, dokumenti shërben si bazë për plotësimin e formularit.

Ky version i PZGR ka pasqyruar diskutimet dhe komentet me shkrim që rezultuan nga mbledhjet e Grupit Teknik më 28 mars dhe 11 prill, të cilat synuan prezantimin e punës së bërë deri tani nga projekti SREP-VET për përgatitjen e Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore, si edhe diskutimin e disa komenteve dhe propozimeve. Axhenda e mbledhjeve kishte për qëllim mbledhjen e kontributeve mbi: i) organizimin e përgjithshëm të Planit; ii) përmbajtjen specifike lidhur me secilin sektor të aktiviteteve; dhe iii) çështjet e zbatimit. Ky version përmban të integruara kontributet e mbledhura në këto mbledhje.

Ky version i Planit ka integruar edhe komentet dhe sugjerimet e Komisionit Evropian, Organizatës Ndërkombëtare të Punës (ILO) dhe Fondacionit Evropian të Trajnimit (ETF) ndaj versionit paraprak të paraqitur në fund të prillit 2022.

Ky version i Planit synon të mbështesë miratimin formal dhe përfundimtar të Planit nga **Grupi Ndërinstitucional**, me qëllim depozitimin e draftit përfundimtar të PZGR pranë Komisionit Evropian. Hartimi i Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore u mbështet, së pari, nga Asistenca Teknike për Mbështetjen e Reformës në Politikat e Punësimit dhe Arsimit dhe Formimit Profesional (SREP-VET) dhe më pas nga Asistenca Teknike për Mbështetjen e Zbatimit të Reformave në Fushat e Përfshirjes Sociale në Shqipëri (EU – Përfshirja Sociale).

¹ Model i Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore, shtator 2021; Komisioni Evropian; Organizata Ndërkombëtare e Punës.

A. Karakterizimi i të rinjve JAPFP

Kjo pjesë e dokumentit paraqet disa konstatime për situatën JAPFP në Shqipëri, në kontekstin e udhëzimit të ILO-s lidhur me analizën dhe treguesit që duhen përdorur. Koncepti JAPFP nënkupton të rinjtë e moshës 15-29 vjeç që nuk janë në punësim, arsim apo formim profesional

Përmbledhja në këtë rubrikë bazohet në analizën e hartëzimit të kryer në mënyrë autonome për të mbështetur hartimin e Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore. Për të kuptuar tërësisht karakterizimin e të rinjve JAPFP (NEET), dokumenti i hartuar për profilizimin e JAPFP i zhvilluar në kuadër të projektit SREPVET duhet të konsultohet. Analiza bën një karakterizim të shkurtër të popullatës JAPFP në Shqipëri, bazuar në të dhënat e INSTAT-it, të Anketës së Forcave të Punës (AFP) për vitet 2017, 2018, 2019 dhe 2020, si edhe të regjistrit të papunësisë për të njëjtën periudhë që administrohet nga Agjencia Kombëtare për Punësim dhe Aftësim (AKPA).

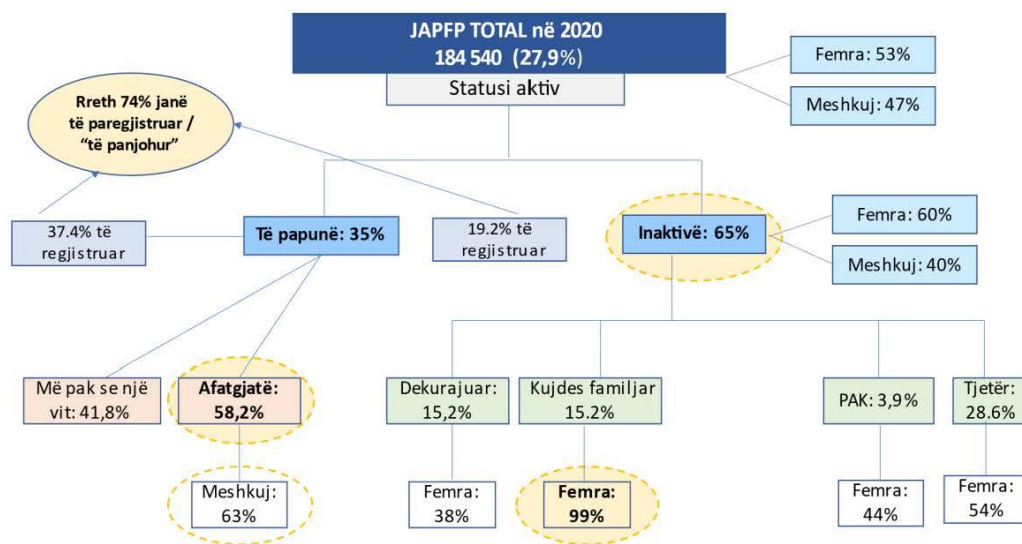
Karakterizimi i të rinjve JAPFP në Shqipëri mundëson këto konstatime bazuar në tre kënde të analizës:

Bazuar në raportin mes të rinjve **të papunë dhe inaktivë JAPFP**:

- Shqipëria ka **përqindje të lartë të rinjsh JAPFP (27.9%)** në vitin 2020, ku gratë janë 4 pikë përqindje (30%) më shumë sesa burrat (25.8%).
- **Mbi 2/3 e të rinjve JAPFP (65%) janë inaktivë**, ku gratë e reja përbëjnë 60% të këtij grupi.
- Përveç dekurajimit, përgjegjësia për **punët e shtëpisë** është një nga arsyet që jepet për inaktivitetin, ku gratë përbëjnë 98% të të rinjve JAPFP që raportojnë këtë arsye për inaktivitetin e tyre.
- Ndër të papunët JAPFP, **shumica janë të papunë afatgjatë (58.2%)**, ku meshkujt dominojnë këtë grup me 59% të të rinjve të papunë JAPFP në 2020.
- **Vetëm 37.4% e të papunëve JAPFP ishin të regjistruar** me shërbimin publik të punësimit dhe vetëm 25.6% e totalit JAPFP janë të regjistruar. Kjo do të thotë se mbi 74% e popullatës JAPFP ishin të paregjistruar ose "të panjohur".

Figura më poshtë përmbledh gjetjet e prezantuara më lart duke filluar me dallimin mes JAPFP aktivë e inaktivë.

Figura 1. Analiza e të rinjve JAPFP sipas statusit të aktivitetit (2020)

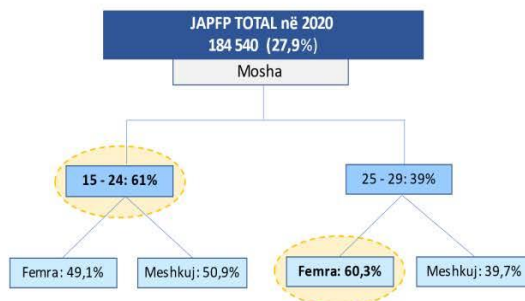


Bazuar në raportin mes **grupmoshave** të të rinjve JAPFP:

- **Grupmosha 15-24 vjeç** përbën numrin më të lartë të të rinjve JAPFP, me 61.2% të totalit.
- Në grupmoshën 15-24, shpërndarja gjinore e të rinjve JAPFP është e balancuar.
- Gratë janë ndjeshëm më të përfaqësuara në grupmoshën 25-29 vjeç sesa burrat, sepse janë 13.5% pikë përqindje më shumë se burrat në këtë grup. Kjo tregon se procesi i kalimit në tregun e punës është më i vështirë për gratë se për burrat.

Figura më poshtë përmbledh gjetjet më lart duke filluar me dallimin mes grupmoshave JAPFP.

Figura 2. Analiza e të rinjve JAPFP sipas grupmoshës (2020)



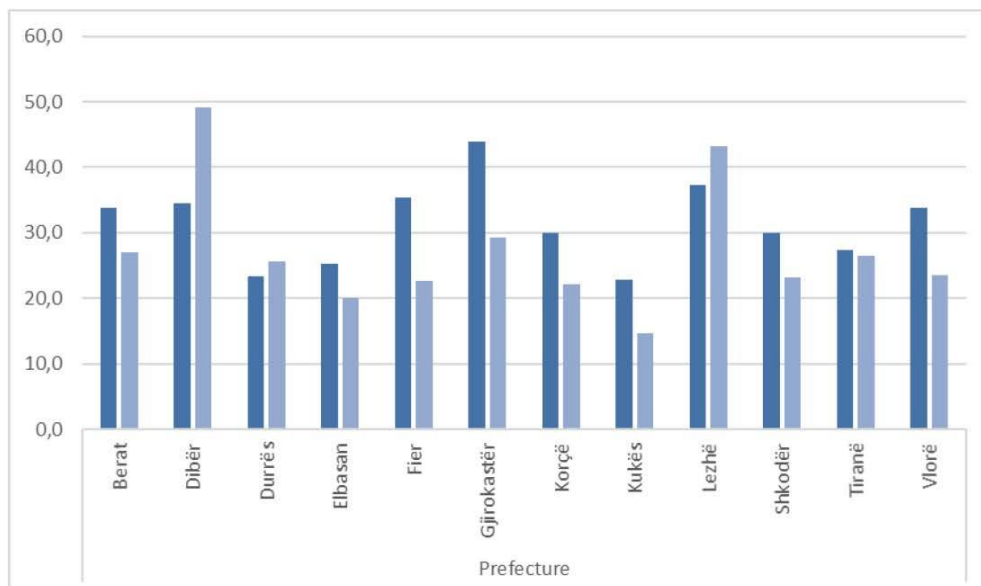
Shpërndarja rajonale e JAPFP² tregon variacione të theksuara. Pra, mund të dallojmë tre grupe rajonesh (këto shifra duhen marrë me rezervë, sepse janë statistikisht të brishta sipas INSTAT):

1. **Shqipëria qendrore**, që përbëhet nga qendra urbane ku përqendrohet 51.7% e të rinjve JAPFP dhe përfshin tre qarqe: Tirana (35.1%), Elbasani (8.9%) dhe Durrësi (7.7%);
2. **Shqipëria bregdetare**, që përbëhet nga rajonet bregdetare (pa Durrësin) ku përqendrohet 26.9% e të rinjve JAPFP dhe përfshin 4 qarqe: Vlora (4.6%), Fieri (8.1%), Lezha (7.4%) dhe Shkodrën (6.8%);
3. **Shqipëria e brendshme**, që përbëhet nga pesë qarqet e mbetura ku përqendrohet 21.5% e të rinjve JAPFP. Kjo kategori përfshin qarqet: Puka (7.6%), Kukësi (1.2%), Korça (6.9%), Gjirokastra (1.4%) dhe Berati (4.4%).

Po të shohim incidencën JAPFP në zona të ndryshme, ama, na rezulton një tjetër panoramë. Zonat me përqindjen më të lartë të të rinjve JAPFP janë Dibra (49.2%) dhe Lezha (43.2%), të vetmet qarqe me përqindje JAPFP mbi 40% në vitin 2021; të gjitha qarqet e tjera e kanë nën 30%. Këto janë edhe qarqet me përkeqësimin më të lartë të situatës në pesë vitet e fundit (2017-2021). Nga ana tjetër, Gjirokastra dhe Fieri ishin qarqet me rënien më të madhe të përqindjes JAPFP në këtë periudhë 5-vjeçare. Edhe pse numri i të rinjve JAPFP është shumë më i lartë – siç u tha më lart – pikërisht zonat urbane të Durrësit, Elbasanit dhe Tiranës kanë incidencë më të ulët, si edhe zona e brendshme e Kukësit. Tabela më poshtë tregon përqindjet JAPFP sipas qarkut dhe ecurinë gjatë 2017-2021.

² Shifrat për situatën e JAPFP në qarqe merren me rezervë, sepse mungon besueshmëria e të dhënave të ndara.

Figura 3. Përqindja JAPFP sipas prefekturës, 2017 - 2020



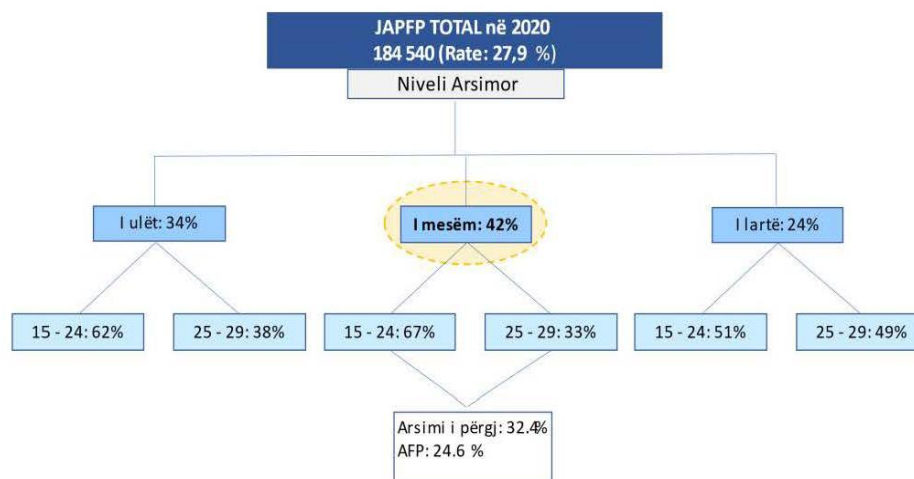
Burimi i informacionit: Anketa e Forcave të Punës, 2017-2021

Bazuar në raportin mes niveleve arsimore të të rinjve JAPFP:

- 1/3 e të rinjve JAPFP kanë nivel arsimor të ulët dhe 3/4 nuk kanë arsim të lartë (ndër ata mbi 20 vjeç, 28.4% kanë nivel arsimor të ulët dhe 30.2% kanë diplomë arsimi të lartë). **Të rinjtë me kualifikim të ulët dhe mesatar përbëjnë shumicën dërrmuese të të rinjve JAPFP në Shqipëri (76%).**
- Sidoqoftë, në terma relativë, incidenca e statusit JAPFP është e lartë ndër të rinjtë më të kualifikuar. Në fakt, **gjysma e atyre me arsim të lartë kanë status JAPFP.**
- **Përqindja e të rinjve që kanë mbaruar arsimin e mesëm profesional dhe janë JAPFP është më e ulët** krahasuar me ata që kanë mbaruar arsimin e mesëm të përgjithshëm.
- **Të rinjtë më pak të kualifikuar preken më shumë nga papunësia afatgjatë.**
- Numri i të rinjve JAPFP me **përvojë profesionale të mëparshme është reduktuar**, rreth 10% (sipas AFP, vetëm 19 196 të rinj JAPFP deklarojnë se kanë përvojë profesionale të mëparshme).
- Shpërndarja e popullatës JAPFP në territor shfaq asimetri të theksuara, **pasi shumica e JAPFP janë të përqendruar në zonat urbane dhe bregdetare.**
- Shpërndarja e JAPFP sipas qarqeve ka dallime të mëdha, sepse përqendrimi më i lartë është në Tiranë me 35.1% dhe më i ulët në Kukës dhe Gjirokastrë ku secila ka më pak se 1.5% të totalit të të rinjve JAPFP në Shqipëri.
- Incidenca e të rinjve JAPFP është më e lartë në brendësi të disa qarqeve dhe më e ulët në zonat më urbane dhe bregore. Sidoqoftë, zonat urbane dhe bregore janë ato ku është përqendruar shumica e popullatës së re JAPFP. Kjo ka relevancë të lartë në momentin kur të planifikohet masat dhe mjetet që do të mobilizohen.

Figura më poshtë përmbledh gjetjet duke filluar nga dallimi mes niveleve arsimore të JAPFP.

Figura 4. Analiza e të rinjve JAPFP sipas nivelit arsimor (2020)



Përveç kësaj analize sasiore të të dhënave, konsultimet mbi problematikat JAPFP dhe modalitetet institucionale sugjerojnë disa reflektime³ që janë kombinuar këtu me disa tregues komplementarë:

- Kapërcimi i **mospërputhjeve të aftësive** është strategji e rëndësishme për të optimizuar funksionimin e tregut të punës meqë ekonomia nuk ofron aq mundësi sa dëshirohen.
- Ekonomia dhe punësimi informal kanë efekt të fortë, sepse kufizojnë avantazhet që ofron ekonomia formale. Përveç kësaj, informaliteti e vështirëson përcaktimin e panoramës së plotë të situatës dhe fenomenit JAPFP. Sipas Anketës së Forcave të Punës, punësimi informal i të rinjve mbi 15 vjeç në sektorin jobujqësor⁴ përbënte 29.4% të punësimit në 2021 dhe 30.3% në 2017. Kjo nënkupton që punësimi informal është i qëndrueshëm dhe përfaqëson pothuaj 1/3 të punësimit total.
- Rreziku i varfërisë është më i lartë ndër më të rinjtë dhe femrat, çka tregon se ato kanë vështirësi më të mëdha për të hyrë në tregun e punës.

³ Vini re se kjo analizë cilësore buron nga analiza e dokumenteve, intervistave dhe diskutimeve mbi procesin e hartimit të PZGR. Prandaj, në këtë seksion nuk jepet një analizë statistikore direkte.

⁴ Punësimi informal përfshin punëtorët jobujqësorë marrëdhëniet ekonomike të cilëve me punëdhënësin nuk janë të formalizuara ose janë pjesërisht të formalizuara me marrëveshje, p.sh.: punëtorë që nuk përfitojnë leje vjetore, ose leje të paguar në rast sëmundjeje, ose punëtorë që përfitojnë si leje vjetore ashtu edhe leje të paguar për sëmundje, por punëdhënësit nuk ua paguajnë kontributet shoqërore. Punësimi informal përfshin edhe të vetëpunësuarit që punojnë në sipërmarrje të vogla me pesë ose më pak punëtorë, të cilët si vend pune kanë shtëpinë e tyre, shtëpinë e klientit / punëdhënësit, një strukturë ngjitur me shtëpinë, një kantier ndërtimi, një stendë fikse në treg apo në rrugë, ose stendë jofikse (ndërrojnë vend).



TABELA 1. RREZIKU I VARFËRISË SIPAS MOSHËS DHE GJINISË, 2020

Grupmosha	2020		
	Meshkuj	Femra	Total
0-17 vjeç	26.7	30.1	28.4
18-64 vjeç	21.4	21.7	21.6
65 vjeç e lart	13.0	14.5	13.8
Total	21.4	22.3	21.8

Burimi: Anketa mbi Të Ardhurat dhe Kushtet e Jetesës, 2020

- Duket se ekziston konsensus i gjerë se **shërbimet e punësimit po forcojnë kapacitetet, por ende u mungojnë burimet** si në numra edhe në aftësi. Kjo situatë është më e qartë në zyrat rajonale dhe vendore, por edhe struktura qendrore e AKPA-s përballet me shtrëngesa të theksuara për sa i përket burimeve. Raporti i Bankës Botërore i hartuar dhe publikuar në vitin 2018, "Rishikimi Funkcional: Analiza e Efikasitetit të Shërbimit Kombëtar të Punësimit" e përforcon këtë perspektivë dhe identifikon disa probleme efikasiteti dhe efektiviteti në rrjetin e Shërbimeve Kombëtare të Punësimit si edhe asimetri të thella në performancë. Pandemia nuk e ka bërë këtë proces më të lehtë.
- Rregulli sipas të cilit punëkërkuessit duhet të jenë të regjistruar për 3 muaj para se të kenë të drejtë të përfitojnë nga masat e programeve të punësimit është hequr tashmë; ky është një **sinjal i fortë i përkushtimit të autoriteteve shqiptare ndaj Garancisë Rinore** sfidave në zbatimin e saj.
- AKPA e ka një bazë të dhënash ku **regjistron të papunët dhe menaxhon situatën e tyre**. Profilizimi i rrezikut të papunësisë është një nga opsionet e shtuara nga AKPA, që mund të ndihmojë në orientimin e të rinjve JAPFP drejt shërbimeve dhe ofertave të Garancisë Rinore.
- Megjithatë, të dhënat mbi udhën arsimore që zgjedhin të rinjtë dhe kalimin e tyre në tregun e punës pas largimit nga shkolla ende mbeten problematike, duke pamundësuar një vlerësim dhe analizë më të thelluar të situatës.
- **Fleksibiliteti në ofertën e formimit profesional po dështon** për t'iu përgjigjur JAPFP-ve që kanë braktisur shkollën e mesme. Zhvillimet në arsimin dhe formimin profesional (AFP) mund të ndihmojnë në korrigjimin e kësaj mungese fleksibiliteti. Gjithashtu, AFP duhet të orientohet fuqishëm drejt plotësimit të nevojave të tregut të punës. Siç shprehen edhe disa prej personave të konsultuar, AFP ende nuk konsiderohet si alternativë për të rinjtë që nuk duan të vazhdojnë në arsimin e lartë. Ky objektivi është plotësisht në linjë me Objektivin 1 (Rezistenca dhe ekselencia përmes AFP cilësor, gjithëpërfshirës dhe fleksibël) të Deklaratës së Osnabrukut.
- Sipas legjislacionit AFP (Ligji nr. 15/2017), mobiliteti dhe diversiteti duhet të forcohen, ashtu si diversiteti i shërbimeve dhe përfituesve. Megjithatë, evidencat në terren na tregojnë se **ofertat fleksibël për të rriturit dhe artikulumin ndërmjet AFP dhe formimit profesional mbeten të nënzhvilluara**. Kjo i referohet nevojës për të shtyrë përpara praktikën e nxënies për të gjithë jetën dhe lidhet me Objektivin 2 (Krijimi i kulturës së re të nxënies për të gjithë jetën – relevanca e AFP të vazhdueshëm dhe dixhitalizimi).



- Edhe pse ligji parashikon diversitetin e ofertës AFP, sistemi i dyfishtë (siç referohet në Ligjin nr. 15/2017) apo si Nxënie në vendin e punës (siç referohet në disa dokumente strategjike dhe në Kornizën Shqiptare të Kualifikimeve) **ka zhvillim shumë të dobët** dhe është ende një pjesë e munguar e niveleve 3 dhe 4 (arsimi i lartë dytësor) të Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve.
- Edhe për shkak të këtyre zhvillimeve të dobëta, **AFP përfaqësonte vetëm 18.2% të nxënësve të regjistruar në arsimin dytësor të lartë** në vitin akademik 2018-2019 (sipas Vlerësimit të Procesit të Torinos). Përveç kësaj, vetëm 16.1% e totalit të nxënësve AFP janë gra/vajza, çka tregon se këshillimi dhe diversiteti i ofertave janë probleme relevante brenda sistemit AFP.
- Arsimi dhe formimi profesional informal dhe njohja e nxëniesve të mëparshme janë zhvillime që ende nuk janë realizuar plotësisht.
- **Braktisja e hershme e shkollës mbetet një problem relevant** në shkollat e mesme, siç e tregon edhe Tabela A.1 më poshtë. Gjithashtu, raporti i Procesit të Torinos thekson se "ekzistojnë mundësi AFP të kufizuara për nxënësit që braktisin shkollën apo maturantët e gjimnazeve që nuk kanë dëshirë apo mundësi ekonomike të vazhdojnë në arsimin universitar". Si rezultat i braktisjes së hershme të shkollës, 10 ishte numri mesatar i viteve që shpenzojnë në shkollë në 2017 (baza e të dhënave e UNESCO-s – formula për llogaritjen e treguesit mbetet për t'u konfirmuar).

TABELA 2. % E BRAKTISJES SË HERSHME TË SHKOLLËS, 2016–2020

	2017	2018	2019	2020	2021
18-24 vjeç	19,6	17,4	16,3	15,6	17,4

Burimi i informacionit: Anketa e Forcave të Punës, 2017-2020

- Arsimi i lartë duhet të përmirësojë diversitetin dhe artikulimin e ofertave, bazuar në nevojat e tregut të punës. Kjo ka rëndësi parësore për të kapërcyer mospërputhjen e aftësive në këtë nivel arsimor. Cilësia në arsimin e lartë përmendet shpesh si problematikë. E vetmja e dhënë për performancën e arsimit të lartë për t'iu përgjigjur kërkesës së tregut të punës është shkalla e punësimit të personave me arsim të lartë. Shkalla e punësimit të grupmoshës 15-24 vjeç është 30% (shih Tabelën A.2 më poshtë), edhe shkalla më e lartë e pesë viteve të fundit ishte 34.8% në 2020. Kjo mund të cilësohet si performancë e dobët dhe shpjegon pse ka shumë të rinj me kualifikime të larta me statusin JAPFP. Analiza e thelluar e mospërputhjes së aftësive kërkon të dhëna të ndara mbi kalimin dhe udhët që ndjekin të diplomuarit. Ky zhvillim ende nuk është realizuar.

TABELA 3. SHKALLA E PUNËSIMIT TË TË RINJVE ME KUALIFIKIME TË LARTA, 2016–2020

	Shkalla e punësimit (me nivel të lartë arsimor 5-8)				
	2017	2018	2019	2020	2021
15-24	28,8	29,9	32	34,8	32,7

Burimi i informacionit: Anketa e Forcave të Punës, 2017-2020



- Ekziston konsensus i gjerë se **këshillimi për karrierë është prioritet në mbështetjen e të rinjve**, si edhe në efektivitetin e politikave AFP dhe punësimit, edhe në kontekstin e zbatimit të Garancisë Rinore.
- Bashkitë dhe OJF-të kanë filluar të bashkëpunojnë në sektorin e rinisë, edhe në kontekstin e Këshillave Vendorë të Rinisë, që mundësojnë forcim kapacitetesh dhe testim të përjasjeve që u përgjigjen më mirë nevojave të të rinjve.
- Shqipëria po harton një Plan Kombëtar që synon zbatimin e Deklaratës së Osnabruck-ut dhe Monitorimit të Rekomandimit të AFP-së. Ky Plan Kombëtar është i lidhur ngushtë me Strategjinë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023-2030, të cilat janë finalizuar. Strategjia do të fokusohet në promovimin e punësimit cilësor dhe mësimin të përjetshëm për të gjithë. Të gjitha këto dinamika të ripërtërira planifikimi kanë lidhje të ngushtë me Planin e Garancisë Rinore dhe mbështesin zbatimin e saj. Në aspektin AFP, dispozitat ligjore kërkojnë bashkëpunim më të fortë me biznesin dhe më shumë cilësi të nxënies gjatë punës. Kjo nuk është arritur plotësisht dhe duhet të zhvillohet më tej. E njëjta vlen për formimin profesional të vazhduar dhe nxënien gjatë gjithë jetës. Fleksibiliteti në AFP është thelbësor për të arritur këtë synim.

Plani i Garancisë Rinore i trajton këto probleme. Strategjia e Aftësive (2023-2030) po hap një dritare të re për nisma politikash. Ndër të tjera, Strategjia cilëson si prioritet: *hartimin e një sistemi AFP më të zhdërvjellët, fleksibël dhe gjithëpërfshirës; nxitjen e partneriteteve strategjike mes palëve të interesit vendore – bizneseve vendore, ofruesve AFP vendore dhe qeverisjes vendore; përjasje sistematike dhe përshkallëzim dhe zgjerim të nismave të tilla për të adresuar përjashtimin social dhe territorial; trajtimin e reputacionit të ulët nga i cili vuan sistemi AFP. Reformat dhe nismat e Planit të Garancisë Rinore duhet të luajnë rol të rëndësishëm në nxitjen e kësaj përjasjeje dhe duhet të jenë të artikuluar në Strategjinë e Aftësive.*

Nisur nga vëzhgimet më lart dhe kuadri i përgjithshëm i Garancisë Rinore, hartimi i kuadrit strategjik kryesor mori parasysh idetë më poshtë:

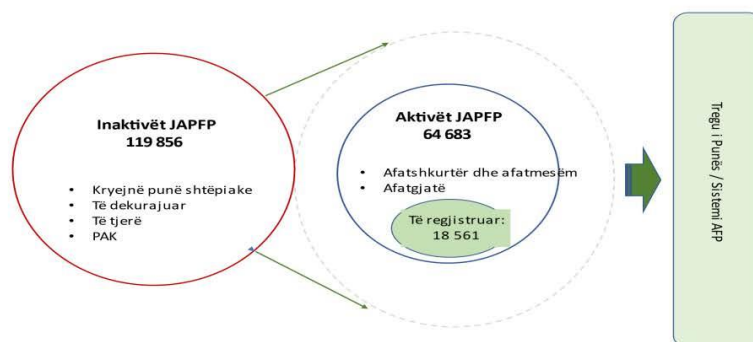
1. Braktisja e hershme e shkollës mbetet problem relevant në sistemin arsimor, kryesisht në shkollat e mesme (sipas një raporti të fundit të ETF, numri mesatar i viteve në shkollë është 10), prandaj **ndërhyrja e hershme do të ishte një masë e vlefshme.**
2. **Këshillimi dhe orientimi profesional është ende i nënzhvilluar** dhe duhet përforcuar, në kuadrin e forcimit të bashkëpunimit ndërmjet institucioneve shtetërore të ndryshme. Kjo është një çështje madhore që duhet të pasqyrohet në strategjinë e zbatimit të Garancisë Rinore.
3. Ofrimi i orientimit për karrierë si pjesë e **shërbimeve me bazë komunitare** që synojnë braktisjesit e hershëm të shkollës është sfidë që duhet përballuar. Orientimi për karrierë duhet të jetë pjesë e strategjive të shkollës për të identifikuar dhe ndihmuar të rinjve që braktisin shkollën herën apo që nuk kanë kualifikime, me qëllimin që të ndihmohen të rrinë në shkollë dhe të ketë strategji daljeje që i mundësojnë të rikthehen dhe të përfundojnë me sukses APF dytësor.

4. **Mungesa e mundësive të tregut të punës** bllokon kalimin e të rinjve nga arsimi në punësim. Përveç stimujve ekonomikë, masa të nevojshme për të zgjidhur këtë problem janë lehtësimi i kalimit në tregun e punës dhe të kuptuarit më i mirë i aftësive që kërkon tregu.
5. **Mospërputhjet e kualifikimeve** duhet të trajtohen përmes një balance të re mes kurseve të përgjithshme dhe AFP, kryesisht në nivelin dytësor të arsimit, por edhe në arsimin e lartë.
6. Sfidat e **riaftësimit të të rinjve** pa kualifikim të përshtatshëm nënvizon nevojën për ofertë AFP më fleksibël, si edhe mënyra që të rinjtë të kenë mundësi të ri(hyjnë) në AFP.
7. **Inaktiviteti është më problem te gratë e reja**, për shkak të rolit të tyre drejtues në familje dhe në përgjegjësitë shtëpiake. Prandaj, duhet të hartohen masa për aktivizimin e grave.
8. Shumica dërmuese të rinjve JAPFP, edhe ata **të papunë, nuk janë të regjistruar** me shërbimin publik të punësimit, prandaj strategjia e sinjalizimit dhe komunikimit në kuadrin e PZGR merr rëndësi parësore.
9. **Oferta dhe kërkesa në arsimin e lartë duhet të ketë më diversitet për të rinjtë**, teksa mekanizmat rregullatorë mund të jenë të dobishëm për të arritur standarde më cilësore.
10. Harmonizimi i Planit me **Strategjinë e re të Aftësive dhe me përmirësimet në sistemin AFP, në linjë me Deklaratën e Osnabrukut**.

Analiza sasiore në Hartëzimin dhe Profilizimin e Të Rinjve JAPFP dhe informacionit me natyrë cilësore të mbledhur nga seminarët, intervistat dhe grupet e punës me palë interesi të ndryshme të Garancisë Rinore, bëjnë të mundur përcaktimin e pesë profileve të të rinjve JAPFP me qëllim që të orientohen politikatat dhe masat e propozuara në PZGR.

Të pesta profilet bazohen në statuset e ndryshme: të papunët dhe inaktivët të paraqitur në figurën më poshtë. Strategjia e ndërhyrjes së Garancisë Rinore përfshin këto hapa: i) aktivizimin e të rinjve joaktivë që përbëjnë grupin më të madh; ii) regjistrimin e të rinjve të papunë JAPFP (të regjistruarit përbëjnë vetëm 37.4% të të papunëve); iii) dhe ofrimin e një oferte cilësore.

Figura 4. Kuadri i përgjithshëm i të rinjve me statusin JAPFP në Shqipëri





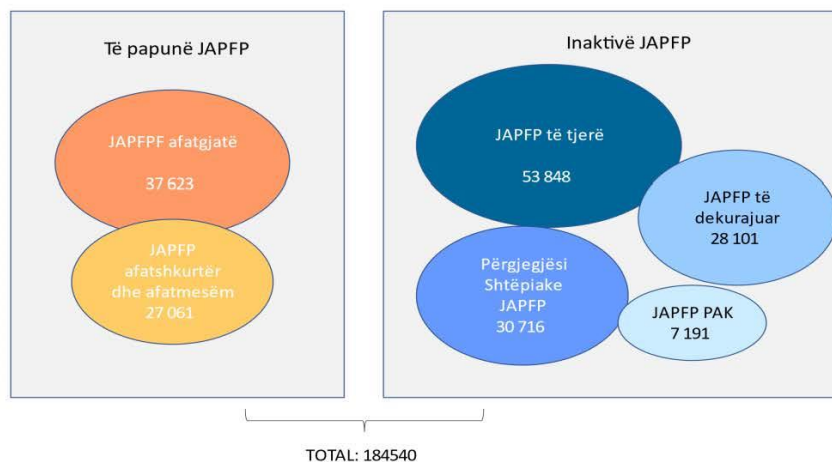
Kështu, kemi identifikuar pesë profile (nënkategori) të të rinjve JAPFP:

- **Të rinjtë JAPFP me përgjegjësi shtëpiake:** të gjithë janë pothuajse vajza, me nivel arsimor të ulët dhe disa me arsim të mesëm; por një pakicë ka arsim të lartë. Tek ta ndërthuret mungesa e aftësive të punësueshmërisë, si pasojë e nivelit (mesatar) arsimor të ulët me gjendjen ekonomike dhe sociale të privuar dhe të pambrojtur, gjë që ua vështirëson fort integrimin në tregun e punës dhe gjetjen e punës. Pjesa dërrmuese janë të martuara. Ato përfaqësojnë rreth 15% të numrit total (30 716). Përveç masave të arsimit dhe formimit profesional, ky grup raporton nevojën për mbështetje sociale dhe ekonomike.
- **Të rinjtë JAPFP të dekurajuar:** janë të rinj inaktivë dhe pa përvojë pune të mëparshme, nuk kanë pritshmëri për të gjetur punë, kanë kryesisht nivel kualifikim të ulët dhe të mesëm si rezultat i ngeljes apo braktisjes së hershme të shkollës dhe kanë moshë më të re. Këta të rinj kanë aftësi të pamjaftueshme për kërkim aktiv dhe të suksesshëm të punës. Përfaqësojnë rreth 15% të numrit total (28 101). Përgjigjja kryesore e këtij grupi është nevoja për zhvillimin e aftësive sociale, mentorimin dhe ofrimin e shansit të dytë.
- **Të rinjtë JAPFP me aftësi të kufizuara:** janë një pakicë të rinjsh inaktivë. Inaktiviteti i tyre rezulton kryesisht nga aftësia e kufizuar dhe të dhënat nuk mundësojnë karakterizim më të hollësishëm për këtë grup. Përfaqësojnë rreth 4% të numrit total (7 191). Pra, ky është një grup i vogël që ka nevojë për masa shumë të specializuara për t'i dhënë mbështetje specifike.
- **Inaktivë të tjerë JAPFP:** janë shumica e të rinjve joaktivë dhe karakterizimi i tyre është një nga prioritetet kryesore për të garantuar efektivitetin e strategjisë së zbatimit. Këta të rinj inaktivë nuk kanë marrë ndonjë ofertë AFP gjatë katër muajve të fundit. Supozohet që këta të rinj nuk janë ende aktivë për tregun e punës, megjithatë, mungon informacioni për t'i karakterizuar më mirë. Strategjia e regjistrimit të të rinjve JAPFP që do integrohet brenda PZGR-së mund të japë kontribut të çmuar në këtë drejtim. Përfaqësojnë rreth 29% të numrit total (53 848). Identifikimi dhe regjistrimi i tyre duhet të jetë hapi fillestar/pikënisja për t'iu dhënë përgjigje dhe mundësi.
- **Të papunë afatgjatë JAPFP:** janë të rinj të papunë me peshë më të madhe të nivelit arsimor të ulët dhe të lartë sesa të rinjtë aktivë, të cilët kanë qenë të papunë për më pak se 12 muaj. Janë kryesisht meshkuj, në moshë më madhore, me mospërputhje të lartë mes aftësive e pritshmërive profesionale dhe dinamikave të kërkesës së tregut të punës. Përfaqësojnë rreth 20% të numrit total (37 623). Nxitja e punësueshmërisë së këtyre të rinjve JAPFP kërkon kombinimin e zhvillimit të aftësive sociale dhe transversale me ato profesionale. Për këta duhen bërë përpjekje shtesë me hapa përgatitorë para se të përfshihen në skemën e Garancisë Rinore.
- **Të rinj aktivë JAPFP:** janë të rinj të papunë por aktivë në kërkimin e punës, pasi kanë ngelur pa punë për më pak se një vit; janë përgjithësisht më të arsimuar dhe shumica kanë nivel arsimor mesatar. Vështirësia e tyre kryesore qëndron në barrierat ekzistuese për t'u futur në tregun e punës. Këto barrierë mund të rezultojnë nga mungesa e vendeve të punës për aftësitë që zotërojnë, si dhe mospërputhja mes aftësive dhe dinamikave të kërkesës/mundësive të tregut të punës. Përfaqësojnë

rreth 15% të numrit total (27 601). Strategjitë e (ri)aftësimit duhet të jenë në qendër të strategjisë për ofrimin e mundësive këtyre të rinjve aktivë JAPFP.

Tabela më poshtë paraqet pesë profilet e përkufizuara bazuar në: statusin e tyre në tregun e punës, kategoritë ku bëjnë pjesë dhe numrin e të rinjve JAPFP sipas secilit profil.

Figura 5. Profilet kryesore JAPFP sipas analizës së të dhënave



Prioritetet e politikave dhe masave janë natyrisht të ndryshme për profilet e përshkruara. Prandaj, përfaqja strategjike dhe plani i veprimit duhet të pasqyrojnë këtë diversitet dhe të japin zgjidhje për sfidat që do të hasin politikat dhe veprimet.

Sfidat kryesore që lidhen me secilin prej profileve, së bashku me përgjigjet e kërkuara, janë përmbledhur në figurën më poshtë:

Figura 5. Sfidat dhe fushat e ndërhyrjes për secilin profil





B. Plani i Zbatimit të Garancisë Rinore

1. Hyrje

Plani i Zbatimit të Garancisë Rinore (PZGR) synon t'u përgjigjet pritshmërive të të rinjve për të pasur mundësi arsimimi dhe punësimi. Miratimi i Planit të Garancisë Rinore në kohë afatshkurtër tregon se politikat e rinisë dhe punësimit janë prioritet politik për Qeverinë e Shqipërisë.

Synimi për të miratuar skemën e Garancisë Rinore është vijimësi e "**Deklaratës së Ballkanit Perëndimor për integrimi të qëndrueshëm të të rinjve në tregun e punës**", nënshkruar në takimin e dytë ministror BE-Ballkan Perëndimor mbi Punësimin dhe Çështjet Sociale, mbajtur nga Presidenca sllovene e Këshillit të BE-së më 8 korrik 2021. Në këtë takim, ministrat dhe përfaqësuesit e sektorit të punësimit në Ballkanin Perëndimor ranë dakord që "të adresojnë papunësinë e të rinjve", duke pranuar se të rinjtë dhe sidomos të rinjtë e pafavorizuar përballen me sfida të mëdha në hyrjen dhe integrimin e plotë në tregun e punës.

Për më tepër, ministrat dhe përfaqësuesit e sektorit të punësimit në Ballkanin Perëndimor ritheksuan përkushtimin ndaj Shtyllës Evropiane për Të Drejtat Sociale që sanksion qartë se "të rinjtë kanë të drejtë për arsim të vazhdueshëm, nxënie në vendin e punës, praktika profesionale ose ofertë pune cilësore brenda 4 muajsh pasi ngelen të papunë apo braktisin arsimin". Ky parim lidhet qartë edhe me tre të tjerë: AFP, barazia gjinore dhe mundësitë e barabarta. Ky është vizioni strategjik i vullnetit politik që mbështet zbatimin e skemës së Garancisë Rinore.

Plani i Zbatimit të Garancisë Rinore (PZGR) i propozuar bazohet në dy analiza: analiza e instrumenteve të politikave dhe modaliteteve institucionale në sektorët e punësimit, formimit profesional dhe arsimit; si dhe analiza e të dhënave statistikore të mbledhura me qëllim karakterizimin e popullatës së të rinjve JAPFP.

Analiza e parë na sqaron objektin dhe nivelet e përgjigjeve/masave aktuale dhe mundëson vlerësim të përgjithshëm të kapaciteteve institucionale për secilën. Kjo analizë e politikave përfshiu mbledhjen e të dhënave statistikore mbi performancën e secilit program kryesor. Analiza mundësoi sistemim më të mirë të pikave të forta dhe të dobëta të sistemeve, edhe ndihmoi në identifikimin e reformave dhe nismave që duhen ndërmarrë.

Zhvillimi i dytë ishte mbledhja e të dhënave statistikore që karakterizon popullatën e re JAPFP. Rezultati ishte karakterizimi i përditësuar që paraqet pjesëmarrjen e të rinjve në tregun e punës dhe vlerësimi i ndikimit të Covid-19. Gjithashtu, evidentoi veçoritë kryesore të të rinjve JAPFP dhe përcaktoi profilet në mbështetje të propozimeve në kuadrin e Garancisë Rinore.

Përpunimi i këtij propozimi të Garancisë Rinore përfitoi edhe nga disa konsultime me palët e interesit, përveç grupit ndërinstitucional dhe teknik. Kjo nuk është ende një detyrë e përfunduar.

Thellimi dhe konsolidimi i Planit përfitoi edhe nga kontributet e Grupit Shumëpalësh dhe Grupit të Ekspertëve, të ngritur për të mbështetur hartimin dhe zbatimin e PGR-së. Pasi të bëhen plotësisht funksionale, këtu grupe mbështetëse do të kenë rol qendror në mbështetjen e fazës së parë të zbatimit të Planit, në monitorimin e fazës pilot dhe në propozimin e ndryshimeve për të përshtatur për mirë PZGR-në dhe procedurat e zbatimit.

Plani parashikon që fokusi të jetë në fushat më poshtë:



- Promovimi i strategjive të informimit dhe aktivizimit për të rinjtë JAPFP, mbështetur nga ngritja e partneriteteve vendore të hapura për diversitetin institucional. Kjo përjasje çmon afrimin me të rinjtë. Komunikimi/afrimi me grupe të ndryshme JAPFP është prioritet kryesor nisur nga numri i inaktivëve JAPFP.
- Rëndësia e këshillimit dhe orientimit profesional të shkollave në procesin e ndërmjetësimit për hyrjen në programet e punësimit dhe AFP, si edhe përputhja e punëkërkuësve me mundësitë për punë.
- Konsolidimi dhe zhvillimi i rrjetit të shërbimeve mbështetëse për të ndihmuar të rinjtë përpara se të marrin një ofertë (aftësi punësueshmërie, mbështetje sociale, orientim...).
- Konsolidimi i portofolit të programeve ekzistuese të punësimit, duke strukturuar një përjasje reformiste në afirmimin e kësaj fushe politikash.
- Qendërzim dhe mjaftueshmëri më të madhe të strategjive për kualifikim fillestar me natyrë formimi profesional, duke përfshirë lidhjen me sistemit AFP dhe dinamikave të tregut të punës.
- Incentivim për diversifikim dhe përfundim të ofertave për formim profesional të vazhdueshëm që u mundësojnë të rinjve një mundësi të dytë kualifikimi.

Zbatimi i metodologjive, shërbimeve dhe përgjigjeve të programuara në Plan përcakton si prioritet adresimin e kapaciteteve institucionale të institucioneve kryesore nga të cilat varet menaxhimi i PZGR-së dhe i programeve që përmban. Gjithashtu, duhet të krijohen instrumente/mjete transversale të nevojshme për menaxhimin e Planit, sidomos në fushën e databazave dhe strategjive të komunikimit dixhital. Ky dimension pasqyrohet edhe në reformat dhe nismat e përfshira në Plan.

Zbatimi i planit çmon përjasjen graduale dhe të qëndrueshme, sepse duhet të realizohen disa reforma në kuadrin e zbatimit dhe sepse duhet të ndërtohen kapacitetet e institucioneve të përfshira në modelin qeverisës. Për këtë qëllim, miratimi i një faze pilot konsiderohet prioritet për strategjinë e zbatimit. Kjo lejon që të zbatohen zhvillimet kryesore të modelit qeverisës dhe të testohet funksionimi i reformave dhe nismave të propozuara.

Faza pilot shpjegohet hollësisht në seksionin 3 të këtij dokumenti.

Në fund, është e rëndësishme që PZGR të mbajë parasysh reformat e Strategjisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive 2023-2030.

1.1 Konteksti

Shqipëria është vend emigrues dhe përballet me rënie të lehtë të popullsisë, që vlerësohet të jetë 2.75 milion në vitin 2030. Përveç kësaj, popullsia po plakët dhe po pëson rënie të fortë në % e popullatës së grupmoshës 0-14 vjeç (nga 21.6% në 2011 shkoi në 16.5% në 2021). Nga ana tjetër, popullsia me moshë 65+ është rritur me 4.2 pikë përqindje në të njëjtën periudhë. Shkaku i kësaj situate janë flukset migratore që po prekin ndjeshëm të rinjtë dhe më të kualifikuarit, të cilët po largohen kryesisht drejt vendeve të BE-së dhe Amerikës së Veriut. Kjo rrethanë përbën një sfidë të shtuar për politikën ekonomike, të punësimit dhe arsimin. Ofertat dhe mundësinë e punësimit më të mira janë në linjë me rritjen ekonomike dhe janë faktorë kyç për ta kthyer këtë tendencë.

Shqipëria është një vend me të ardhura mbi mesataren dhe performanca ekonomike (PBB – prodhimi i brendshëm bruto) ishte shumë i mirë në periudhën 2015-2019. Siç tregon tabela më poshtë, rritja reale e PBB-së me çmime konstante krahasuar me periudhën e mëparshme ishte pozitive në vitet 2016-2019. Megjithatë, tërmeti i rëndë i nëntorit 2019 i pasuar nga kriza e pandemisë e ndërpreu këtë tendencë pozitive. Goditja e ekonomisë globale në vitin 2020 gjeneroi tronditje të ofertës dhe kërkesës që rezultoi në rënie të rritjes PBB në rreth minus 4% atë vit (FMN). Edhe pse negative, rënia e rritjes ekonomike ishte më pak drastike sesa pritej. PBB pritet të rritet deri në 7% në vitin 2021 dhe të normalizohet në 2022 (3.7%) dhe 2023 (3.6%), sipas parashikimeve të Komisionit Evropian. Kjo panoramë tregon se ka mundësi për të përmirësuar performancën ekonomike dhe për të promovuar punësimin. Politikat aktive të tregut të punës mund të luajnë rol relevant në mbështetje të kësaj tendence pozitive. PZGR do të ndihmojë përmes zbatimit të reformave dhe nismave të parashikuara në të.

TABELA 4. RITJIA REALE VJETORE E PBB ME ÇMIME KONSTANTE KRAHASUAR ME VITIN PARAARDHËS

Viti	%
2016	3,31
2017	3,80
2018	4,02
2019	2,09
2020*	-3,48

Burimi: INSTAT, 2021

Turizmi vendas dhe rajonal, rindërtimi dhe politikat publike ishin arsyet e kësaj performace të përmirësuar. Kështu, shifrat tregojnë se recesioni po kapërcehet dhe PBB pritet të rritet me rreth 8% vitin e fundit. Kjo qëndrueshmëri ekonomike pati një refleks pozitiv në ecurinë e tregut të punës.

Bujqësia mbetet sektor ekonomik i rëndësishëm në Shqipëri (20% e PBB) dhe punëson 36.1% (2020) të fuqisë punëtore. Sektori industrial ka pothuaj të njëjtën relevancë ekonomike, por vetëm me 20.5% të fuqisë punëtore. Në fakt, sektori i shërbimeve punëson 43.4% të fuqisë punëtore, ku turizmi, TIK, bankat dhe sigurimet janë më dinamikët.

Shkalla e papunësisë, edhe pse e lartë krahasuar me vlerat mesatare të BE-së, shënoi performancë të favorshme dhe ulje në periudhën 2017-2021. Kjo vlen sidomos për pjesëmarrjen e fuqisë punëtore që pati ecuri pozitive si për të rinjtë (15-24) ashtu edhe për popullsinë në tërësi (shih tabelën më poshtë).

TABELA 5. PJESËMARRJA E FORCAVE TË PUNËS

	2017	2018	2019	2020	2021
15-24	31,8	35,8	36,7	35,8	36,3
15-64	66,8	68,3	69,6	69,1	69,3

Burimi i informacionit: Anketa e Forcave të Punës, 2017-2020

Si pjesëmarrja e fuqisë punëtore ashtu edhe rënia e papunësisë kanë qenë më të theksuara ndër të rinjtë, gjë që krijon pritshmëri pozitive për zbatimin e Planit të Garancisë Rinore. Konkretisht, papunësia për popullsinë aktive në tërësi ra me 2.2 pikë përqindje gjatë kësaj periudhe, ndërsa për grupmoshën e të rinjve me 5 pikë përqindjeje. Ecuria pozitive e shkallës së papunësisë korrespondon me ecurinë pozitive edhe të punësimit që në grupmoshën 15 - 24 vjeç ka përparuar nga 21.6% në 2017, në 26.3% në 2020 (pothuajse 4 pikë përqindje); kjo tregon dinamikën pozitive të tregut të punës, që pandemia COVID-19 e ndërpreu në vitin 2020 (shkalla e punësimit u tkurr me 0.4 pikë përqindje në 2019-2020). Norma globale e punësimit (15-64) është rritur nga 57.4% në 60.9% në të njëjtën periudhë. Megjithatë, krahasuar me Bashkimin Evropian, shkalla e punësimit të të rinjve është 5.1% më e ulët në Shqipëri dhe shkalla globale e punësimit (grupmosha 15 - 64 vjeç) është 3.4% më e ulët se në BE.

Pavarësisht këtyre treguesve pozitivë, të rinjtë përballen me sfida të mëdha. E para është shkalla shumë e lartë e inaktivitetit të të rinjtë, që shpjegohet me dekurajimin lidhur me mundësitë e tregut të punës, e kombinuar me informalitetin e lartë (përmendur më lart). Në këtë kontekst, emigracioni shpesh shfaqet si alternativë për të rinjtë, ndërsa kalimi në tregun e punës bëhet dyfish më i vështirë për të rinjtë nga grupet vulnerabël, si ata me aftësi të kufizuara dhe të rinjtë që i përkasin minoriteteve (për shembull romët dhe egjiptianët). Prandaj, tregu i punës në Shqipëri përballlet me sfida të rëndësishme që ndikojnë në situatën e të rinjve JAPFP dhe politikatat që duhen zbatuar.

Në një vështrim të përgjithshëm, mund të thuhet se ecuria e shkallës së papunësisë tregon një sjellje të favorshme të tregut të punës në vitet e fundit, veçanërisht duke pasur parasysh ndikimin negativ të pandemisë COVID-19 në një pjesë të periudhës së analizuar.

1.2 Argumentimi për zbatimin e Garancisë Rinore (GR)

Shkalla e papunësisë, ndonëse e lartë krahasuar me vlerat mesatare në BE, shënoi ecure të favorshme dhe u ul me 2.2 pikë përqindje në periudhën 2017-2021. Kjo rënie ka qenë më e theksuar ndër të rinjtë. Papunësia ra me 6.5 pikë përqindjeje në grupmoshën 15-29 vjeç në të njëjtën periudhë.

Ecure pozitive pati edhe shkalla e punësimit të grupmoshës 15 - 24 vjeç. Megjithatë, krahasuar me Bashkimin Evropian, shkalla e punësimit të të rinjve është 5.1% më e ulët në Shqipëri dhe shkalla globale e punësimit (15 - 64) është 3.4% më e ulët se në BE. Prandaj, tregu i punës në Shqipëri përballlet me sfida të rëndësishme të cilat ndikojnë në situatën dhe politikatat që duhen zbatuar për të rinjtë JAPFP.

Norma e të rinjve JAPFP shënoi rënie me 1.8 përqindje, konkretisht nga 29.7% në 2017, në 27.9% në 2020. Norma e të rinjve JAPFP në vitin 2020 përputhet me pikën më të ulët negative të kurbës së papunësisë në katër vitet e fundit, ndaj pritet që, siç ndodhi me normën e papunësisë, norma JAPFP të ketë një sjellje të favorshme edhe në vitin 2021.

Popullata JAPFP në Shqipëri përbën rreth 28% të popullsisë së re në moshën 15-29 vjeç. Krahasuar me vitin 2017, norma e të rinjve JAPFP ishte e favorshme duke rënë me pothuaj 2 pikë përqindje, nga 29.7% në 27.9%, nisur nga kurba pozitive e shkallës së papunësisë në vitet e fundit.

Nisur nga popullata totale JAPFP në vitin 2020 dhe bazuar në zbërthimin standard që përdoret në raportimet e Garancisë Rinore në nivel Bashkimi Evropian (15-24 dhe 25-29), konstatohet se mbi 60% e të rinjve JAPFP janë të grupmoshës së re (15-24 vjeç). Në grupmoshën 15-24 vjeç, shpërndarja sipas gjinisë është praktikisht



identike, ku gratë përbëjnë 49% të totalit në këtë grup. Në rastin e grupmoshës 25-29 vjeç, gratë përbëjnë 60% të të rinjve JAPFP.

Analiza e të rinjve JAPFP sipas nivelit arsimor tregon se, në terma absolutë, shumica dërrmuese e tyre nuk kanë më shumë sesa nivel mesatar arsimimi (76% me nivel arsimor të mesëm dhe të ulët). Të rinjtë JAPFP me nivel arsimor të mesëm përbëjnë 31.4% të totalit të të rinjve në këtë grup, ndërsa të rinjtë JAPFP me arsim të lartë përbëjnë 27.1%. Nga ana tjetër, të rinjtë me nivel arsimor të ulët përbëjnë 25% të këtij grupi.

Të rinjtë JAPFP në Shqipëri janë kryesisht inaktivë dhe përbëjnë mbi dy të tretat e totalit ose 65% të grupmoshës 15-29 vjeç. Përqindja e të rinjve inaktivë është edhe më e lartë në grupmoshën 15-24 vjeç. Gratë përbëjnë 60.1% të të gjithë inaktivëve JAPFP në vitin 2020. Arsyt kryesore të inaktivitetit janë: i) nuk kanë marrë asnjë ofertë arsimit dhe trajnimit në katër javët e fundit; ii) kryejnë detyra shtëpiake; dhe iii) dekurajimi drejt tregut të punës. Analiza sipas grupmoshës sinjalizon si dallim kryesor përqindjen relativisht më të lartë të të rinjve inaktivë që presin të futen në sistemin e arsimit apo formimit profesional. Edhe kategoria "inaktivë të tjerë" tregon një peshë relevante.

Shumica e të papunëve JAPFP (64 683) janë meshkuj (58.8%). Të papunët afatgjatë përbëjnë 58.2% të totalit. Nga të rinjtë JAPFP të papunë, vetëm 24 180 (37.4%) e të rinjve JAPFP të papunë) ishin të regjistruar me shërbimin publik të punësimit në vitin 2020.

Shpërndarja rajonale e JAPFP5 tregon diferenca të theksuara. Kështu, mund të dallojmë tre rajone kryesore:

1. **Shqipëria qendrore**, me përqendrim të madh urban në qendër të vendit ku gjenden 51.7% e të rinjve JAPFP dhe përfshin tre qarqe: Tirana (35.1%⁵), Elbasani (8.9) dhe Durrësi (7.7%);
2. **Shqipëria bregdetare** që përfshin rajonet bregdetare (me përjashtim të Durrësit) ku gjenden 26.9% e të rinjve JAPFP dhe përfshin 4 qarqe: Vlora (4.6%), Fieri (8.1%), Lezha (7.4%) dhe Shkodra (6.8%);
3. **Shqipëria e brendshme** që përfshin pesë qarqet e mbetura ku gjenden 21.5% të të rinjve JAPFP. Kjo kategori përfshin këto qarqe: Pukë (7.6%), Kukës (1.2%), Korçë (6.9%), Gjirokastrë (1.4%), Berat (4.4%).

Situata e të rinjve nënvizon dinamikat e dobëta në tregun e punës dhe mungesën e mundësive. Kalimi në tregun e punës është problem i madh për të rinjtë dhe aq më shumë për gratë, të cilat janë nën presionin e nevojës për të kryer punët e shtëpisë. Kështu, statusi JAPFP është problem madhor për të rinjtë me kualifikime të ulëta, por edhe për ata me kualifikime të larta.

Mospërputhja e aftësive bëhet problem i madh në procesin e kalimit në tregun e punës, sepse rëndohet nga fakti se shumica e të rinjve JAPFP nuk kanë asnjë përvojë pune të mëparshme. Në këtë situatë, aftësitë bazike transversale të punësimit nuk kanë asnjë shans të zhvillohen në një kontekst pune që është pengesë shtesë në hyrjen në tregun e punës.

Papunësia afatgjatë rrit riskun e varfërisë dhe përjashtimit social, si edhe favorizon zgjerimin e ekonomisë informale që sjell shumë kosto individuale dhe sociale. Humbja e përfitimeve të mbrojtjes sociale për individët dhe reduktimi i të ardhurave shtetërore përmes kontributeve të sigurimeve shoqërore dhe taksave të punës, i kufizojnë burimet në mbështetje të politikave publike dhe zhvillimit të qëndrueshëm.

⁵ Shifrat për situatën JAPFP në qarqe janë të kufizuara, për shkak të besueshmërisë së ulët të statistikave të ndara.



Shërbimet Publike të Punësimit duhet të afrohen me të rinjtë dhe të forcojnë rolin e tyre ndihmues në zhvillimin e aftësive të punësueshmërisë, përfitim të punës dhe gjetjen e mundësive për punë. Që përpjekjet të bëhen më efektive, të rinjtë duhet të krijojnë më shumë besim te shërbimet publike të punësimit dhe të kuptojnë më mirë çfarë ndihme mund të marrin prej këtyre shërbimeve.

Përballimi i këtyre sfidave kërkon përqasje ndërsektoriale të aftë të forcojë përgjigjet publike në fusha të ndryshme. Në këtë drejtim, nevojitet hartimi dhe koordinimi i politikave për rininë, arsimin, punësimin dhe ato sociale, me synimin që të eliminohen pengesat dhe të krijohen mundësi që të rinjtë të hyjnë në tregun e punës dhe të kenë zhvillim të suksesshëm profesional.

Sfida kryesore dhe e vazhdueshme që GR duhet të adresojë është identifikimi i të rinjve JAPFP, njohja e veçorive dhe regjistrimi i tyre në sistemin publik. Gjithashtu, duhet që të rinjtë të aktivizohen, në mënyrë që të jenë të gatshëm dhe të motivuar për t'u regjistruar në instrumentet e ngritura, si në fazën e përgatitjes ashtu edhe në fazën e ofertave të GR. Në fund, suksesi i strategjisë kërkon që disa politika dhe instrumente ekzistuese të modifikohen për t'u bërë më efektive, si edhe të krijohen politika/instrumente të reja që adresojnë diversitetin e sfidave. Ky është fokusi i planit të zbatimit të GR të përshkruar më lart.

1.3 Qeverisja

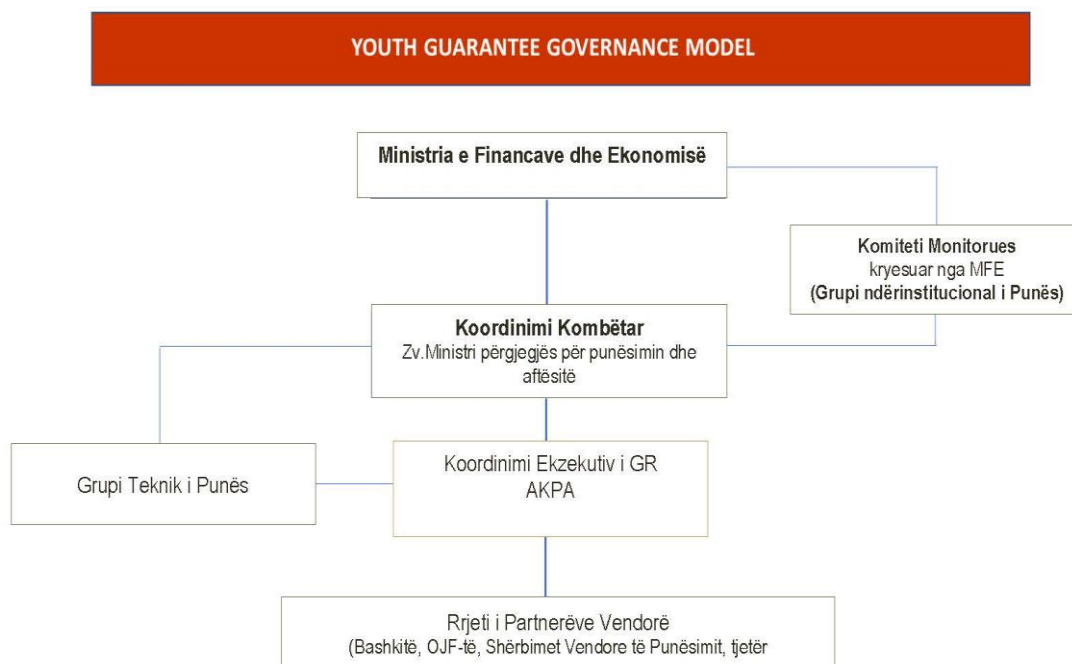
Organet qeverisëse të Garancisë Rinore në Shqipëri synojnë të garantojnë hapësirën e nevojshme për pjesëmarrjen e strukturave përkatëse në koordinimin dhe zbatimin e saj, si edhe për zbatimin dhe miratimin e një organizimi të thjeshtë dhe të lexueshëm që integron dimensionet strategjike, ekzekutive dhe operacionale për të krijuar kushtet për koordinim, menaxhim dhe zbatim të Planit.

Modeli qeverisës bazohet në këto orientime:

- i) Forcimi i praktikave bashkëpunuese dhe rritja e kontributit të secilit pjesëtar;
- ii) Forcimi i dimensionit ndërsektorial të politikave rinore dhe pasqyrimi i tij në strategjinë e qeverisjes.
- iii) Marrja e masave që janë afër territoreve dhe përfituesve të programit.
- iv) Përshtatja e propozimeve sipas kontekstit strategjik të koordinimit në nivel evropian (Komisioni Evropian).

Kuadri institucional paraqitet në figurën më poshtë.

Figura 6. Modeli Qeverisës i Garancisë Rinore



Modeli qeverisës i propozuar nga PZGR është nën koordinimin e Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë (MFE) si institucioni përgjegjës për politikën e punësimit dhe formimit profesional. MFE koordinon një grup të gjerë institucionesh nga fusha e punësimit, formimit profesional, arsimit si dhe rinisë. Modalitetet e zbatimit do të përfshijnë pjesëmarrjen e palëve shumënivelshe siç janë bashkitë, dhe do të mobilizojnë kontributin e fuqishëm të OJF-ve, kryesisht ato që mbështetin të rinjtë (sidomos të rinjtë në situata vulnerabël). Gjithashtu, për organizimin institucional, PZGR parashikon funksionimin e një platforme koordinimi dhe monitorimi (Komiteti Monitorues) që garanton integritimin e politikave në sektorë të ndryshëm.

Nga pikëpamja institucionale, ky model bën dallim mes niveleve të koordinimit të përgjithshëm të planit si dhe menaxhimit ekzekutiv. Funkcioni i menaxhimit ekzekutiv do të përcaktojë partnerët strategjikë për zbatimin e planit – konkretisht, partnerët përgjegjës për zbatimin e masave të politikave.

Koordinimi i përgjithshëm i Garancisë Rinore është përgjegjësi e Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë, ndërsa Koordinatori Kombëtar është zëvendësministri përgjegjës për punësimin dhe aftësitë. Koordinatori Kombëtar do të jetë përgjegjës për monitorimin dhe raportimin pranë Kryeministrit dhe Komisionit Evropian lidhur me ecurinë e reformave dhe ndërhyrjeve për Garancinë Rinore, për mbledhjen dhe administrimin e të dhënave, për sistemin e monitorimit dhe vlerësimit, për organizimin e mbledhjeve të grupit ndërinstitucional dhe teknik të punës, si dhe për zgjidhjen e problematikave që mund të hasen gjatë përgatitjes dhe zbatimit të skemës së Garancisë Rinore.

Detyrat kryesore të Koordinatorit Kombëtar të Garancisë Rinore janë:

- Garanton qartësinë në nivelin e përgjegjësisë politike dhe ndjek zbatimin e udhëzimeve të marra.
- Koordinon hartimin e Raporteve Vjetore të Aktivitetit dhe Planit të Monitorimit.



- Garanton përfaqësimin në forumet e përfaqësimit dhe koordinimit në nivel evropian.
- Garanton respektimin e detyrimeve për raportimin e të dhënave në kontekstin e monitorimit të zbatimit të Planit.
- Koordinon me Drejtorin e Përgjithshëm menaxhimin dhe zbatimit operacional të Planit.

Koordinimi Ekzekutiv i Planit të Garancisë Rinore merret përsipër nga Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive (AKPA) dhe Koordinatori Ekzekutiv i Planit është vetë Drejtori i kësaj agjencie. Koordinatori Kombëtar është përgjegjës për menaxhimin e planit dhe koordinimin e zbatimit të instrumenteve të përcaktuara në të. Detyrat kryesore të Drejtorit Ekzekutiv të Garancisë Rinore janë:

- Menaxhon masat e politikave që janë në sferën e përgjegjësisë së vet.
- Harton Planin Vjetor të Aktivitetit dhe Raportin e Monitorimit.
- Garanton përcaktimin e treguesve të monitorimit, si edhe organizon raportimin në nivel monitorimi kombëtar dhe evropian.
- Koordinon rrjetin e partnerëve të GR lidhur me qartësimin e strategjive/veprimeve që përmban Planin dhe mbledhjen e informacionit përkatës për monitorimin.
- Garanton kushtet logjistike për funksionimin e Komitetit Monitorues të Planit.
- Koordinon dhe organizon strategjitë e komunikimit për Planin e Garancisë Rinore.

Seksioni "Mobilizimi i partneriteteve" paraqet platformat e pjesëmarrjes dhe si aktivizohen ato në kuadrin qeverisës të PZGR.

2. Zbatimi i Garancisë Rinore

Planin e Zbatimit të Garancisë Rinore për Shqipërinë është fort i harmonizuar me Shtyllën Evropiane për Të Drejtat Sociale që synon të japë kontribut të fuqishëm në promovimin e një shoqërie më përfshirëse dhe të drejtë. Në këtë kuptim, Planin mban parasysh parimet e Shtyllës Sociale Evropiane, konkretisht ato që lidhen me mundësitë e barabarta për aksesin në tregun e punës. Parimet e mundësive të barabarta dhe barazisë gjinore, arsimimit dhe të nxënies për të gjithë jetën, bashkë me promovimin e punësimit, janë të pasqyruara gjerësisht në grupin e reformave dhe parimeve që formësojnë PZGR të Shqipërisë.

Hartimi i PZGR mban parasysh edhe prioritetet strategjike të shprehura qartë në Rekomandimin e Këshillit të 30 tetorit 2020 "Ura drejt Punës – Përfundimi i Garancisë Rinore" dhe udhëzimet e tij për organizimin e skemës së garancisë rinore. Diversiteti i realitetit JAPFP që nënvizohet në këtë Rekomandim të Këshillit vlen edhe për Shqipërinë, si dhe është kuadri kryesor për të analizuar reformat dhe nismat e propozuara.

Modeli qeverisës i PZGR është nën koordinimin e ministrisë përgjegjëse për politikën e punësimit dhe formimit profesional – Ministria e Financave dhe Ekonomisë – dhe koordinon një numër të madh institucionesh në fushën e punësimit, formimit profesional, arsimimit dhe rinisë. Modalitetet e zbatimit janë të hapura për pjesëmarrjen e aktorëve shumënivëlësh, si bashkitë, dhe mobilizon kontributin e fuqishëm të OJF-ve, sidomos të atyre që merren me rininë. Gjithashtu, modalitetet institucionale parashikojnë funksionimin e një platforme koordinimi dhe monitorimi (Komiteti i Monitorimit) që siguron integritetin e politikave sektoriale të ndryshme.

Afati i PZGR ka tre hapa kryesorë: i) hapi i parë është në proces dhe do të rezultojë në miratimin e skemës së Garancisë Rinore në Shqipëri; ii) hapi i dytë është faza pilot që zgjat deri në fund të vitit 2023 dhe mundëson

konsolidimin dhe përshtatjen e planit dhe të kapaciteteve institucionale; iii) pas fazës pilot, plani nis zbatimin normal për një periudhë 3-vjeçare (fundi i vitit 2026). Në vitin 2027, që është edhe viti i fundit i Instrumentit të Asistencës së Para-anëtarësimit (IPA III), do të realizohet një vlerësim global i planit të zbatimit që mundëson identifikimin e rezultateve/produkteve kryesore të arritura dhe rishikimin e tij.

2.1 Fazat

Reformat dhe nismat e propozuara nga PZGR organizohen sipas natyrës së tyre në katër faza që strukturojnë planin. Më poshtë renditen fushat kryesore të ndërhyrjes që propozohen në secilën fazë.

Faza e hartëzimit përmbledh reformat dhe nismat që synojnë të kemi një panoramë më të mirë dhe sistematike të të rinjve JAPFP, si edhe zbatimin e nismave të ndërhyrjes së hershme për të parandaluar rënien e të rinjve në situatën JAPFP. Fokusi është që të kemi njohuri më të mira për JAPFP me qëllim që të hartohen politika më të mira dhe masa më efektive. Meqë nuk i referohet specifikisht ndonjë faze të skemës së Garancisë Rinore, ndërhyrja e hershme është përfshirë në këtë seksion sepse ndodh përpara [fazave të] ndërhyrjes të GR dhe përfiton nga informacioni/njohuritë më të mira që do përftoheshin nga masat e fazës së hartëzimit.

Reformat e planifikuara adresojnë nevojën për të pasur të dhëna më të gjera që mundësojnë karakterizim më sistematik dhe të thelluar të të rinjve JAPFP në Shqipëri. Prandaj, ky dimension i planit përfshin reformimin e strategjisë së mbledhjes së informacionit, me qëllim që të garantohet rregullsia dhe sistematizimi i informacionit.

Nismat e parashikuara promovojnë përgatitjen sistematike të raporteve analitike dhe statistika me informacion shtesë të mbledhur përmes një platforme për regjistrimin vullnetar të të rinjve JAPFP. Gjithashtu, parashikohet një përqasje e integruar bazuara në metodologji të pilotuara për të parandaluar braktisjen e shkollës para përfundimit të arsimit dytësor dhe rënien e nxënësve në statusin JAPFP.

Faza e komunikimit i jep prioritet dimensionit vendor me qëllim gjetjen dhe regjistrimin e të rinjve inaktivë JAPFP. Kjo detyrë është thelbësore për suksesin afatgjatë të PZGR në Shqipëri. Një element i rëndësishëm i reformës është konstituimi dhe aktivizimi i rrjeteve vendore të bashkëpunimit me përfshirjen e partnerëve të rinj, në kuadrin e zbatimit të politikave të punësimit dhe formimit profesional.

Ky zotim synon të adresojë inaktivitetin e lartë të grupmoshës 15-29 vjeç dhe për ta realizuar këtë duhen veprime nga institucionet afër të rinjve, pra, nga bashkitë dhe OJF-të. Gjithashtu, duhen reforma që synojnë forcimin e kapaciteteve dhe strategji financimi për rrjetet vendore.

Nismat kombinojnë përqasjen kombëtare me funksionimin e rrjeteve vendore, përmes një platforme dixhitale që integron këto dy nivele.

Reformat dhe nismat e fazës së komunikimit janë në harmoni të fortë me çfarë parashikohet në politikat e rinisë, por që ende nuk janë zbatuar. Për shembull, konsolidimi i këshillave vendorë të rinisë në kuadrin e zbatimit të politikave të punësimit dhe formimit profesional, si edhe ngritja e mjeteve të komunikimit *online*, sepse janë më efektive për këtë kategori të synuar.

Kjo fazë përfshin hartimin e një strategjie komunikimi që synon të mbështetë PZGR. Edhe pse është një instrument transversal që mbështet zbatimin e Planit dhe jo një instrument komunikimi më vete, prapë jep kontribut relevant për të arritur të të rinjtë. Strategjia e komunikimit u drejtohet tre grupeve të ndryshme



(publikut të gjerë, të rinjve 15-29 vjeç dhe profesionistëve në sektorin e arsimit dhe punësimit) dhe ka disa synime. Kjo strategji dhe plani i komunikimit paraqiten më hollësisht në një tjetër dokument specifik adresuar për të mbështetur zhvillimin e strategjisë së komunikimit PZGR (i zhvilluar gjithashtu në kuadër të projektit SREP-VET).

Në **fazën përgatitore**, reformat synojnë zbatim më të mirë të masave përgatitore dhe ofertave të PZGR. Prandaj, theks i veçantë i vihet forcimit të kapaciteteve për zbatimin e ofertave, këshillimit dhe orientimit që t'u përgjigjen më mirë pritshmërive dhe nevojave individuale. Në fakt, përpjekjet për aktivizimin e të rinjve JAPFP duhet të plotësohen me përgjigje të shënjestruara. Ky është fokusi i fazës përgatitore.

Pranohet gjerësisht se orientimi dhe këshillimi (shkollë dhe profesionale) në kontekstin e zbatimit të politikave të punësimit dhe AFP janë një boshllëk transversal në lëmin e politikave, përfshirë këtu nivelet e ndryshme AFP. Rëndësia e arritjes së këtij dimensionit të reformë (orientim dhe këshillim) dëshmohet nga të rinjtë në platforma të ndryshme si dhe nga konsultimet e mbajtura. Gjithashtu, duhet të kemi parasysh se përpjekjet e aktivizimit në fazat e mëparshme përforcohen nga efektiviteti i strategjive të këshillimit dhe orientimit.

Reformat në këtë fazë promovohen edhe nga zhvillimet/rregullimet në strukturën e AKPA-s dhe nga forcimi i kapaciteteve të subjekteve (agjencive publike dhe palëve private) që përfshihen në zbatimin e saj, të cilëve u mungon përvoja e mëparshme dhe burimet njerëzore.

Nismat do të miratojnë instrumentet që materializojnë reformat e parashikuara.

Fazave e ofertave është faza e fundit e strategjisë së zbatimit të Garancisë Rinore, që bën bashkë programet kryesore për të mbështetur të rinjtë që rihyjnë në arsim dhe formim profesional, apo që bëjnë kalimin në punësim. Në fushën e politikave të punësimit, fokusi kryesor është forcimi dhe konsolidimi i instrumenteve të politikave të miratuara së fundmi, duke favorizuar zbatimin e tyre për grupin e synuar të Garancisë Rinore përmes përmirësimit të procedurave të miratuara dhe fuqizimit të aktorëve. Në fakt, prioriteti duhet të jetë të konsolidimi i masave të miratuara së fundmi dhe ende në proces afirmimi. Garancia Rinore është kuadri ideal për të arritur këtë synim. Në fushën e arsimit dhe formimit profesional, fokusi merr një profil novator. Në këtë drejtim bëhet diversifikimi i strategjive AFP fillestar dhe të vazhduar dhe krijimi i sistemit të nxënies në punë; qëllimi është që të forcohen lidhjet me biznesin dhe të plotësohet kërkesa për kualifikime që ka tregu i punës.

Reformimi i ofertave AFP dhe promovimi i fleksibilitetit dhe diversifikimit të AFP është një nga zhvillimet kryesore të kësaj faze. Kjo lidhet ngushtë – siç përmendet më lart në këtë plan – me zbatimin e Deklaratës së Osnabrukut dhe Strategjinë e Aftësive të rinovuar. Për t'u përgjigjur më mirë diversitetit të të rinjve JAPFP, duhet përmirësuar portofoli i ofertave dhe të vlerësohet efektiviteti i tyre. Zbatimi i një programi paraprak për nxënien në punë e adreson këtë synim, ashtu si edhe ofertën në formim profesional të vazhduar. Prandaj, reforma në **fazën e ofertave** është thelbësore për të pasur masa të plota dhe për të adresuar diversitetin e të rinjve JAPFP.

Nismat do të përballen me sfida të mëdha që duhen kapërcyer gradualisht. Në fakt, përgatitja e ofertave që janë vazhdimisht në zhvillim, përshtatje dhe vlerësim kërkon kohë dhe burime.

Përveç katër fazave të Garancisë Rinore, zbatimi i saj kërkon edhe monitorim të Planit për të parë fazën e aktivizimit, hyrjet dhe daljet dhe Garancia Rinore. Monitorimi ka rëndësi themelore, për shkak të nevojës për

të vlerësuar impaktin e skemës në aspektin e procedurave (dhënia e shërbimeve dhe ofertave), si dhe impaktin e masave të ndërmarra. Pra, monitorimi pas 4 fazave është adresuar në këtë dokument.

Gjithashtu, plani përfshin nisma parandaluese, si p.sh. ndërhyrje të hershme për të parandaluar të rinjtë që të bëhen JAPFP duke synuar uljen e braktisjes së hershme të shkollës. Meqë këto nisma janë ndërhyrje në fazë të hershme (përpara hyrjes së të rinjve në skemën GR), at janë përfshirë në fazën fillestare të planit. Alternativa e përfshirjes së ndërhyrjeve të hershme në fazën e hartëzimit bazohet në faktin se ato synojnë të parandalojnë braktisjen e hershme të shkollës nisur nga rezultatet e arritura nga projektet pilot. Faza e hartëzimit përfshin edhe një program mbështetjeje specifik për nxënësit me vështirësi të nxëni. Kjo metodikë parandaluese duhet të realizohet përpara komunikimit, shërbimeve dhe ofertave.

2.1.1 Hartëzimi

Ky seksion i planit evidentohen strategjitë që mundësojnë njohuri të përditësuara për popullatën JAPFP në mbarë vendin, përfshirë karakteristikat kryesore të kësaj kategorie dhe shërbimet aktuale posaçërisht për ta. Qëllimi i masave që do të hartohen në këtë komponent është të ngrihet një sistem afatgjatë dhe i besueshëm për karakterizimin e popullatës JAPFP, që do të mundësojë rregullim dhe përditësim të vazhdueshëm të masave (politikave) që zbatohen në kuadrin e Garancisë Rinore.

Të dhënat e INSTAT-it theksojnë qartë nevojën për të pasur karakterizim periodik dhe të përditësuar të të rinjve JAPFP në Shqipëri. Në fakt, analizë e këtij raporti mbështetet pothuaj plotësisht në të dhënat e Anketës së përvitshme të Forcave të Punës. Megjithatë, disa përmirësime mund të nevojiten për karakterizim më të thellë dhe më të mirë të të rinjve JAPFP. Për këtë qëllim, propozohet që një modul statistikor autonom të përgatitet dhe të integrohet në anketën që kryen INSTAT. Moduli do të përmbajë disa variabla shtesë që ndihmojnë në karakterizimin e popullatës JAPFP. Gjithashtu, mbledhja e të dhënave për monitorimin e strategjisë së komunikimit kërkon zhvillime të reja në mbledhjen dhe analizën e të dhënave.

Përveç përdorimit të këtyre sistemeve informatike të centralizuara, hartëzimi do të përfitonte shumë nga një sistem komplementar për regjistrimin e të rinjve JAPFP të identifikuar gjatë strategjive të komunikimit. Ky sistem do të sjellë informacion më të hollësishëm mbi kushtet ekonomike dhe sociale dhe udhët arsimore që ndjekin të rinjtë JAPFP. Kështu, informacioni i mbledhur në fazën e regjistrimit do të ketë përdorim të dyfishtë: i) mbështet strategjinë e aktivizimit përmes regjistrimit paraprak dhe karakterizimit të të rinjve, duke orientuar referimin e tyre te fazat e përgatitjes dhe përgjigjes; ii) jep informacion komplementar mbi zhvillimet dhe përditësimet e profileve të të rinjve JAPFP, që është shumë i dobishëm për të hartuar politika dhe përgjigje më të mira.

Strategjia Kombëtare për Rininë 2022-2029 planifikon zhvillimin e një platforme informatike që do të jetë holistike dhe do të japë informacion të larmishëm mbi të rinjtë, si p.sh.: mundësitë për punësim, formimi profesional, bursat, projekt-propozimet, skemat e granteve, programet e shkëmbimit, këshillimi online për karrierë, praktikat profesionale, nxënia në punë, etj. Është e rëndësishme të garantohet ndërlidhja e platformave të punësimit që administrojnë AKPA dhe AKR me ato të palëve të tjera interesit.

Përveç kësaj, është shumë e rëndësishme që sistemi informatik dhe baza e të dhënave të AKPA-s të modifikohet me opsione që mbështetin regjistrimin e të rinjve JAPFP dhe thellojnë karakterizimin e të papunëve të regjistruar në skemën GR.



Vlerësimi paraprak i sistemeve informatike që nevojiten paraqitet në seksionin 2.2.2.

Faza e hartëzimit është e lidhur ngushtë me fazën e komunikimit.

Braktisja e hershme e shkollës, sidomos nga shkolla e mesme, është problematikë në sistemin arsimor, prandaj u ngritën programe kohët e fundit për ta parandaluar këtë tendencë⁶. Një shembull i këtyre përpjekjeve është programi "Qëndro" nga UNICEF dhe Ambasada Italiane. Ministri i Shtetit për Rininë dhe Fëmijët është pjesë e grupit të punës dhe në bashkëpunim me Ministrinë e Arsimit dhe Sportit do të miratohen masa specifike në Strategjinë për Rininë për identifikimin dhe parandalimin e braktisjes së hershme të shkollës. Përjasja që ndjek PZGR do të plotësojë dhe thellojë këto përpjekje.

Ndërhyrja e hershme duhet të jetë sistematike për të qenë efektive, si edhe me relevancë të lartë për të parandaluar të rinjtë që të bëhen JAPFP. Prandaj, PZGR duhet ta adresojë këtë problem dhe të propozojë masa që gradualisht zhvillojnë kapacitetet në sistemin AFP.

Masat e propozuara të ndërhyrjes së hershme për të rinjtë në rrezik që të bëhen JAPFP identifikohen në mënyrë të koordinuar. Kjo është në thelb një metodikë parandaluese që bazohet në konsolidimin e sistemeve monitoruese brenda sistemeve AFP. Kjo metodikë duhet të ketë prani vendore që mundëson arritjen të të rinjtë në rrezik që të bëhen JAPFP në mbarë territorin. Ky risk shfaqet dy herë: i) kur të rinjtë janë ende në shkollë; ii) kur ata janë në procesin e kalimit nga shkolla në tregun e punës.

Risku i parë kërkon sisteme gjurmimi në arsimin bazë dhe të mesëm, me qëllim që t'i paraprijë braktisjes së shkollës (vështirësi në të nxënë; nevoja ekonomike, të rinj të pafavorizuar) dhe masa për ta parandaluar. Këto masa mund të japin mbështetje mësimore për nxënësit me vështirësi nxëniesje apo ekonomike, ose mbështetje sociale për ata që hasin vështirësi në frekuentimin e shkollës. Sipas të dhënave në dispozicion, kjo metodikë po eksperimentohet me një projekt pilot që ofron një model ndërhyrjeje kundër braktisjes së hershme të shkollës (projekti "Qëndro" i UNICEF). Modeli është një sistem paralajmërimi i hershëm që synon të identifikojë nxënësit në rrezik braktisjeje, bazuar në vlerësimin e disa treguesve që rezultojnë në *flamurë të kuq*. Modeli i paralajmërimit të hershëm i mbështet këta nxënës të qëndrojnë në shkollë, përmes strategjive dhe ndërhyrjeve që plotësojnë nevojat specifike të tyre. Funksionimi i këtij sistemi kërkon zhvillimin e kapaciteteve në shkolla për zbatimin e metodologjisë dhe koordinim më të mirë mes shkollës dhe shërbimeve sociale. Gjithashtu, sistemi duhet të vihet në zbatim gradualisht dhe duhet të përfshijë ministrinë përgjegjëse për arsimin dhe sigurimet shoqërore. Edhe bashkitë mund të jenë partnerë relevantë në këtë fushë të ndërhyrjes.

Tre zhvillime kryesore mund të nënvizohen:

- Vlerësimi i (riskut) rrezikut të ngjjes dhe braktisjes së shkollës së mesme, që nënkupton ngritjen e një sistemi monitorimi për rezultatet/notat dhe variabla të tjera që përcaktojnë performancën shkollore. Krah saj, duhet të hartohen dhe të zbatohen programe nxëniesje që ndihmojnë dhe mbështesin nxënësit e rrezikuar.
- Zbatimi i masave të mbështetjes sociale për të reduktuar pengesat në aksesin në sistemin AFP. Ky zhvillim duhet të ndërlidhet me pikën më lart, sepse këto probleme janë të ndërlidhura në shumë raste.



- Ngritja graduale e një sistemi monitorimi të tendencave të tregut, duke filluar me analizën e përqindjeve të punësimit (punësueshmërisë) të nxënësve të arsimit dytësor të lartë, pas-dytësor dhe të lartë.

Nisur nga objektivat në këtë fushë të ndërhyrjes, projektet pilot duket se janë strategjia më e mirë për të filluar zbatimin progresiv. Projektet pilot do të testojnë metodologjinë e paralajmërimit të hershëm, për të parë nëse instrumentet ekzistuese janë efektive për të plotësuar nevojat e veçanta të nxënësve të rrezikuar. Kjo do të mundësojë parametrizimin e procedurave dhe instrumenteve, me qëllim përshkallëzimin gradual të ndërhyrjes në sistemin arsimor. Konfigurimi specifik i projekteve pilot do të diskutohet dhe përvijohet nga Grupi i Ekspertëve. Afati për përgatitjen e projekteve pilot duhet të jetë i shkurtër, meqë ekziston një model i testuar dhe do të artikullohet në vetë pilotimin PZGR. Partnerët zbatues thelbësorë do të jenë Ministria e Arsimit, shkollat, bashkitë dhe OJF-të.

Analiza e nevojave për kualifikime përfshihet në këtë fazë, sepse lidhet ngushtë me gjenerimin dhe analizën e të dhënave, si edhe mundëson orientim të zbatimit të Garancisë Rinore. Kjo analizë evidenton aftësitë dhe kualifikimet afatmesme në tregun e punës. Duke ditur këtë informacion, oferta e formimit profesional mund të sinkronizohet më mirë; për më tepër, ky informacion është i dobishëm për të mbështetur këshillimin dhe orientimin për karrierë, si dhe për të rafinuar masat.

Sistemi i analizës do të ndërtohet duke konsoliduar zhvillimet aktuale të AKPA. Me fjalë të tjera, do të përforcojë analizën e tregut rajonal të punës (një projekt pilot është realizuar tashmë në Elbasan) si dhe observatorin e tregut të punës. Ky i fundit do të ndërtohet mbi të dhënat aktuale administrative dhe anketore, si edhe mbi të dhënat makro që mundësojnë panoramën e zhvillimeve makro në tregun e punës dhe në sektorë të ndryshëm të ekonomisë. Në këtë mënyrë, sistemi do të ndërthurë të dhënat e tregut të punës në nivel kombëtar, me të dhënat në nivel rajonal që pikasin tendencat rajonale/vendore sipas profilit/specializimit prodhues të secilit rajon.

TABELA 6. REFORMAT DHE NISMAT Kryesore për të identifikuar grupet e synuara, shërbimet aktuale dhe nevojat për aftësi, si dhe për parandalimin përmes gjurmimit dhe sistemeve të paralajmërimit të hershëm

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit (nëse ka) dhe burimi i financimit
Reformat e planifikuara						
Futja e treguesve shtesë në AFP për karakterizim më të mirë të të rinjve JAPFP	Karakterizim i hollësishëm dhe periodik i të rinjve JAPFP, përfshi variabla që mundësojnë ndërhyrje të hershme të përshtatur sipas karakteristikave individuale të secilit të ri.	Kampion statistikisht përfaqësues i popullsisë 15-29 vjeç.	Kombëtar	INSTAT	Identifikimi i treguesve të munguar gjatë 2023. Futja e tyre në AFP si piloti në 2023. Anketë periodike në 2024.	Kosto direkte e pavarësuar
Ngritja e një sistemi për të vlerësuar tendencat e tregut të punës (1) (1 referohet zhvillimit të sistemit, prandaj është prezantuar si reformë)	Të orientohen nxënësit në AFP dhe arsim të lartë, si edhe të përcaktohen kualifikimet që ofrohen në këto nivele arsimore.	Të rinjtë në arsim dytësor. Oferta AFP dhe FP.	Kombëtar	MEF AKPA/AKAFPK	Reformë afatmesme Metodologjia dhe instrumentet kryesore hartohen gjatë 2023.	135.000 €
Vlerësimi përmbljedhës i sistemit të informacionit të AKPA (PES)	Mbështetje në planifikimin e miratimit të treguesve EMCO dhe monitorimin dhe vlerësimin e YG. Strukturimi i një udhëzuesimetodologjik specifik për të mbështetur zbatimin e YG.	Qeverisja e GR. Të rinjtë në arsimin e mesëm. Oferta e AFP dhe FP.	Kombëtar	MEF Reforma afatshkurtër e AKPA	Vlerësimi përmbljedhës dhe metodologjia që do të zhvillohet gjatë fazës pilot (2023)	15.000 €
Nismat e planifikuara						
Përgatitja e një vlerësimi vjetor të profileve JAPFP në Shqipëri	Të përditësohet periodikisht karakterizimi i të rinjve bazuar në treguesit që do të integrohen në modulën statistikor në AFP.	Kampion statistikisht përfaqësues i popullsisë 15-29 vjeç.	Kombëtar	INSTAT	Nga T1 2023 si projekt pilot referuar të dhënave nga anketa 2022. Anketë periodike që nga 2024.	37.500 €
Përdorimi i sistemit të hapur të regjistrimit paraprak JAPFP – Portali GR - që do të përgatitet në fazën e komunikimit, që të mblledhë informacion vullnetar shtesë për të rinjtë JAPFP.	Qëllimi është të mblidhet informacion shtesë për të njohur më mirë popullsinë JAPFP. Shumica e këtij informacioni nuk mblidhet nga AFP (p.sh. udhët individualë në shkollë dhe tregun e punës; preferencat për ofertat;	Popullsia JAPFP 15 – 29 vjeç.	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Gjatë 2023, përgatitja e platformës informatike (faqe interneti me databazë). Platforma pilotohet në T2 të	168.750 €



TABELA 6. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR TË IDENTIFIKUAR GRUPET E SYNUARA, SHËRBIMET AKTUALE DHE NEVOJAT PËR AFTËSI, SI DHE PËR PARANDALIMIN PËRMES GJURMIMIT DHE SISTEMEVE TË PARALAJMËRIMIT TË HERSHËM

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit (nëse ka) dhe burimi i financimit
Do të bazohet në një portal online të dedikuar për Garancinë Rinore. Sistemi i regjistrimit paraprak duhet të integrohet në platformën JAPFP. Kjo nismë mund të integrohet në databazën e parashikuar nga Ligji i Rinisë që, sipas MSRK, po ndërtohet.	aftësitë transversale relevante që mungojnë). Ky objektivi do të mbështetet nga Sistemi i Regjistrimit Paraprak të të rinjve JAPFP të identifikuar nga partnerët vendorë të përfshirë në strategjinë e komunikimit. Ky portal është instrument i strategjisë së komunikimit, i identifikuar në atë fazë. Në fakt, përveç identifikimit të të rinjve, sistemi informatik mund të mbledhë informacion shtesë mbi veçoritë social-ekonomike dhe formimin arsimor të të rinjve JAPFP, duke mundësuar harmonizim më të mirë të shërbimeve dhe përgjigjeve në kuadrin e Garancisë Rinore në një fazë të mëvonshme.			Ministria e Shtetit për Rininë dhe Fëmijët Agjencia Kombëtare e Rinisë	2023. Funksion periodik nga 2024.	
Përshkallëzimi i Sistemit të Paralajmërimit të Hershëm të pilotuar, që është testuar tashmë. Ky sistem monitorimi vlerëson rrezikun e ngeljes dhe braktisjes së shkollës pas arsimit të detyrueshëm. (2) Përshkallëzimi ka dy faza: i) zbatimi i disa projekteve pilot; ii) zgjerimi gradual i mbulimit të sistemit.	Të monitorohen rezultatet shkollore dhe variablat e tjera për të përcaktuar performancën shkollore. Në këtë drejtim, është e rëndësishme të hartohen dhe të zbatohen programe për të ndihmuar nxënësit në rrezik braktisjeje.	Identifikohen nxënësit e dy shkollave: një në zonë urbane dhe një në zonë rurale.	Vendor	MAS Drejtoria e Politikave dhe Zhvillimit të Strategjive të Arsimit ASCAP Drejtoria e Përgjithshme e Arsimit Parauniversitar	Projektet pilot në 2023. Përshkallëzim gradual nga 2024 e në vazhdim. Zbatimi fillon në vitin shkollor 2023-2024	520.000 €
Ofrimi i programeve të nxënies që ndihmojnë nxënësit në rrezik braktisjeje. Programet e nxënies do të testohet nga projektet pilot dhe pas rregullimeve periodike	Të identifikohen lëndët ku ka rezultate më të dobëta dhe braktisje, si dhe të hartohen programe të shkurtra rikuperimi për ta.	Të rinjtë në shkolla të mesme.	Kombëtar	MAS Drejtoria e Politikave dhe Zhvillimit të Strategjive të Arsimit ASCAP	Hartimi i programeve të të nxëniet gjatë 2023 në harmoni me projektet pilot. Zbatimi fillon në vitin shkollor 2023-2024	5.075.000 €



TABELA 6. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR TË IDENTIFIKUAR GRUPET E SYNUARA, SHËRBIMET AKTUALE DHE NEVOJAT PËR AFTËSI, SI DHE PËR PARANDALIMIN PËRMES GJURIMIT DHE SISTEMEVE TË PARALAJMËRIMIT TË HERSHËM

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit (nëse ka) dhe burimi i financimit
ofrohen në sistem				Drejtorja e Përgjithshme e Arsimit Parauniversitar		
Vlerësimi i zbatimit të masave të mbështetjes sociale për të reduktuar pengesat në aksesin në sistemin AFP. Të jepen bursa për nxënësit e rrezikuar duke shfrytëzuar fondet që MAS ua jep bashkive.	Të reduktohet risku i braktisjes së hershme të shkollës në arsimin dytësor për shkak të nevojave ekonomike të të rinjve.	Të rinjtë në AFP që përballen me vështirësi /privim ekonomik.	Kombëtar	MFE Agjencia Kombëtare e Punësimit MAS Drejtorja e Politikave dhe Zhvillimit të Strategjive të Arsimit DPAP Drejtorja e Përgjithshme e Arsimit Parauniversitar MSHMS Drejtoria e Shërbimeve Sociale në Bashki	Gjatë 2023	56.250 €
Përforcimi i këshillimit dhe orientimit në AFP (kryesisht pas arsimit të detyrueshëm)	T'u ofrohen të rinjve JAPFP këshillim mbi nevojat për trajnim dhe orientim për karrierë	Të rinjtë 15-29 të regjistruar në Garancinë Rinore	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe Sportit Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive Bashkitë OJF-të	Fundi i 2023 dhe përforcim gradual gjatë 2024.	2.250.000 €



TABELA 6. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR TË IDENTIFIKUAR GRUPET E SYNUARA, SHËRBIMET AKTUALE DHE NEVOJAT PËR AFTËSI, SI DHE PËR PARANDALIMIN PËRMES GJURMIMIT DHE SISTEMEVE TË PARALAJMËRIMIT TË HERSHËM

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit (nëse ka) dhe burimi i financimit
Forcimi kapacitetesh për orientim për karrierë në arsim. Kjo nismë hartohet me qëllimin që të reduktohet braktisja e hershme e shkollës.	Të përmirësohen shërbimet e orientimit për karrierë dhe të ndihmohen nxënësit që të bëjnë zgjedhje të zgjuara në udhët e nxënies. Orientimi për karrierë është mjet i dobishëm për të parandaluar braktisjen e shkollës. Gjithashtu, rrit pjesëmarrjen në kurset AFP.	Të rinjtë që ndjekin sistemin AFP.	Kombëtar	MFE AKPA dhe AKAPFK MAS Drejtoria e Politikave dhe Zhvillimit të Strategjive të Arsimit DPAP Drejtoria e Përgjithshme e Arsimit Parauniversitar	Gjatë 2023	105.000 €
Pilotimi i zbatimit të integruar të disa mjeteve vlerësimi për të identifikuar nevojat e tregut të punës: kualifikimet që kërkon dhe mundësitë për punë që ofron. (lidhet me reformën më lart dhe lidhet me zbatimin sistematik (që fillon me pilotim) të analizës së tregut të punës. Prandaj këtu paraqitet si nismë.)	Të identifikohen aftësitë dhe kualifikimet që kërkon tregu i punës dhe punësueshmëria e kurseve që ofrohen në arsimin dytësor dhe të lartë.	Mjet global i tregut të punës.	Kombëtar	AKPA dhe AKAPFK	Në 2023, zhvillimi metodologjik. Në 2024, pilotimi për të nisur zbatimin sistematik	180.000 €

(a) Për masa që nuk janë të izoluar (vetëm një herë), kostoja llogaritet për periudhën 5-vjeçare.

(1) Zhvillimi i këtij sistemi sjell kontribut transversal në tërë PZGR. Për shkak të këtij kontributi dhe sepse mundëson hartëzim të dinamikave të tregut të punës, u vendos që të vihej në këtë fazë.

(2) Sistemi i Paralajmërimit të Hershëm të testuar tashmë, përmban pesë hapa:

Hapi 1: Përzgjedhja e treguesve – Hapi i parë është përzgjedhja e treguesve për të identifikuar nxënësit në rrezik braktisjeje të shkollës (në secilën shkollë).

Hapi 2: Identifikimi i nxënësve në rrezik braktisjeje – Pasi përzgjidhen treguesit, mund të identifikohen nxënësit në rrezik braktisjeje të shkollës.



Hapi 3: Vlerësimi i nevojave të nxënësve – Treguesit mundësojnë identifikimin e nxënësve në rrezik largimi dhe ngeljeje në klasë, por personeli shkollor ka nevojë për më shumë informacion që të kuptojë arsyet dhe të ofrojë mbështetjen përkatëse.

Hapi 4: Zbatimi i masave dhe monitorimi – Pas vlerësimit të nevojave, shkollat vendosin dhe zbatojnë masa për parandalimin e braktisjes.

Hapi 5: Vlerësimi dhe nxënia – Nxirren mësimet se çfarë funksionon dhe çfarë mund të përmirësohet.

2.1.2 Komunikimi

Komunikimi luan rol thelbësor në PZGR, sepse shumica e JAPFP janë inaktivë. Përveç kësaj, vetëm pothuaj një e treta (28.7%) e të papunëve JAPFP janë të regjistruar me shërbimet e punësimit (ose 10.1% e totalit). Kështu, strategjia e komunikimit është një fazë vendimtare për zbatimin e GR në Shqipëri.

Hartimi i strategjisë së komunikimit kërkon dimensionin e afërsisë në mbarë territorin. Kjo afërsi duhet të jetë gjeografike, në kuptimin që të arrijë te të rinjtë, por edhe relacionale, në kuptimin që të përfshijë aktorët me të cilët të rinjtë ndërveprojnë më shumë. Ky është kushti i rëndësishëm që të rinjtë të interesohen për Garancinë Rinore dhe të angazhohen në mekanizmat që propozohen në planin e zbatimit. Mjetet e komunikimit dhe informimit që zbatohen në nivel komuniteti (takime ballë për ballë, seanca informuese në grup, kanale radiofonike vendore, aktivitete të organizatave rinore....) do të luajnë rol thelbësor në krijimin e kësaj afërsie relacionale me të rinjtë JAPFP, në ndërtimin e besimit të GR dhe në gatishmërinë e tyre për t'u angazhuar në shërbimet e ofruara. Gjithashtu, interneti dhe mediat sociale do të japin mbështetje shtesë për të arritur te të rinjtë. Në fund do të jetë kontributi i strategjisë gjithëpërfshirëse të komunikimit.

Propozimet që përbëjnë planin e komunikimit bazohen gjerësisht në krijimin e një dinamike vendore – ku angazhohen OJF, bashki, zyra pune vendore dhe partnerë të tjerë - e aftë të zhvillojë strategjitë e komunikimit dhe informimit me të rinjtë.

Alternativa kryesore për komunikimin në kuadrin e GR në Shqipëri duket se është krijimi i rrjeteve vendore, ku partnerët kryesorë mund të jenë bashkitë, organizatat rinore dhe zyrat vendore të punës. Strategjia e komunikimit duhet të kombinojë regjistrimin paraprak⁷ të të rinjve JAPFP, informimin mbi programet dhe mundësinë e tregut të punës, sensibilizimin, si edhe përfitim të aftësive bazë të punësueshmërisë. Për të pasur sukses në këto katër fusha ndërhyrjeje, është shumë e rëndësishme të përmirësohet efektiviteti i shërbimeve në fazat pasuese. Meqë ekziston tashmë strategjia për ngritjen e Këshillave Vendorë të Rinisë, përqasja vendore e Planit bazohet në të.

Sipas Ligjit për Rininë, Këshillat Vendorë të Rinisë (KVR) kanë kompetencën që "të vlerësojnë situatën e të rinjve dhe zbatimin e planeve dhe politikave rinore në nivel vendor". Përveç kësaj, i njëjti ligj përcakton se organizatat për të rinjtë "kanë për qëllim mbrojtjen dhe zhvillimin e interesave të të rinjve dhe që kanë përvojë në zbatimin e programeve me ndikim për të rinjtë". Prandaj, Këshillat Vendorë të Rinisë duket se janë platformë relevante për të bazuar komunikimin, në bashkëpunim me punonjësit rinorë që ekzistojnë tashmë në secilin bashki. Institucionet që bëjnë pjesë në këto këshilla mund të luajnë rol kyç në identifikimin dhe

⁷ Regjistrimi paraprak do të thotë hedhja në portalin e Garancisë Rinore të disa të dhënave personale të të rinjve të interesuar të marrin informacion shtesë mbi skemën e Garancisë Rinore ose të kontaktohen nga agjencia ekzekutive e Planit. Kjo nuk korrespondon me regjistrimin në GR, sepse kjo duhet të bëhet në sistemin informatik të AKPA-s. Sidoqoftë, është një mënyrë e dobishme për të formalizuar komunikimin dhe për të sjellë afër skemën të rinj që mund të jenë të interesuar të marrin një përgjigje zyrtare/formale.



kontaktimin e JAPFP-ve në zona të ndryshme të Shqipërisë, d.m.th., në zbatimin e planeve. Gjithashtu, Këshillat Vendorë të Rinisë mund të përcjellin informacionin te Këshilli Kombëtar i Rinisë që është ngritur tashmë dhe shërben si organ këshillues për Ministrinë e Shtetit për Rininë.

Regjistrimi është padyshim parakusht për strategjinë e aktivizimit dhe produkti kryesor i fazës së komunikimit. Siç rezultoi nga analiza e hartëzimit, përqindja e të papunëve JAPFP të regjistruar në bazën e të dhënave të AKPA-s është i ulët, që do të thotë se vetëm një pjesë e vogël e kësaj popullate njihet nga shërbimi publik i punësimit. Çdo ndërhyrje në kuadrin e Garancisë Rinore duhet të paraprihet nga përpjekje "për të sjellë të rinjtë" në sistem.

Zbatimi i strategjisë së komunikimit përballat me sfida të mëdha për sa u përket kapaciteteve institucionale të partnerëve. Kështu, duhen pasur parasysh disa masa mbështetëse kryesore:

- Të hartëzohen (përcaktohen) institucionet vendore – duke pasur parasysh Këshillat Vendorë të Rinisë – që mund të luajnë rol relevant në zbatimin e strategjisë së komunikimit në ndihmë të zyrave vendore të punës.
- Të hartohet një program forcimi kapacitetesh (trajnim i personelit teknik të organizatave të ndryshme) dhe i burimeve metodologjike (udhëzime, burime informacioni, paketa trajnimesh të shkurtra) që u drejtohen të gjithë llojeve të partnerëve.
- Të zbatohet një skemë grant që synon të mbështetë organizatat rinore mbi zhvillimin e rolit të tyre në strategjinë e komunikimit, kryesisht në dhënien e informacionit dhe trajnimeve për rininë.
- Të identifikohet, të zhvillohet dhe të shpërndahet një sistem online për të komunikuar me të rinjtë dhe për të regjistruar të dhënat e mbledhura gjatë regjistrimit paraprak.

OJF-të bashkë me organizatat rinore⁸ do të luajnë rol qendror në këtë përfaqësim vendore, por jo vetëm në lidhje me strategjinë e komunikimit. Ato mund të ofrojnë edhe disa shërbime specifike të planifikuara në fazën pasuese të Planit. Kapacitetet e OJF-ve janë të diferencuara, ashtu siç është i diferencuar interesimi i tyre për të qenë pjesë e rrjetit të komunikimit. Prandaj, përfshirja e OJF-ve në PZGR do të kërkojë një proces përzgjedhjeje. Kjo përzgjedhje do t'u lejojë OJF-ve të zgjedhin fushat ku dëshirojnë të ndërhyjnë dhe rrjedhimisht të kenë akses në paketat e forcimit të kapaciteteve që me kompetencat e përforcuara të luajnë rol relevant në zbatimin e Planit.

Procesi i përzgjedhjes do të mbajë parasysh OJF-të që mund të realizojnë tri detyra: 1. Identifikimi dhe regjistrimi i JAPFP; 2. Diagnostikimi fillestar dhe orientimi përmes sistemit; 3. Ofrimi i trajnimeve mbi aftësitë e buta. OJF-të mund të aplikojnë për secilën nga këto detyra individualisht, bazuar në përvojën dhe burimet që kanë. Strategjitë e forcimit të kapaciteteve do të adresojnë kompetencat që duhen në secilën fushë. Detajet se si do të strukturohet dhe zbatohet procesi i përzgjedhjes do të shtjellohen më tej. Duhet pasur parasysh se disa nga aktivitetet për procesin e përzgjedhjes janë pjesë e fazës së shërbimeve, por procesi i përzgjedhjes do të jetë vetëm një.

OJF-të që përzgjidhen për të qenë pjesë e fazave të komunikimit dhe shërbimeve, do të përfitojnë një grant që mbështet aktivitetin e tyre në arritjen e objektivave për të cilat kontrktohen.

⁸ Shënim: me OJF nënkuptojnë organizatat për të rinjtë dhe OJF-të me objekt të gjerë ndërhyrjeje, por me ekspertizë në ndërhyrjet që synojnë rininë.

Kjo strategji është plotësisht në linjë me dispozitat e Ligjit për Rininë 75/2019. Në nenin 11, pika 5, parashikohet se organizatat rinore "mund të përfitojnë financime nga organet e pushtetit qendror nëpërmjet fondit grant të dedikuar për rininë, nga njësitë e vetëqeverisjes vendore, si dhe nga burime të tjera të ligjshme". Ky ligj përcakton edhe këshillat vendore të rinisë që do të krijohen për të këshilluar në hartimin e politikave dhe programeve që trajtojnë nevojat e rinisë. Këto këshilla mund të angazhohen në dinamizimin e rrjeteve vendore dhe në zbatimin e strategjisë në nivel vendor, përfshirë identifikimin e nevojave për forcim kapacitetesh.

Ligji për Rininë parashikon edhe krijimin e një databaze për të rinjtë që synon "të sigurojë informacion të përditësuar për të rinjtë në vend, si edhe të mbështesë procesin e planifikimit, mbikëqyrjes, administrimit dhe vlerësimit të politikave rinore, në nivel qendror dhe vendor". Databaza do të përmbajë të dhëna për të rinjtë dhe krijimi i saj mund të integrojë nevojat e strategjisë së komunikimit në kuadrin e GR-së. Ky sistem do të lidhet me sistemin informatik të shërbimit të punësimit, që mundëson verifikimin nëse i riu është i regjistruar tashmë, ose nëse duhen plotësuar automatikisht disa fusha të informacionit. Edhe pse sistemi informatik që mbështet menaxhimin e hyrjeve, shërbimeve dhe daljeve nga GR ekziston, prapë duhet të bëhen ndryshime në sistemin informatik të AKPA-s për të reflektuar këtë afatin 4-mujor.

Në këtë drejtim, është e rëndësishme të diskutohet se si ky sistem dhe të dhënat do të integrohen me sistemin i cili do të mbështesë menaxhimin e hyrjeve, shërbimeve dhe daljeve nga GR.

TABELA 7. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR TË GARANTUAR KOMUNIKIMIN EFEKTIV DHE GJITHËPËRFSHIRËS

Emërtimi i reformës/nismës	Objekti(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit (nëse ka) dhe burimi i financimit
Reformat e planifikuara						
Ndryshime ligjore në kuadrin legjislativ (akte nënligjore) për grantet e organizatave rinore.	Të krijohet një mekanizëm granti që financon organizatat rinore që marrin pjesë në rrjetet vendore të komunikimit. Këto grante duhet të mbështetnin organizatat rinore në kryerjen e detyrave të informimit dhe aktivizimit. Mobilizimi dhe	Organizatrat rinore	Kombëtar, rajonal e vendor	Ministria e Shtetit për Rininë dhe Fëmijët Agjencia Kombëtare e Rinisë	2022 – 2023, ndryshimet legjislative.	Kosto direkte e pavlerësuar



TABELA 7. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR TË GARANTUAR KOMUNIKIMIN EFEKTIV DHE GJITHËPËRFSHIRËS

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit (nëse ka) dhe burimi i financimit
	koordinimi i organizatave rinore brenda këtij rrjeti duhet të jetë përgjegjësi e organizatës kombëtare të rinisë që duhet të marrë pjesë në zbatimin e mekanizmit të grantit.					
Konsolidimi i rrjetit të Këshillave Vendorë të Rinisë dhe të pajisja e tyre me kapacitetet e nevojshme për të ushtruar kompetencat.	Të vihen në funksion Këshillat Vendorë të Rinisë dhe të miratohen aktivitetet e rrjetit vendor të këtyre këshillave.	Bashkitë, organizatat rinore, të rinjtë	Vendor	Ministria e Shtetit për Rininë dhe Fëmijët	Pilotimi i angazhimit të një ose dy Këshillave Vendorë të Rinisë në zhvillimin e strategjisë së komunikimit deri në fund të shtatorit. Gjysma e KVR-ve bëhen funksionale në kontekstin e GR deri në dhjetor 2023. Të tjerët gjatë 2024.	15.000 €.
Nismat e planifikuara						
Fushatë komunikimi kryesisht në mediat sociale (hartuar në kuadrin e Strategjisë së Komunikimit GR)	Për të rinjtë JAPFP, synimet e strategjisë së komunikimit janë kryesisht: • Motivimi që të veprojnë • Bërja e ditur e mundësive • Orientimi përmes sistemit	Të rinjtë	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë AKPA Ministria e Shtetit për Rininë dhe Fëmijët Agjencia Kombëtare e Rinisë	T2 i 2022, përgatitja e planit të komunikimit dhe materialeve Zbatohet gjatë T1 të 2023.	125.000 €
Portali "Për rininë" parashikuar në	Të zhvillohet në mjet	Popullata JAPFP 15 –	Kombëtar	Ministria e Financave dhe	2023, përgatitja e platformës	Kosto e përcaktuar



TABELA 7. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR TË GARANTUAR KOMUNIKIMIN EFEKTIV DHE GJITHËPËRFSHIRËS

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit (nëse ka) dhe burimi i financimit
Ligjin për Rininë si strategji kryesore komunikimi online në kuadrin e PZGR. (Portali GR përfshihet edhe në fazën e hartëzimit, përshkruar më lart)	komunikimi online në kontekstin e zbatimit të GR. Të mbështetet strategjia e komunikimit duke dhënë informacion relevant për masat dhe partnerët e përfshirë në GR dhe të lejohet regjistrimi i të rinjve në Program. Portali GR duhet të jetë pjesë thelbësore e strategjisë së komunikimit.	29 vjeç.		Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive Ministria e Shtetit për Rininë dhe Fëmijët Agjencia Kombëtare e Rinisë	informatike (faqe interneti me databazë). Faza pilot në 6 mujorin e parë të 2023. Funksionim i rregullt që nga gjashtëmujori i dytë i 2023.	tashmë në Fazën e Hartëzimit
Trajnim i rrjetit vendor	Të zhvillohen aftësitë dhe burimet e partnerëve vendorë që t'u mundësohet zbatimi i strategjive të komunikimit. Njohuri për GR, programet e saj, portalin, sistemin e regjistrimit dhe ofrimi i kurseve të shkurtra mbi aftësitë e buta të të rinjve – janë disa prej çështjeve për t'u pasur parasysh.	Bashkitë, organizatat rinore, të rinjtë	Rajonal e vendor	Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive Agjencia Kombëtare e Rinisë	T1 i 2023 (Mbështetja e funksionimit të plotë të gjysmës së Këshillave Vendorë të Rinisë në kuadrin e GR në 2024)	47.500 €
Programi i kontratës së komunikimit	Sinjalizimi, regjistrimi dhe informimi i të rinjve JAPFP të	Bashkitë, organizatat rinore, të rinjtë	Rajonal e vendor	Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Fundi i 2023	1.575.000 €



TABELA 7. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR TË GARANTUAR KOMUNIKIMIN EFEKTIV DHE GJITHËPËRFSHIRËS

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit (nëse ka) dhe burimi i financimit
	kontraktohen te aktorët vendorë: bashkitë dhe organizatat rinore			Agjencia Kombëtare e Rinisë		

(a) Për masa që nuk janë të izoluar (vetëm një herë), kostoja llogaritet për periudhën 5-vjeçare.

2.1.3 Përgatitja

Vlerësimi i bërë evidentoi mbingarkesën dhe kufizimet e AKPA-s për të zgjeruar ndjeshëm përgjegjësitë aktuale. Megjithatë, përvoja në vende të tjera ka treguar se SHPP ka zakonisht rol qendror në zbatimin e Garancisë Rinore. Kjo vjen natyrshëm nisur nga grupet e synuara të GR-së. Prandaj, duhen bërë disa zgjedhje për përfshirjen e AKPA-s në zbatimin e planit dhe në ofrimin e shërbimeve. Temat më poshtë sjellin disa alternativa që mund të kenë nevojë të diskutohen:

- Menaxhimi dhe monitorimi i GR-së kërkon një **sistem informatik që gjurmon udhët e të rinjve** para, gjatë dhe jashtë GR-së. Informacioni kryesor që duhet mbledhur është i ngjashëm (ose ka lidhje) me atë që i duhet AKPA-s për të menaxhuar statusin e papunësisë. Nisur nga ky aspekt, alternativa më e mirë është mobilizimi i sistemit informatik të AKPA-s duke integruar risitë e nevojshme. Vlerësimi paraprak tregoi se sistemi i ka veçoritë kryesore për të menaxhuar GR (prapë, duhet të vlerësohet fluksi i punës dhe treguesit duke pasur parasysh treguesit e përbashkët të GR-së). Pikënisja për ta përshtatur sistemin e AKPA-s me nevojat e GR-së është që të krijohet një rubrikë/kutizë ku të shënohen të rinjtë JAPFP. Kjo mundëson monitorimin - përmes treguesve ekzistues - të kronologjisë së të rinjve përgjatë shërbimeve dhe programeve të SHPP-së.
- Informacion më specifik, **këshillim dhe orientim duhet të jepet** gjatë fazës përgatitore. Duke parë burimet e pakta të AKPA-s siç u përmend më lart, disa prej këtyre shërbimeve mund të ofrohen përmes një rrjeti partnerësh ku marrin pjesë zyrat vendore të AKPA-s, bashkitë, shkollat dhe natyrisht organizatat rinore. Përveç orientimit për karrierë, roli i organizatave rinore mund të përfshijë ofrimin e kurseve të nxënies socio-emocionale, profilizim kompetencash (vetëvlerësim të aftësive), nxënie mbi tregun e punës dhe të ardhmen e vendeve të punës, nxënie mbi sistemin arsimor, etj.
- Për të garantuar nivel adekuat të koordinimit dhe cilësisë së shërbimeve, është e nevojshme të investohet në planifikimin e aktiviteteve dhe koordinimin e zbatimit të tyre (AKPA aktualisht harton Plane Individuale Punësimi). Kështu, **AKPA është institucioni koordinator** që do të orientojë dhe mbikëqyrë përgatitjen dhe zbatimin e shërbimeve të tilla. Programet, udhëzimet



metodologjike dhe burimet duhet të zhvillohen, në mënyrë që të garantohet ndërhyrje lineare në të gjithë rrjetin. Faza pilot do të ishte shumë e dobishme për të konsoliduar një metodikë/përjasje të tillë.

- Përgatitja e shërbimeve më lart do të përfitonte nga **krijimi i një platforme** në gjendje që të arrijë te të rinjtë. Kjo platformë ofron informacion bazë dhe mundëson vetëregjistrim. Është e qartë që kjo databazë duhet të lidhet me sistemin kryesor informatik për të menaxhuar GR-në (nga AKPA). Integrimi i saj me databazën e AKPA-s shihet si objektiv afatmesëm.
- Për të shmangur mbivendosjen e sistemeve, **Portali do të lidhet me sistemin informatik të AKPA-s**, duke mundësuar transferimin e të dhënave mes tyre. Në këtë mënyrë, të dhënat e kontaktit të regjistruara në Portalin GR mund të fillojnë procesin e krijimit të një skedari/rekordi personal në databazën e AKPA-s. Gjithsesi, regjistrimi zyrtar i të rinjve JAPFP dhe vlerësimi i statusit të tyre do të bëhet ekskluzivisht në sistemin informatik të AKPA-s.
- **Ndihmesa në kërkimin e punës** është gjithashtu pjesë e shërbimeve në fazën përgatitore.
- Edhe ofrimi i **programeve specifike të trajnimit** është shërbim relevant i kësaj faze. Trajnimet duhet të jenë në fusha të rëndësishme si aftësitë e buta, aftësitë dixhitale, etj., të cilat zgjidhen pas një analize të thellë të të rinjve JAPFP në Shqipëri. Për të ofruar këto trajnime afatshkurtra, duhet të mobilizohet rrjeti i ofruesve të formimit profesional.

Së fundmi, mbi 1,200 të rinj dhe fëmijë u konsultuan përmes një procesi pjesëmarrës lidhur me sfidat që hasin në jetën e përditshme, duke bërë të mundur të dëgjohet zëri i secilit dhe duke reflektuar komentet e tyre në strategjitë për të rinjtë, siç është GR.

Ndër kërkesat e shumta që ngritën të rinjtë gjatë këtyre konsultimeve, më e theksuara ishte nevoja për këshillim të hershëm për karrierën. Aktualisht, këshilli për karrierë ofrohet si kurs më vete në vitin e tretë të shkollës së mesme. Megjithatë, u nënvizua që këshilli për karrierë të futet më herët dhe të integrohet në një platformë shërbimesh që arrijnë te të rinjtë.



TABELA 8. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE TË FAZËS PËRGATITORE

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit (nëse ka) dhe burimi i financimit
Reformat e planifikuara						
Reformimi i kriterëve të pranueshmërisë lidhur me zbatimin e programeve për nxitjen e punësimit. (në proces tashmë)	Të lejohet AKPA të ofrojë shërbime punësimi për të rinjtë e papunë pasi regjistrohen	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar në AKPA si JAPFP	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	T1 i 2022	Kosto direkte e pavlerwsuar
Ngritja e një rrjeti shërbimesh këshillimi dhe orientimi - "sportele të hapura" – që menaxhohen në partneritet mes AKPA-s, Bashkive dhe OJF-ve. (Realizohet në kuadrin e Këshillave Vendorë të Rinisë sipas rolit të tyre në strategjinë e komunikimit. Të përfshihen punonjësit rinorë)	T'u ofrohet të rinjve JAPFP këshillim mbi nevojat për trajnim si dhe orientim për karrierë	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar në Garancinë Rinore	Rajonal e Vendor	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Ministri i Shtetit për Rininë dhe Fëmijët Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive Bashkitë OJF-të	Fundi i 2023.	Kosto direkte e pavlerwsuar
Forcimi i kapacitetesh i AKPA-s duke zhvilluar aftësitë e personelit (sipas përshkrimeve të reja të punës në proces hartimi nga SREPVET) dhe rritja e numrit të burimeve njerëzore.	Të pajiset AKPA me kapacitetet e duhura që të zbatojë aktivitetet lidhur me menaxhimin dhe shërbimet e Garancisë Rinore. Kjo përfshin kapacitete për procedura standarde për kontraktim të shërbimeve / partnerëve dhe monitorimin.	Personeli i AKPA-s	Kombëtare, Rajonale e Vendore	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	2023.	105.000 €



TABELA 9. REFORMAT DHE NISMAT KYÇE PËR FAZËN PËRGATITORE

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit (nëse ka)
Nismat e planifikuara						
Trajnimi i personelit të zyrave vendore dhe rajonale të AKPA-s, bashkive dhe OJF-ve	Të trajnohet personeli vendor mbi këshillimin dhe orientimin sipas "sporteleve të hapura" dhe me aftësitë për vlerësim nevojash individuale dhe këshillim karriere	Personeli teknik i zyrave vendore dhe rajonale të AKPA-s, bashkive dhe OJF-ve	Rajonal e Vendor	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Ministria për Rininë dhe Fëmijët Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Gradualisht gjatë 2022 e 2023	105.000 €.
Portali GR (<u>parashikuar në strategjinë e komunikimit</u>)	T'u ofrohet të rinjve informacioni kryesor mbi Garancinë Rinore dhe shërbimet e saj. Të lejohen të rinjtë JAPFP të regjistrohen për të marrë shërbime GR.	Personeli teknik i zyrave vendore dhe rajonale të AKPA-s, bashkive dhe OJF-ve	Rajonal e Vendor	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Ministria për Rininë dhe Fëmijët Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Gradualisht gjatë 2023	Kosto direkte e pa vlerësuar.
Konsolidimi i Sistemit të Menaxhimit të Informacionit Parauniversitar (SMIP)	T'u lejojë të rinjve gjurmim dhe akses të informacionit të plotë rreth tyre.	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar në Garancinë Rinore Shkollat	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe Sportit	Fundi i 2023	Për t'u vlerësuar
Udhëzi Metodologjik që mbështet këshillimin dhe orientimin sipas JAPFP	Të ofrohet një instrument që ndihmon në punën e personelit vendor që merret me këshillimin dhe orientimin në "sportelet e hapura". Të përshtatet	Personeli teknik i zyrave vendore të AKPA-s, bashkive dhe OJF-ve	Rajonal e Vendor	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Ministria për Rininë dhe Fëmijët Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Gjashtëmuaji i parë i 2023	30.000 €



TABELA 9. REFORMAT DHE NISMAT KYÇE PËR FAZËN PËRGATITORE

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit (nëse ka)
	këshillimi dhe orientimi sipas profileve JAPFP (shih raportin e hartëzimit).					
Ofrimi i trajnimeve të shkurtra mbi aftësitë e punësueshmërisë (aftësi për kërkim pune, aftësi të buta për tregun e punës, aftësi dixhitale).	Të përgatiten /përditësohen programet e trajnimit sipas nevojave specifike të JAPFP të ndryshëm. Të përshtatet oferta për trajnim sipas profileve të ndryshme JAPFP (shih raportin e hartëzimit).	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar në AKPA si JAPFP	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Zbatimi gjatë 2023.	780.000 €

(a) Për masa që nuk janë të izoluar (vetëm një herë), kostoja llogaritet për periudhën 5-vjeçare.

2.1.3 Oferta

Ofertat që do të ofrojnë GR në Shqipëri iu referohen katër shtyllave të përcaktuara në kuadrin e BE-së për GR-në: **Punësimi, Arsimi, Praktika Profesionale dhe Nxënia në Punë**. Me autoritetet përgjegjëse për zhvillimin e PZGR-së është konsultuar një grup propozimesh që synojnë pasqyrimin e secilës shtyllë.

Ofertat e propozuara në këtë dokument pune kanë parasysh tre grupe programesh kryesore: programet e mbështetjes për punësim, programet për AFP fillestar dhe programet për formimin profesional të vazhduar dhe shansin e dytë. Propozimet kryesore përshkruhen shkurtimisht më poshtë.

Masat e **punësimit dhe praktikave profesionale** mund të bazohen fillimisht në masat e Programit për Nxitjen e Punësimit (përfshi programin e vetëpunësimit të rregulluar me VKM të posaçme). Kjo do të thotë që fokusi do të përqendrohet në mobilizimin dhe aktivizimin e shërbimeve ekzistuese. Disa politika/programe janë vënë në zbatim së fundmi dhe kanë nevojë për kohë që të konsolidohen. Për të rritur performancën e këtyre programeve në kuadrin e GR-së, duhet të parashikohen disa zhvillime relevante:

- Rritja graduale e shpenzimeve buxhetore për politikat e tregut të punës; fondet buxhetore janë ende të ulëta edhe krahasuar me vendet e Ballkanit Perëndimor (sipas të dhënave të raportit të Bankës



Botërore të publikuar në vitin 2018 "Rishikimi Funksional për Shqipërinë: Analiza e Efikasitetit të Shërbimit Kombëtar të Punësimit").

- Investimi në forcim kapacitetesh të AKPA-s në nivel qendror dhe vendor, si në numrin e burimeve njerëzore ashtu edhe në aftësi (në linjë me reformën gjatë fazës përgatitore).
- Hartimi i sistemeve të parashikimit që lejojnë që masat të rregullohen mirë për të përmbushur nevojat dhe tendencat e tregut të punës (e adresuar në fazën e hartëzimit pasi kjo është një masë ndërsektoriale).
- Heqja e rregullit që i detyron punëkërkuessit e papunë të jenë të regjistruar 3 muaj përpara se të kenë të drejtë të marrin shërbime në kuadrin e Programeve të Nxitjes së Punësimit (reforma në proces).
- Vlerësimi i nevojës për rishikim të legjislacionit të programeve të punësimit, duke pasur parasysh përvojën aktuale të zbatimit (p.sh. programi i vetëpunësimit pati rënie të numrit të aplikantëve gjatë kalimit nga faza eksperimentale në atë rregullt).

Si objektiv afatmesëm, programet e punësimit duhet të vlerësohen për të mundësuar rishikim dhe rafinim në të ardhmen. Deri tani, vlerësimi i Programit për Nxitjen e Punësimit është bërë në studimin "Vlerësimi i Ndikimit të Programeve të Nxitjes së Punësimit në Shqipëri", e publikuar nga AKPA në vitin 2019. Megjithatë, studimi bazohet në të dhënat e mbledhura nga AKPA për zbatimin e programit gjatë viteve 2016-2017 dhe në një kampion të vogël prej 633 individësh. Përveç kësaj, raporti nënvizon disa problematika metodologjike. Rezultatet kryesore janë si vijon:

- i) "Rezultatet e programit të nxitjes së punësimit për punëkërkuessit e papunë në vështirësi (VKM nr. 48) tregojnë se trajtimi në program rrit probabilitetin e punësimit pas përfundimit të programit me 33.8%".
- ii) "Rezultatet e programit të nxitjes së punësimit me formim profesional në vendin e punës tregojnë se probabiliteti i punësimit pas përfundimit të programit rritet me 27.9%".

Niveli i dytë i ndërhyrjes ka të bëjë me **përmirësimin e shërbimeve AFP dhe formimit profesional**, me qëllim zgjerimin e kapaciteteve të tyre dhe përfundimin e efektivitetit në përgjigjen ndaj nevojave të rinjve. Zhvillimet kryesore të parashikuara duhet të jenë si më poshtë:

- Të zgjerohet oferta AFP në sektorin publik dhe privat. Ky objektiv mund të artikulohet me objektivat e projektit SREPVET i cili në komponentin e tij të dytë parashikon të ndihmojë reformimin e sektorit AFP në lidhje me: përgatitjen e modelit të menaxhimit të burimeve njerëzore, hartimin e një plani investimi AFP dhe krijimin e arkitekturës së sistemit të menaxhimit të informacionit për sektorin AFP.
- Të autonomizohet përfundimi i arsimit dytësor të lartë brenda AFP-së nga arsimit i përgjithshëm, si dhe të hiqen Provimet e Maturës si kriter për përfundimin e nivelit 4 të kualifikimit për ata nxënës AFP që nuk duan të vazhdojnë në arsimin e lartë.
- Të lejohen nxënësit AFP të regjistrohen në sistem pas moshës 21 vjeç.
- Të krijohen kurse formimi profesional me kohëzgjatje të shkurtër dhe të mesme mbi nevojat e tregut të punës dhe japin mundësinë e akreditimit për përfundimin e kualifikimeve AFP.



- Të zgjerohen kurset AFP të nivelit 5 të Kornizës Shqiptare të Kualifikimit. Duhet të diskutohet nëse kurset e nivelit 5 duhet të përqendrohen tek ofruesit e formimit profesional duke u fokusuar në artikullimin sipas nevojave të tregut të punës, tek ofruesit e arsimit të lartë apo të të dyja.
- Të përfordhet nxënia në punë si një ofertë cilësore AFP. Kjo kërkon reforma që zhvillojnë kapacitetet e punëdhënësve për të pasur rol të kualifikuar në ofrimin e trajnimeve AFP.

Si rezultat i sa më lart, këshillimi për karrierë si edhe informimi dhe komunikimi janë aspekte kyçe për të zhvilluar ofertën AFP dhe rolin AFP për t'iu përgjigjur nevojave të të rinjve.

Këto zhvillime do të mundësojnë tri arritje kryesore:

- Rritjen e numrit të nxënësve në kurset AFP që synojnë rritjen e formimit arsimor dhe përgjigje më të mirë ndaj nevojave të tregut të punës.
- Më shumë mundësi për të rinjtë JAPFP me arsim dytësor që të përftojnë një kualifikim – përmes nivelit 5 të kualifikimit – dhe të kenë më shumë shanse për të gjetur punë.
- Krijimin e mundësive për JAPFP që braktisin arsimin dhe formimin profesional pa një kualifikim, që të aksesojnë AFP në mënyrë fleksibël përmes kurseve të shkurtra që ofrojnë kredite për të përvetësuar një kualifikim të plotë.

Propozimet më lart i përgjigjen pyetjes së ngritur në Rishikimin e AFP-së në Shqipëri (2020I; UNDP) që e përcakton AFP-në si një sistem me objektiva të dyfishtë: të gjenerojë fuqi punëtorë të aftësuar dhe njëkohësisht të jetë udhë drejt arsimit të lartë. "Një pyetje kyçe që duhet të marrë përgjigje nga vendimmarrësit dhe palët e interesit shqiptare në këtë drejtim është: sa i dyfishtë duhet të jetë sistemi?" Pyetja është nëse AFP duhet të qëndrojë thjesht si një bartës drejt arsimit të lartë, apo të bëhet një alternativë e pavarur karriere që gjeneron një fuqi punëtore të aftë dhe të zhdërvjellët për të shtyrë përpara produktivitetin dhe rritjen ekonomike". PZGR i përgjigjet kësaj pyetjeje duke përforduar rolin e AFP-së si një udhë autonome që kualifikon të rinjtë për të hyrë në tregun e punës.

Niveli i tretë i ndërhyrjes lidhet me zhvillimin e nxënies në punë. Ky është padyshim një zhvillim shumë sfidues i propozuar nga PZGR. Megjithatë, ndërkohë që do të duhet kohë për t'iu zhvilluar dhe për të dhënë kontribut të vogël në kohë të shkurtër, mund të bëhet reformë madhore e dinamikës GR dhe të shërbejë si alternativë relevante për kualifikimin e të rinjve në formim profesional. Nga ana tjetër, mund të rezultojë zhvillim madhor që ndihmon në konsolidimin e Kornizës Shqiptare të Kualifikimit dhe në orientimin më të mirë të AFP-së drejt tregut të punës. Kjo do të çojë në krijimin zyrtar të një sistemi Nxënieje në Punë (sistem i dyfishtë siç përcaktohet në ligjin AFP).

Përvoja aktuale është e kufizuar kryesisht te Dhoma Kombëtare e Zejeve dhe rregullohet nga Ligji për Zejtarinë. Mandati i saj është i kufizuar te zejet dhe është në fazë fillestare, siç raportohet. Për t'i dhënë hov nxënies së dyfishtë, duhet tjetër përqasje tjetër me pjesëmarrje të gjerë të ofruesve AFP, si dhe artikullim më i fortë i formimit profesional në standardet kombëtare të kualifikimeve. Investime të fuqishme nevojiten në planifikimin e modelit të dyfishtë, përpara se të shihet si ofertë në kuadrin e PZGR-së.

Së fundmi është miratuar Rregullorja "Për përcaktimin e procedurave për organizimin dhe kryerjen e praktikave profesionale në ndërmarrje nga nxënësit dhe kandidatët AFP, me qëllim arritjen e kualifikimeve profesionale të nivelit 2-5 të Kornizës Shqiptare të Kualifikimit sipas kurrikulës kuadër, si edhe nga kandidatët në kontekstin e kurseve të unifikuara të formimit profesional që ofrohen nga ofruesit publikë AFP". Kjo rregullore shfaqet si pikënisje për zbatimin e një Sistemi Nxënieje në Punë të institucionalizuar në sistemin AFP. Garancia Rinore është një shans i mirë për të mbështetur dhe për të inkurajuar zhvillimin e këtij procesi.



TABELA 10. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR OFERTAT E GARANCISË RINORE

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
Nismat e planifikuara						
Rishikimi i rregullores AFP që të rinjtë mbi 21 vjeç të hyjnë dhe të rihyjnë në ofertën AFP.	Të bëhet më tërheqëse oferta AFP dhe të rritet numri i të rinjve që ndjekin këtë udhë në shkollën e mesme.	Të rinjtë 15 – 29 vjeç pa arsim dytësor	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve	Gjashtëmujori i parë i 2023	Kosto direkte e pa vlerësuar
Rishikimi i strukturës aktuale AFP që të shmangët Matura Shtetërore profesionale për nxënësit që nuk duan të vazhdojnë në arsimin e lartë, por synojnë të gjejnë punë. Të krijohet një certifikim autonom. (ndryshim i pikës 4/b të nenit 16 – Rishikim i Ligjit nr. 15/2017 "Për arsimin dhe formimin profesional në Republikën e Shqipërisë")	Të bëhet më tërheqëse oferta AFP dhe të rritet numri i të rinjve që ndjekin këtë udhë në shkollën e mesme..	Të rinjtë 15– 29 vjeç pa nivel arsimor dytësor	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve	Gjashtëmujori i parë i 2023	Kosto direkte e pa vlerësuar
Zgjerimi i ofertës së kurseve profesionale pas e mesme të nivelit 5 të kualifikimit të Kornizës Shqiptare të Kualifikimit. Kurse 1-vjeçare si për maurantët e shkollave të përgjithshme dytësore dhe të shkollave profesionale, dhe të rinj të tjerë të interesuar. Rishikimi dhe	Të diversifikohet oferta AFP dhe të krijohet një udhë alternative mes arsimit dytësor të lartë dhe arsimit të lartë. T'u jepet të rinjve JAPFP me arsim dytësor një udhë alternative që të përftojë një kualifikim profesional.	Të rinjtë 15– 29 vjeç me nivel arsimor dytësor	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe Sportit Ministria e Financave dhe Ekonomisë	Fillon në vitin shkollor 2023-2024 dhe zgjerohet gradualisht	150.000 €



TABELA 10. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR OFERTAT E GARANCISË RINORE

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
Nismat e planifikuara						
mbështetja e sistemit me kohë të pjesshme të MAS për studentët që kanë kaluar moshën për shkollë të mesme (duhet për aftësi të buta, orientim për karrierë... si pjesë e këtij programi)	Të bëhet AFP më tërheqëse					

TABELA 10. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR OFERTAT E GARANCISË RINORE

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
Nismat e planifikuara						
Qëllimi për të zgjeruar ofertën e nivelit 5 duhet të përfshijë rishikimin e programeve aktuale të formimit.	Të diversifikohet oferta AFP dhe të krijohet një udhë alternative mes arsimit dytësor të lartë dhe arsimit të lartë. Të bëhet AFP më tërheqëse.	Të rinjtë 15-29 vjeç me nivel arsimor dytësor	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe Sportit	Gjatë 2023	Kosto e vlerësuar më sipër
Vlerësim Ndikimi tërësor i politikave aktive të tregut të punës.	Të vlerësohet performanca e ofertave GR si dhe të mbështetet rishikimi dhe përditësimi i politikave aktive të tregut të punës.	Të rinjtë 15-29 vjeç me shkollë të mesme.	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë	Fundi i 2023	112.500 €.
Ngritja e Sistemit të Nxënies në Punë brenda sistemit të sektorit AFP	Të diversifikohet oferta e formimit profesional dhe të përforcohet sistemi i kualifikimeve duke afruar kompani që ofrojnë trajnime. Të reduktohet braktisja e hershme e shkollës duke ofruar udhë kualifikimi të diversifikuara. Sistemi që do të ngrihet do të jetë program i shkurtër nxënieje në punë (6-mujor) me objekt të kufizuar pa adresuar për momentin	Të rinjtë 15-29 vjeç pa nivel arsimor dytësor	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Ministria e Arsimit dhe Sportit AKPA / AKAPFK	Ngritja e Grupit të Punës që të hartojë modalitetet e duhura për rregullimin, koordinimin dhe organizimin e ofertës së nxënies në punë: fundi i 2023. Faza pilot fillon në 2024 për një cikël nxënieje r-vjeçar.	15.000 €



TABELA 10. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR OFERTAT E GARANCISË RINORE

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
Nismat e planifikuara						
	kuadrin evropian të cilësisë.					
Vlerësimi i nevojave për ta zgjeruar ofertën dhe për ta bërë më tërheqëse. Zbatimi i masave dhe forcimi i programit për shansin e dytë.	Të lejohen të rinjtë që kanë braktisur herët shkollën që të përfundojnë arsimin me anë të trajnimeve të certifikuara plotësuese. (Kjo i referohet kryesisht të rinjve pa arsim bazë ose të mesëm).	Të rinjtë që kanë braktisur herët shkollën pa arsim të nivelit bazë apo dytësor.	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe Sportit	Fundi i 2023	7.215.000 €.
Ngritja e kapaciteteve të AKPA-s përmes zhvillimit të aftësive të personelit (artikulluar me përshkrimet e reja të punës në zhvillim nga SREPVET) dhe rritja e numrit të burimeve njerëzore. (shih artikullimin me reformën në fazën përgatitore)	Të përforcohet aftësia e AKPA-s që të menaxhojë zbatimin e programeve të punësimit.	Personeli i AKPA-s	Kombëtare Rajonale, Vendore	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	2023.	Kosto direkte e pa vlerësuar
Arsimi dhe formimi profesional i vazhdueshëm	Trajnime të diversifikuara që adresojnë certifikimin e rezultateve të nxënies në arsimin bazë dhe dytësor (si i përgjithshëm edhe AFP) që të rinjtë të përfundojnë arsimimin e ndërprerë	Të rinjtë 15-29 vjeç pa nivel arsimor dytësor	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe Sportit Ministria e Financave dhe Ekonomisë	Fundi i 2023	6.000.000 €

(a) Për masa që nuk janë të izoluar (vetëm një herë), kostoja llogaritet për periudhën 5-vjeçare.



TABELA 11. REFORMAT DHE NISMAT KYÇE PËR OFRIMIN E OFERTAVE TË GARANCISË RINORE

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
Nismat e planifikuara						
Rritja e ofertave të Programit të Praktikave Profesionale. Të hapet akses i për grup të synuar më të gjerë. (1)	Të mbështetet kalimi të rinjve në tregun e punës.	Të rinjtë e sapodiplomuar të regjistruar si JAPFP në zyrat e punës.	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi	Në linjë me shpalljen e GR-së	4.037.500 €
Programi Kombëtar i Praktikave Profesionale, thirrja e 7-të do të administrohet nga MSHRF (6 thirrjet e tjera i administroi MAS). Mundësi për të rinjtë 21-26 vjeç që kanë përfunduar të paktën ciklin e parë të studimeve <i>bachelor</i> që të bëjnë praktikë pune 3-mujore në institucione qendrore dhe vendore, biznese, OJF, etj. (MSHRF)	Të mbështetet kalimi të rinjve në tregun e punës	Të rinjtë e sapodiplomuar me të paktën nivelin <i>bachelor</i> të regjistruar si JAPFP në zyrat e punës.	Kombëtar	MSHRF	Në linjë me shpalljen e GR-së	617.500 €
Programi i Punësimit	Të mbështetet kalimi i të rinjve në tregun e punës duke përputhur vendet e lira me profilin e punëkërkuar.	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar si JAPFP në zyrat e punës.	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Në linjë me shpalljen e GR-së	4.500.000 €
Trajnimi në Punë	Të mbështetet punësimi i të rinjve përmes trajnimit që adreson kualifikimet e kërkuara për profesione specifike dhe që përputhen me nevojat e punëdhënësve.	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar si JAPFP në zyrat e punës.	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Në linjë me shpalljen e GR-së	1.276.500 €
Programi i Vetëpunësimit	Të nxitet vetëpunësimi duke krijuar <i>start-up</i> -e.	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar si JAPFP në zyrat	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë	Në linjë me shpalljen e GR-së	1.299.800 €



TABELA 11. REFORMAT DHE NISMAT KYÇE PËR OFRIMIN E OFERTAVE TË GARANCISË RINORE

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
		e punës.		Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive		
Mbështetje financiare për romët dhe kategori të tjera vulnerabël si emigrantët. Programe bursash për nxënës të shkollave të mesme (pas arsimit të detyrueshëm, përfshi AFP) nga familje në vështirësi ekonomike.	Të nxitet akses në arsim për të rinjtë nga kategoritë vulnerabël.	Të rinjtë 15-29 vjeç	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe Sportit Ministria e Financave dhe Ekonomisë	Gjatë 2023	1.750.000 €
Kurset e Formimit Profesional Oferta duhet t'i japë përparësi aftësive emergjente transversale (si aftësive dixhitale) dhe sektorëve ekonomikë relevantë (si turizmi).	Të përforcohen aftësitë e punësueshmërisë së të rinjve nëpërmjet trajnimeve të shkurtra të përshtatura me nevojat e tregut të punës dhe mundësitë e punës që kërkohen.	Të rinjtë 15-29 vjeç pa nivel arsimor dytësor	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë AKPA / AKAPFK	Duke filluar në 2023.	1.625.000 €
Kurse të shkurtra AFP nga 3 në 12 muaj, organizuar në module.	Të përforcohen aftësitë e punësueshmërisë së të rinjve, që përshtaten me nevojat e tregut të punës dhe mundësitë për punë që kërkohen. T'u jepet mundësia të rinjve JAPFP pa arsim dytësor që të marrin një kualifikim përmes një udhe fleksibël.	Të rinjtë 15-29 vjeç pa nivel arsimor dytësor	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Gjatë 2023, përcaktimi i portofolit bazë. Edhe testimi i kurseve të reja. Gradualisht fillohet me zgjerimin e ofertës nga 2024 e tutje.	1.300.000 €
Kurset AFP (Rritja e ofertës AFP)	Të rritet niveli arsimor i të rinjve	Të rinjtë 15-29 vjeç pa nivel	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe	Fillon në vitin shkollor	6.500.000 €



TABELA 11. REFORMAT DHE NISMAT KYÇE PËR OFRIMIN E OFERTAVE TË GARANCISË RINORE

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
	dhe t'u jepet një kualifikim për të mbështetur kalimin e tyre në tregun e punës. Të sillen më shumë nxënës në AFP duke rritur arritjet arsimore në arsimin dytësor dhe artikulum (harmonizim) me nevojat e tregut të punës.	arsimor dytësor		Sportit Ministri i Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	2023-2024 dhe zgjerohet gradualisht	
Kurset e Nxënies në Punë	Të rritet kualifikimi i të rinjve dhe të forcohet artikulli i trajnimit me kërkesën e tregut të punës për të mbështetur kalimin në tregun e punës.	Të rinjtë 15-29 vjeç pa nivel arsimor dytësor	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe Sportit Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve	Faza pilot fillon në 2024 për një cikël nxëniesje 3-vjeçar.	7.800.000 €
<i>Mbështetja e ndërmarrjeve sociale të vogla për të rinjtë e burgosur duke filluar nga periudha e vuajtjes së dënimit për zhvillimit të aftësive profesionale të të rinjve përmes kurseve profesionale për përgatitjen</i>	Të rinjtë e burgosur	Personat e burgosur në moshën 14-29 vjeç	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe Sportit Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive Drejtoria e Përgjithshme e Burgjeve	Faza pilot fillon në 2024 për një cikël nxëniesje 3-vjeçar.	Për kurset profesionale brenda institucionit penal 500.000 Euro

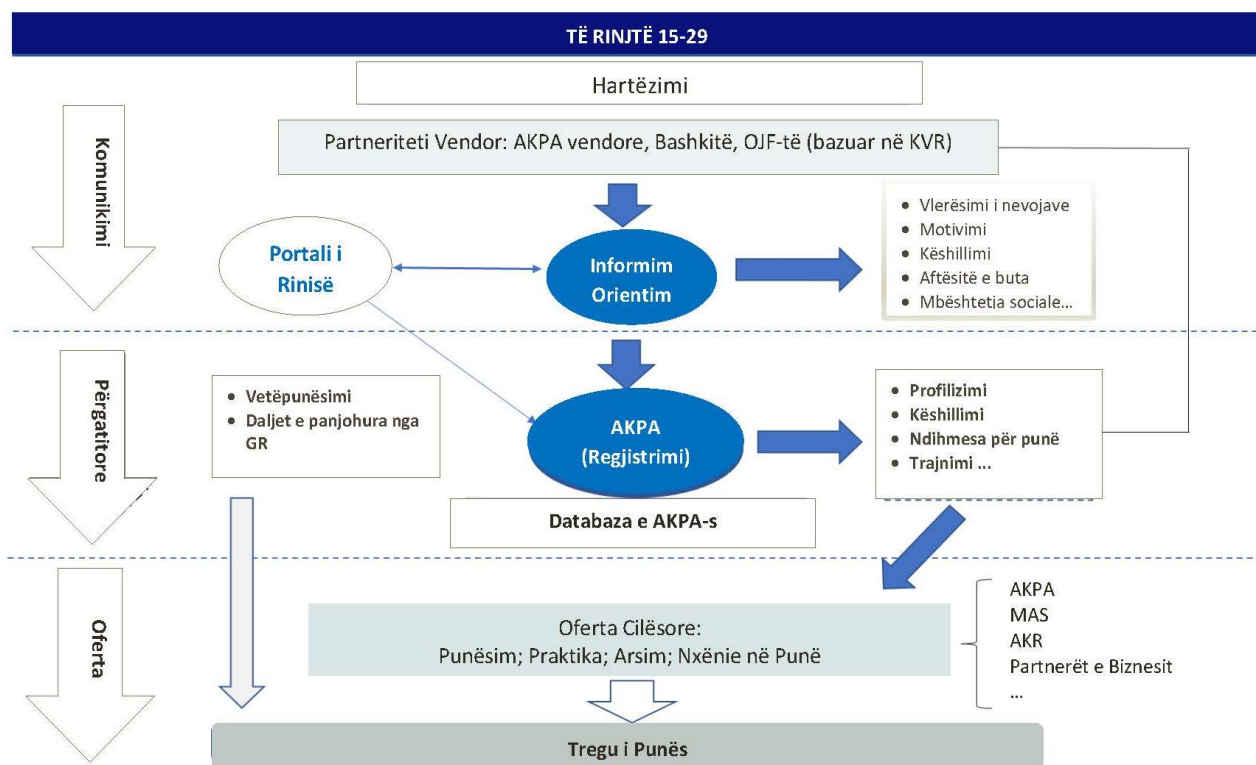
TABELA 11. REFORMAT DHE NISMAT KYÇE PËR OFRIMIN E OFERTAVE TË GARANCISË RINORE

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
për tregun e punës (në aspektin agrokulturor, instalimeve, në fushën e ndërtimit, turizmit etj)".						

(a) Për masa që nuk janë të izoluar (vetëm një herë), kostoja llogaritet për periudhën 5-vjeçare

(1) Është mbajtur parasysh mundësia për të zgjeruar Programin e Praktikave Profesionale edhe për të rinjtë JAPFP që kanë më shumë kohë që nga diplomimi (36 muaj) dhe/ose të rinjtë JAPFP me nivel arsimor dytësor të lartë.

FIGURA 7. KUADRI I PLANIT TË ZBATIMIT TË GARANCISË RINORE





2.2 Mundësuesit sektorialë

Hartimi, zbatimi dhe monitorimi i Planit të Zbatimit të Garancisë Rinore në Shqipëri bazohet në një sërë aktorësh institucionale që garantojnë përfshirjen e sektorëve të ndryshëm në fushën e politikave rinore. Për pjesëmarrjen e plotë të aktorëve përkatës në procesin e hartimit të Planit, me vendim të Kryeministrit u ngritën një grup ndërinstytucional pune dhe në grup teknik pune me përfaqësues të të gjithë sektorëve – Ekonomia dhe Punësimi, Arsimi, Rinia, Biznesi dhe Sipërmarrja, Mbrojtja Sociale si edhe shoqëria civile. I njëjti vendim caktoi Koordinatorin Kombëtar të Garancisë Rinore që do të jetë përgjegjës për monitorimin dhe raportimin pranë Kryeministrit dhe Komisionit Evropian mbi ecurinë e reformave dhe ndërhyrjeve të Garancisë Rinore.

Monitorimi i Garancisë Rinore do të mbështetet nga sistemi informatik i AKPA-s që mbledh tashmë informacion të hollësishëm mbi të papunët e regjistruar dhe mundëson ndjekje të pjesëmarrjes së tyre në programet aktive të punësimit për ta. Sistemi informatik do të përditësohet për të mundësuar regjistrim specifik të të rinjve JAPFP dhe për të garantuar ndërlidhjen me Portalin GR.

Vlerësimi i qartë i burimeve financiare që kërkon zbatimi i Garancisë Rinore nuk ka qenë ende i mundur. Megjithatë, nisur nga numri i vogël aktual i regjistrimeve në programet e nxitjes së punësimit dhe qëllimi për të zgjeruar ndjeshëm ofertën arsimore, patjetër që nevojitet rritje domethënëse e shpenzimeve për këto politika. Kjo nënkupton që burimet kombëtare nuk mjaftojnë për të mbuluar nevojat për financim të Garancisë Rinore dhe se fondet shtesë të Komisionit Evropian do të kenë rëndësi të madhe.

Koordinatori Kombëtar i Garancisë Rinore është zëvendësministri përgjegjës për punësimin dhe aftësitë, ndërsa AKPA do të jetë përgjegjëse për koordinimin ekzekutiv dhe zbatimin e Planit në koordinim me agjencitë e tjera kombëtare. Partneritetet vendore do të kenë rol thelbësor për strategjinë e komunikimit që mbështet ofrimin e shërbimeve të Garancisë Rinore.

2.2.1 Mobilizimi i partneriteteve

Plani i Garancisë Rinore do të koordinohet nga zëvendësministri përgjegjës për punësimin dhe aftësitë, nën përgjegjësinë e Ministrit të Financave dhe Ekonomisë, i cili do të ketë përgjegjësinë të monitorojë dhe të raportojë te Kryeministri dhe Komisioni Evropian mbi ecurinë e reformave dhe ndërhyrjeve të Garancisë Rinore, si edhe mbi sistemin e monitorimit dhe vlerësimit. Koordinator GR ka edhe përgjegjësinë që të gjallërojë dhe të kryesojë punën e grupeve ndërinstytucionale dhe teknike të punës. Këto grupe do të jenë platformat kryesore të pjesëmarrjes për të mbështetur zbatimin e Planit dhe për të garantuar koordinimin e organeve publike, OJF-ve dhe partnerëve socialë.

Pra, përveç Koordinatorit Kombëtar, janë ngritur dhe janë emëruar anëtarët e dy grupeve të punës që do të hartojnë, zbatojnë dhe monitorojnë Garancinë Rinore: grupi ndërinstytucional i punës dhe grupi teknik i punës. Këto grupe pune paraqiten më poshtë:

Sipas vendimit të Kryeministrit, Grupi Ndërinstytucional i Punës ka përgjegjësinë që të hartojë udhëzimet dhe të mbikëqyrë procesin e hartimit të skemës së Garancisë Rinore në Shqipëri. Ky grupi rishikon planin aktual të përgatitur nga Grupi Teknik i Punës dhe ia dorëzon Koordinatorit Kombëtar të Garancisë Rinore. Përgjegjësi e këtij grupi është edhe monitorimi i zbatimit të Planit, si edhe çdo ndryshimi të propozuar në organizimin e tij. Prandaj, grupi ndërinstytucional i punës do të ketë rol themelor në vlerësimin e rezultateve të fazës pilot dhe në propozimin e rregullimeve të nevojshme të Planit si edhe modelit qeverisës.



Parashikohet që Grupi Ndërinstitucional i Punës të luajë rolin e Komitetit Monitorues në kuadrin e Modelit Qeverisë. GNP kryesohet nga Ministri i Financave dhe Ekonomisë dhe përbëhet nga këta anëtarë:

- Zëvendësministri i Financave dhe Ekonomisë;
- Përfaqësues të Kryeministrit;
- Ministri i Shtetit për Rininë dhe Fëmijët;
- Ministri i Shtetit për Mbrojtjen e Sipërmarrjes;
- Zëvendësministri i Arsimit dhe Sportit;
- Zëvendësministri i Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale;
- Drejtori i Përgjithshëm i Agjencisë Kombëtare të Punësimit dhe Aftësive;
- Drejtori i Përgjithshëm i Agjencisë Kombëtare të Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve;
- Drejtori i Përgjithshëm i Agjencisë Kombëtare të Rinisë;
- Drejtori i Përgjithshëm i Shërbimit Shtetëror Social;
- Drejtori i Përgjithshëm i Departamentit të Administratës Publike;
- Kryeinspektori i Inspektoratit Shtetëror të Punës dhe Shërbimeve Sociale;
- Drejtori i Përgjithshëm i INSTAT-it;
- Drejtori i Përgjithshëm i Programimit të Buxhetit në Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë;
- Kryetari i "Business Albania";
- Kryetari i Unionit të Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë;
- Kryetari i Konfederatës së Sindikatave të Shqipërisë;
- Përfaqësues të organizatave rinore ombrellë të caktuar nga Ministri i Shtetit për Rininë dhe Fëmijët.

Është e rëndësishme të theksohet se Grupi Ndërinstitucional i Punës ka në përbërje partnerë socialë (punëdhënës dhe sindikata), duke iu garantuar hapësirë dhe pjesëmarrje qendrore në koordinimin, monitorimin dhe vlerësimin e Planit. Edhe OJF-të kanë vendin e tyre në këtë Komitet Monitorimi. Përkrah nivelit koordinues, ky forum është struktura më e lartë e qeverisjes së Planit, prandaj kryesohet nga MFE.

Institucione të tjera dhe ekspertë mund të marrin pjesë në mbledhjet e këtij grupi.

Përveç Grupit Ndërinstitucional të Punës (Komiteti Monitorues në kontekstin e zbatimit të Planit), është ngritur edhe një grup teknik pune qëllimi parësor i të cilit është hartimi i Planit Kombëtar të Garancisë Rinore. Sipas mandatit të tij, GTP ndihmoi në përgatitjen e PZGR-së për rishikim dhe miratim nga GNP. Gatë fazës së zbatimit të Garancisë Rinore, anëtarët e Grupit Teknik do të jenë përgjegjës për zbatimin e masave/politikave të përcaktuara në Plan, si edhe për propozimin e ndryshimeve periodike të nevojshme për ecurinë e procesit. GTP raporton te Koordinatori Kombëtar dhe te GNP të gjithë informacionin që kërkohet nga sistemi i monitorimit të Garancisë Rinore.

Siç parashikohet në Modelin Qeverisë të Garancisë Rinore, ky grup teknik do të mbështetë AKPA-n në koordinimin ekzekutiv të zbatimit të Planit. Duke pasur si angazhim kryesor kërkesat ekzekutive të zbatimit të Planit, ky grup garanton pjesëmarrjen e subjekteve të përfshira direkt në hartimin, rregullimin dhe zbatimin e reformave dhe nismave të GR-së. Grupi Teknik i Punës kryesohet nga Zëvendësministri i Financave dhe Ekonomisë dhe përbëhet nga këta anëtarë:

- Përfaqësues nga Ministria e Financave dhe Ekonomisë;
- Përfaqësues nga Ministria e Arsimit dhe Sportit;
- Përfaqësues nga MSHMS;
- Përfaqësues nga Ministria e Shtetit për Rininë dhe Fëmijët;
- Përfaqësues nga Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive;
- Përfaqësues nga Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe Kualifikimeve;



- Përfaqësues nga Agjencia Kombëtare e Rinisë;
- Përfaqësues nga Agjencia e Sigurimit të Cilësisë së Arsimit Parauniversitar;
- Përfaqësues nga Qendra e Shërbimeve Arsimore;
- Përfaqësues nga INSTAT;
- Përfaqësues nga Shoqata e Bashkive;
- Përfaqësues nga organizatat rinore ombrellë të caktuar nga Ministri i Shtetit për Rininë dhe Fëmijët.

Institucione të tjera dhe ekspertë mund të marrin pjesë në mbledhjet e këtij grupi.

Siç u tha më lart, menaxhimi i përditshëm i zbatimit të Garancisë Rinore do të bëhet nga Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive (shërbimi publik i punësimit) nën koordinimin e Koordinatorit Kombëtar të Garancisë Rinore. Në këtë detyrë, AKPA do të mbështetet nga grupi teknik i punës. Është e rëndësishme të thuhet se ministritë kryesore të përfshira në zbatimin e planit i kanë caktuar pikat e kontaktit që të jenë pjesë e këtij grupi pune.

Struktura organizative e zbatimit të Garancisë Rinore bëhet e plotë me angazhimin e Këshillave Vendorë të Rinisë në nivel vendor. Këta këshilla do të luajnë rol qendror në sinjalizimin, informimin dhe aktivizimin e parashikuar në fazën e komunikimit të strategjisë.

TABELA 12. PALËT DHE ORGANIZATAT KRYESORE QË MBËSHTESIN DHE ZBATOJNË SKEMËN E GARANCISË RINORE

Institucioni / Organizata	Lloji	Niveli i përgjegjësisë	Roli në zbatimin e skemës GR	Suksesi i partneriteteve
Ministri i Financave dhe Ekonomisë	Autoritet publik	Kombëtar	Kryetar i Grupit Ndërinstitucional të Punës /Komitetit Monitorues	Platformat kryesore për të garantuar suksesin e partneriteteve dhe bashkëpunimeve janë:
Zëvendësministri i Financave dhe Ekonomisë	Autoritet publik	Kombëtar	Koordinator i GR Drejton dhe orienton koordinimin ekzekutiv të GR Ndërlidhës me Komisionin Evropian	- Grupi Ndërinstitucional i Punës që do të mbështesë hartimin dhe zbatimin e plotë të Garancisë Rinore;
Kryeministria	Autoritet publik	Kombëtar	Monitoron GR Mbështet koordinimin e palëve/aktorëve dhe politikave Mbështet zhvillimin e reformave/politikave të reja	- Koordinimi i nivelit të lartë i procesit brenda MFE;
Ministri i Shtetit për Rininë dhe Fëmijët	Autoritet publik	Kombëtar	Monitoron GR Mbështet koordinimin e aktorëve dhe politikave Mbështet zhvillimin e reformave/politikave të reja	- Pjesëmarrja e gjerë e agjencive publike, partnerëve socialë dhe OShC-ve në kuadrin e zbatimit të GR;
Ministri i Shtetit për Mbrojtjen e Sipërmarrjes;	Autoritet publik	Kombëtar	Monitoron GR Mbështet koordinimin e aktorëve dhe politikave Mbështet zhvillimin e reformave/politikave të reja	- Mobilizimi dhe shfrytëzimi i këshillave vendorë të rinisë dhe Këshillit Kombëtar të Rinisë;
Zëvendësministri i Arsimit dhe Sportit;	Autoritet publik	Kombëtar	Monitoron GR Mbështet koordinimin e aktorëve dhe politikave Mbështet zhvillimin e reformave/politikave të reja	- Zhvillimi i një platforme të hapur (Portali GR) që do të rritë bashkëpunimin mes partnerëve të ndryshëm.
				Burimet për të garantuar suksesin e partneriteteve janë transversale për të gjithë partnerët e përfshirë në GR.



TABELA 13. PALËT DHE ORGANIZATAT KRYESORE QË MBËSHTESIN DHE ZBATOJNË SKEMËN E GARANCISË RINORE

Institucioni / Organizata	Lloji	Niveli i përgjegjësisë	Roli në zbatimin e skemës GR	Suksesi i partneriteteve
Zëvendësministri i Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale;	Autoritet publik	Kombëtar	Monitoron GR Mbështet koordinimin e aktorëve dhe politikave Mbështet zhvillimin e reformave/politikave të reja	Platformat kryesore për të garantuar suksesin e partneriteteve dhe bashkëpunimeve janë: - Grupi Ndërinstitucional i Punës që do të mbështesë hartimin dhe zbatimin e plotë të Garancisë Rinore; - Koordinimi i nivelit të lartë i procesit brenda MFE; - Pjesëmarrja e gjerë e agjencive publike, partnerëve socialë dhe OShC-ve në kuadrin e zbatimit të GR; - Mobilizimi dhe shfrytëzimi i këshillave vendorë të rinisë dhe Këshillit Kombëtar të Rinisë;
Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësisë (shërbimi publik i punësimit)	Agjenci shtetërore	Kombëtar me rrjet rajonal dhe vendor	Menaxhon zbatimin e GR-së (koordinimin ekzekutiv); Zbatimi i masave/shërbimeve GR (f.përgatitore dhe ofertat) Merr pjesë në aktivitetet e komunikimit të rrjetit vendor Monitoron dhe raporton zbatimin e GR-së	
Agjencia Kombëtare e Arsimit, Formimit Profesional dhe	Agjenci shtetërore	Kombëtar	Mbështet zhvillimin e masave/shërbimeve GR (f.përgatitore dhe ofertat)	
Kualifikimeve;			Monitoron GR	- Zhvillimi i një platforme të hapur (Portali GR) që do të rritë bashkëpunimin mes partnerëve të ndryshëm. Burimet për të garantuar suksesin e partneriteteve janë transversale për të gjithë partnerët e përfshirë në GR.
Agjencia Kombëtare e Rinisë	Agjenci shtetërore	Kombëtar	Menaxhon mekanizmin grant që mbështet funksionin e rrjeteve vendore Kontribuon në zbatimin e strategjisë së hartëzimit Mbështet bashkëpunimin me organizatat rinore Mbështet zhvillimin e masave/shërbimeve GR (f.përgatitore dhe ofertat)	
INSTAT	Agjenci shtetërore	Kombëtar	Siguron të dhëna që mbështesin strategjinë e hartëzimit Monitoron GR	
Shërbimi Shtetëror Social	Agjenci shtetërore	Kombëtar	Mbështet hartimin dhe zbatimin e GR-së Kontribuon në planifikimin dhe zbatimin e masave të reja të mbështetjes sociale të parashikuara në Plan Monitoron GR	



TABELA 14. PALËT DHE ORGANIZATAT KRYESORE QË MBËSHTESIN DHE ZBATOJNË SKEMËN E GARANCISË RINORE

Institucioni / Organizata	Lloji	Niveli i përgjegjësisë	Roli në zbatimin e skemës GR	Suksesi i partneriteteve
Business Albania	Partner social	Kombëtar	Mbështet hartimin dhe zbatimin e GR-së. Promovon angazhimin e sipërmarrjeve në zbatimin e masave të punësimit Kontribuon në vlerësimin e nevojave për aftësi të tregut të punës. Monitoron GR	Platformat kryesore për të garantuar suksesin e partneriteteve dhe bashkëpunimeve janë: - Grupi Ndërinstitucional i Punës që do të mbështesë hartimin dhe zbatimin e plotë të Garancisë Rinore; - Koordinimi i nivelit të lartë i procesit brenda MFE; - Pjesëmarrja e gjerë e agjencive publike, partnerëve socialë dhe OShC-ve në kuadrin e zbatimit të GR; - Mobilizimi dhe shfrytëzimi i këshillave vendorë të rinisë dhe Këshillit Kombëtar të Rinisë; - Zhvillimi i një platforme të hapur (Portali GR) që do të rritë bashkëpunimin mes partnerëve të ndryshëm. Burimet për të garantuar suksesin e partneriteteve janë transversale për të gjithë partnerët e përfshirë në GR.
Unioni i Sindikatave të Pavarura të Shqipërisë	Partner social	Kombëtar	Mbështet hartimin dhe zbatimin e GR-së Monitoron GR	
Konfederata e Sindikatave të Shqipërisë	Partner social	Kombëtar	Mbështet hartimin dhe zbatimin e GR-së Monitoron GR	
Organizatrat rinore ombrellë	OJF	Kombëtar	Mbështet hartimin dhe zbatimin e GR-së Kontribuon në aktivizimin e organizatave vendorë të rinisë, kryesisht në fazën e komunikimit Ndihmon në komunikimin me rininë Monitoron GR	
OJF-të	OJF	Vendor	Mbështet hartimin dhe zbatimin e GR-së Vendos bashkëpunime në nivel vendor për hartimin e strategjisë së komunikimit dhe përgatitjes Ndihmon në komunikimin me rininë	
Bashkitë	Publike	Vendor	Vendos bashkëpunime në nivel vendor për hartimin e strategjisë së komunikimit dhe përgatitjes Ndihmon në komunikimin me rininë	

TABELA 15. PALËT DHE ORGANIZATAT KRYESORE QË MBËSHTESIN DHE ZBATOJNË SKEMËN E GARANCISË RINORE

Institucioni / Organizata	Lloji	Niveli i përgjegjësisë	Roli në zbatimin e skemës GR	Suksesi i partneriteteve
Departamenti i Administratës Publike	Agjenci shtetërore	Kombëtar	Mbështet hartimin dhe zbatimin e GR-së Monitoron GR	Platformat kryesore për të garantuar suksesin e partneriteteve dhe bashkëpunimeve janë: - Grupi Ndërinstitucional i Punës që do të mbështesë hartimin dhe zbatimin e plotë të Garancisë Rinore; - Koordinimi i nivelit të lartë i procesit brenda MFE; - Pjesëmarrja e gjerë e agjencive publike, partnerëve socialë dhe OShC-ve në kuadrin e zbatimit të GR; - Mobilizimi dhe shfrytëzimi i këshillave vendorë të rinisë dhe Këshillit Kombëtar të Rinisë; - Zhvillimi i një platforme të hapur (Portali GR) që do të rritë bashkëpunimin mes partnerëve të ndryshëm. Burimet për të garantuar suksesin e partneriteteve janë transversale për të gjithë partnerët e përfshirë në GR.
Inspektorati Shtetëror i Punës dhe Shërbimeve Sociale	Agjenci shtetërore	Kombëtar	Mbështet hartimin dhe zbatimin e GR-së Monitoron GR	
Programimi i Buxhetit në Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë	Agjenci shtetërore	Kombëtar	Mbështet hartimin dhe zbatimin e GR-së Programon burimet e nevojshme për zbatimin e GR-së Kontroll dhe administrim buxhetor Monitoron GR	
Qendra për Shërbime Arsimore	Agjenci shtetërore	Kombëtar	Mbështet hartimin dhe zbatimin e GR-së Kontribuon në planifikimin dhe zbatimin e masave të reja arsimore të parashikuara në Plan	
Shoqata e Bashkive	Publike	Kombëtar	Mbështet hartimin dhe zbatimin e GR-së Monitoron GR	



2.2.2 Përmirësimi i mbledhjes së të dhënave, monitorimit dhe skemave të vlerësimit

Disa sisteme informatike dhe statistikore ekzistuese garantojnë nivel të kënaqshëm në sfidën e monitorimit të Garancisë Rinore. Megjithatë, plani i zbatimit ka parashikuar disa ndryshime që janë të nevojshme.

Sa u përket treguesve agregatë për punësimin dhe arsimin, Anketa vjetore e Forcave të Punës (nga INSTAT) ofron informacion relevant dhe të gjerë mbi të rinjtë JAPFP. Sidoqoftë, duhet të integrohen disa tregues shtesë me qëllim që të gjurmohen më mirë profilet e tyre, konkretisht tregues lidhur me kushtet sociale dhe të jetesë. Prandaj, Plani e përfshin këtë zhvillim në fazën e hartëzimit. Puna për të përcaktuar se çfarë të dhënash/informacioni shtesë duhet të mblidhet, do të realizohet në fazën e shpalljes së Garancisë Rinore, nën koordinimin e INSTAT-it. Ky synim do të artikullohet me rishikimin gjithëpërfshirës të AFP-së (LFS) që do të bëhet brenda vitit të ardhshëm.

Mbledhja e të dhënave për monitorimin e hyrje-daljeve në GR do të bazohet në sistemin informatik të AKPA-s dhe në bazën e të dhënave që e mbështet. Nisur nga vlerësimi që i është bërë këtij sistemi nga asistenca teknike SREPVET, mund të thuhet se "mundëson regjistrimin e të gjitha të dhënave të nevojshme mbi punëkërkuar dhe ndërlidhjen e tyre me bazat e të dhënave kombëtare. Gjithashtu, ofron një numër funksionalitetesh që mbështesin proceset e këshillimit dhe ndërmjetësimit për punë". AKPA mbledh informacion bazuar në këta tregues kryesorë për punëkërkuar:

- Regjistrimi i intervistës fillestare
- Caktimi i takimeve me punëkërkuar për këshillimin
- Përgatitja e planeve individuale me aktivitetet dhe shërbimet që i ofrohen punëkërkuar
- Testi Holland
- Ndërmjetësimi – rendit vendet e lira të sugjeruara nga sistemi, bazuar në profesionin dhe aftësitë; tregon % e përputhjes me vendet e lira në sistem
- Ngarkim dokumentesh – mundësia e ngarkimit të dokumenteve të skanuara të profilit të punëkërkuar
- Riaktivizimi i punëkërkuar (personi ka qenë i regjistruar dhe është punësuar, pastaj kthehet në zyrat e punës)



Kjo e bën sistemin informatik të AKPA-s derë hyrëse për regjistrimin e të rinjve JAPFP. Parashikohen ndryshime në formularin e regjistrimit *online* që do të zbatohen shpejt, për të pasur një fushë specifike për të regjistruar të rinjtë JAPFP. Përveç kësaj, sistemi informatik do të ndërlidhet me Portalin GR që synon të jetë "fytyra online" e strategjisë së komunikimit të GR-së. Ky Portal mbledh informacionin paraprak për të rinjtë JAPFP dhe i mundëson rrjetit të partneritetit t'i kontaktojë më lehtësisht. Sidoqoftë, konfirmimi i statusit JAPFP do të bëhet në bazën e të dhënave të AKPA-s.

Gjithashtu, është i rëndësishëm fakti që sistemi informatik i AKPA-s lejon shkëmbim të dhënash me të tjera baza të dhënash kombëtare. Për qëllime të monitorimit direkt të GR-së (konkretisht të dhënat e daljeve dhe ndjekjes), më të rëndësishmet janë:

- Baza e të dhënave e Regjistrimit Kombëtar të Gjendjes Civile – të dhëna personale për qytetarët (punëkërkuar)
- Zyra e Taksave – të dhëna për punësimin e qytetarëve (punëkërkuar) (të dhëna që nga 2011)
- PAK (baza e të dhënave e Ministrisë së Shëndetësisë për personat me aftësi të kufizuara) – informacion për aftësi të kufizuara potenciale të punëkërkuar
- Sistemi i Ministrisë së Shëndetësisë – për përfitimet sociale (asistencën sociale) që marrin punëkërkuar
- ISSH (baza e të dhënave e Institutit të Sigurimeve Shoqërore) - të dhënat për kontributet shoqërore (që nga 2012)

Pavarësisht këtyre zhvillimeve, informacioni i mbledhur është i pamjaftueshëm për treguesit e gjurmimit të ecurisë së të rinjve nën Garancinë Rinore që marrin oferta, parashikuar në planin e zbatimit. Prandaj, PZGR parashikon që të kryhet një vlerësim i posaçëm për specifikat dhe zhvillimet që duhet të ketë sistemi informatik i AKPA-s (dhe ndërlidhja e tij me të tjera baza të dhënash), me qëllim që të mundësojë kapacitet të plotë të mbledhjes së informacionit për treguesit e gjurmimit (EMCO). Ky vlerësim do të bëhet brenda një kohe të shkurtër. Sidoqoftë, kapacitetet e plota për të qenë në linjë me kriteret e monitorimit të EMCO-s do të arrihen vetëm në periudhën afatmesme.

Strategjia e komunikimit përcakton edhe ngritjen dhe zbatimin e sistemeve të monitorimit, si një hap përpara se të ofrohen shërbimet e Garancisë Rinore. Kjo vlen sidomos në kuadrin e partneriteteve vendore (me financim të programit), sinjalizimit të të rinjve JAPFP dhe regjistrimit të tyre në masat e aktivizimit që pritet të realizohen në këtë fazë. Udhëzimi i Zbatimit të Garancisë Rinore do të trajtojë zhvillimet e nevojshme për të monitoruar aktivitetet në këtë fazë, si edhe përqasjen sistematike për të garantuar monitorimin direkt dhe gjurmimin.



TABELA 16. REFORMAT DHE NISMAT KRYESORE PËR TË PËRMIRËSUAR MBLEDHJEN E TË DHËNAVE, MONITORIMIN DHE VLERËSIMIN

Emërtimi i reformës	Ndryshimi i pritshëm	Mjetet për matjen e ndryshimit	Burimi i informacionit / vlerësimet e planifikuara
Futja e treguesve shtesë në Anketën e Forcave të Punës për karakterizim më të mirë të të rinjve JAPFP	Karakterizim i hollësishëm dhe periodik i të rinjve JAPFP, përfshi variabla që mundësojnë ndërhyrje të hershme të përshtatur sipas karakteristikave individuale të secilit të ri.	Treguesit aktualë për karakterizimin e të rinjve JAPFP	Anketa e Forcave të Punës - statistikat
Ngritja e një sistemi për të vlerësuar tendencat e tregut të punës (1)	Të orientohen nxënësit në AFP dhe arsim të lartë, si edhe të përcaktohen kualifikimet që ofrohen në këto nivele arsimore.	Treguesit aktuale për nevojat për kualifikim që ka tregu i punës	Anketat Analiza Statistikore
Vlerësimi i sistemit të informacionit të AKPA (PES).	Miratimin i treguesve EMCO monitorim dhe vlerësim e GR.	Monitorimi dhe vlerësimi i GR	Sistemi i informacionit të AKPA
Emërtimi i nismës	Ndryshimi i pritshëm	Mjetet për matjen e ndryshimit	Burimi i informacionit / vlerësimet e planifikuara
Përgatitja e një vlerësimi vjetor të profileve JAPFP në Shqipëri	Të përditësohet periodikisht karakterizimi i të rinjve bazuar në treguesit që do të integrohen në modulën statistikore që do të caktohet.	Karakterizimi dhe profilizimi i të rinjve JAPFP	Anketa e Forcave të Punës - statistikat
Zhvillimi i sistemit të hapur të regjistrimit paraprak të JAPFP që mundëson (vullnetarisht) informacion shtesë për të rinjtë JAPFP.	Qëllimi është të kemi një sistem për pararegjistrimin e të rinjve JAPFP të identifikuar nga partnerët vendorë të përfshirë në strategjinë e komunikimit. (I njëjti portal do të mbështesë strategjinë e komunikimit të identifikuar në atë fazë).	Regjistrim paraprak online që ndihmon në identifikimin dhe profilizimin e të rinjve JAPFP.	Raportimi bazuar në sistemin informatik dhe baza e të dhënave
Mbledhja e të dhënave për të monitoruar hyrjet dhe daljet nga GR do të bazohet në sistemin informatik të AKPA-s dhe bazën e të dhënave që e mbështet.	Të krijohet derë hyrëse për regjistrimin e të rinjve JAPFP. Ky sistem informatik do të ndërlihet me Portalin GR që synon të jetë "fytyra online" e strategjisë së komunikimit të GR-së. Ky Portal mbledh informacionin paraprak për të rinjtë JAPFP dhe i mundëson rrjetit të partneritetit t'i kontaktojë më lehtësisht. Sidoqoftë, konfirmimi i statusit JAPFP do të bëhet në bazën e të dhënave të AKPA-s.	Menaxhim dhe monitorim i GR Opsioni i regjistrimit online në GR; opsioni i gjurmimit të pjesëmarrësve në GR	Raportimi bazuar në sistemin informatik dhe baza e të dhënave

2.2.3 Përdorimi i plotë dhe optimal i fondeve

Kostoja totale e zbatimit të Garancisë Rinore do të jetë e lartë, nisur nga masat ambicioze dhe zgjerimi i ofrimit të tyre. Llogaritja e koston është në proces dhe është përfunduar për disa masa të planifikuara. Megjithatë, duke ditur që llogaritja e koston kërkon vlerat standarde dhe objektivat për fazën e parë të zbatimit të Planit (5-vjeçar), është akoma e pamundur të paraqitet një kosto totale e zbatimit.



TABELA PASQYRA E BUXHETIT

GLOBAL BUDGET- PILOT PHASE and ROLL OUT YEARLY														
	2023		2024		2025		2026		2027		TOTAL COST: PILOT + ROLL OUT 4 YEARS	SOURCE OF FUNDING		
	TARGET PILOT	TOTAL COST PILOT	TARGET ROLL OUT	TOTAL COST ROLL OUT	TARGET ROLL OUT	TOTAL COST ROLL OUT	TARGET ROLL OUT	TOTAL COST ROLL OUT	TARGET ROLL OUT	TOTAL COST ROLL OUT		EU	NATIONAL	OTHERS
MAPPING		612 500,0 €		951 250,0 €		1 651 250,0 €		2 313 750,0 €		3 013 750,0 €	8 542 503,0 €	6 601 253,0 €	1 585 000,0 €	356 250,0 €
OUTREACH	3	195 000,0 €	10	307 500,0 €		345 000,0 €		457 500,0 €		457 500,0 €	1 762 500,0 €	1 353 750,0 €	393 750,0 €	15 000,0 €
PREPARATION	204	180 000,0 €	1000	75 000,0 €		240 000,0 €		225 000,0 €		300 000,0 €	1 020 000,0 €	780 000,0 €	0,0 €	240 000,0 €
OFFER	468	1 009 800,0 €	6175	5 398 750,0 €		8 681 500,0 €		12 323 750,0 €		16 770 000,0 €	44 198 800,0 €	40 858 800,0 €	3 212 500,0 €	127 500,0 €
TOTAL COST		1 997 300,0 €		6 732 500,0 €		10 917 750,0 €		15 320 000,0 €		20 541 250,0 €	55 523 803,0 €	49 993 803,0 €	5 191 250,0 €	738 750,0 €

2.2.4 Ndërtimi i mekanizmave të fortë zbatues nga autoritetet dhe palët e interesuara

Miratimi i plotë i Garancisë Rinore në Shqipëri do të paraprihet nga një fazë pilot që synon vënien në funksionim dhe testimin e mekanizmave që shërbejnë për zbatimin e saj. Në këtë fazë pilot, fokusi do të jetë zbatimi në tërë një pjesë të territorit të instrumenteve që parashikohen në faza të ndryshme të Planit, mekanizmave të koordinimit dhe komunikimit ndërmjet aktorëve dhe sistemeve, si edhe modaliteteve të monitorimit. Nga ky këndvështrim, faza pilot do të ketë shtrirje territoriale të kufizuara, me qëllim që të ndërtohet gatishmëria për zbatimin e plotë të Planit në të gjithë territorin.

Fushat kryesore që mbulon faza pilot do të jenë:

- Organizimi dhe funksionimi i strategjisë vendore për sinjalizimin dhe mobilizimin e të rinjve JAPFP (komunikimi), që përfshin:
 - i) modeli për kontraktimin e përgjegjësisë në kuadrin e Këshillave Vendorë të Rinisë të ngritur tashmë
 - ii) aktivitetet e identifikimit dhe aktivizimit për të rinjtë JAPFP.
 - iii) mekanizmat për monitorimin e veprimeve të planifikuara dhe të rezultateve të arritura, me qëllim që të verifikohet efektiviteti i strategjisë si dhe aplikimi i instrumenteve të kontraktimit.
- Testimi i mekanizmit referues të të rinjve JAPFP të Garancia Rinore, me qëllim regjistrimin dhe integrimin e tyre në fazën përgatitore. Në këtë dimension, është veçanërisht e rëndësishme të testohen mekanizmat koordinues ndërmjet bashkive dhe OJF-ve të përfshira në fazën e komunikimit, si dhe niveleve/degëve të ndryshme të AKPA-s.
- Zhvillimi dhe testimi i sistemit informatik të AKPA-s me qëllim që të regjistrohen hyrjet në Garancinë Rinore, si dhe monitorimi i shërbimeve të konceptuara në fazën përgatitore.
- Testimi i grupit të parë të shërbimeve në fazën përgatitore, konkretisht: i) profilizimi i JAPFP; ii) këshillimi dhe orientimi; iii) mbështetja në kërkimin e punës; iv) trajnimi mbi aftësitë e punësueshmërisë (aftësi TIK dhe sociale); dhe v) referimi të një ofertë të Garancisë Rinore.
- Lidhur me sa më lart, konfirmimi/validimi i profilizimit të kryer në kontekstin e raportit të hartëzimit dhe lidhjes mes masave të Garancisë Rinore, si edhe i profileve të përcaktuara për popullatën e re JAPFP.
- Testimi i referimit dhe monitorimit drejt një prej ofertave të skemës së Garancisë Rinore.



Gjithashtu, faza pilot duhet të përfshijë zbatimin e tri reformave në planin e zbatimit:

- Reformimi i kritereve të pranueshmërisë lidhur me zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit.
- Ndryshimet ligjore në kuadrin legjislativ (akte nënligjore) që zbatohen për grantet e organizatave rinore.
- Përforcimi i reagueshmërisë së masave që përmban Plani i Garancisë Rinore, konkretisht masat e nxitjes së punësimit që menaxhohen nga AKPA. Ky përforcim do të përfshijë edhe vlerësimin e fondeve buxhetore të alokuara për to.

Procesi i testimit të skemës së Garancisë Rinore si dhe referimi drejt masave do të orientohet prej profileve të krijuara gjatë hartëzimit të kryer tashmë (i gatshëm për konsultim). Në këtë mënyrë, qëllimi është të testohet kombinimi i veçorive të secilit grup dhe strategjitë e aktivizimit dhe reagimit të programuara në plan.

Faza pilot do të përfshijë grupin ndërinstitucional dhe grupin teknik të punës të ngritur tashmë, si edhe grupe më të vogla partnerësh përgjegjës për realizimin e kësaj faze testimi të skemës GR. Subjektet që janë pjesë e grupit përgjegjës për fazën e testimit janë: Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive, Bashkia Tiranë, Kongresi Kombëtar i Rinisë, Organizatat Rinore në Tiranë, si dhe shkollat AFP në Tiranë.

Meqë kjo është fazë pilot ku jo të gjithë mekanizmat e zbatimit të Garancisë Rinore janë plotësisht të ngritur, strategjia globale e komunikimit për Planin nuk do të promovohet. Në fakt, nisur nga natyra universale që Garancia Rinore synon të ketë për segmentin 15-29 vjeç, zbatimi në terren i një strategjie komunikimi në këtë fazë pilot mund të zhgënjejë pritshmëritë e shumë të rinjve, sepse kushtet për t'iu përgjigjur të gjithë të rinjve që i bashkohen programit nuk janë plotësuar ende. Pikërisht për këtë arsye, faza pilot do të ketë shtrirje territoriale të kufizuara; zhvillimet do të ndodhin në qytetin e Tiranës ku ndodhet numri më i lartë i të rinjve JAPFP dhe pritet që kërkesa për programin të jetë më intensive.

Masat pilot do të kombinojnë aktivizimin e të rinjve të paregjistruar në AKPA përmes partneriteteve vendore që do të organizohen në Tiranë, si edhe të rinjtë e papunë të regjistruar në AKPA që do të evidentohen si JAPFP nga sistemi informatik; këta do të mobilizohen që të marrin shërbimet e Garancisë Rinore. Duhet theksuar se në vitin 2020 ishin rreth 18 mijë të rinj JAPFP të regjistruar në AKPA, që vlerësohet të jetë përafërsisht numri i të rinjve JAPFP aktualisht të regjistruar. Ky numër i të rinjve të papunë të regjistruar që kërkojnë garanci pune, do të testojë kushtet për funksionimin e Garancisë Rinore në fazat e përgatitjes dhe dhënies së ofertës.

Faza pilot do të zhvillohet në dy faza:

- Faza e parë do të zhvillohet në tremujorin e parë të 2022. Kjo fazë synon testimin skemës dhe sistemin e monitorimit GR. Në këtë fazë do të zhvillohet një simulim virtual (offline) i sistemit të regjistrimit dhe monitorimit. Kjo mund të bëhet bazuar në stokun e regjistruar tashmë në sistemin e AKPA-s dhe gjithashtu nëpërmjet regjistrimit të ri të të rinjve nën 30 vjeç, duke testuar nëse sistemi aktual mundëson menaxhimin e recurisë së punës me GR dhe prodhimin e indikatorëve kryesorë të monitorimit në mënyrë të drejtpërdrejtë.

- Faza e dytë do të zhvillohet përgjatë vitit 2023 dhe përbën një test real (online) të skemës brenda një shtrirjeje të kufizuar (rajonale dhe me një grup më të shkurtër ofertash). Në këtë mënyrë do të jetë e mundur të testohet kapaciteti i realizimit të skemës me iniciativat dhe reformat kryesore të saj.

Sipas rezultateve të këtyre dy hapave, qasja në fazën e parë pilot do të jetë në gjendje të vendosë nëse Plani duhet të zbatohet plotësisht në gjysmën e dytë të 2023 ose nëse duhet të shtyhet për vitin 2024 duke lejuar të bëhen përmirësimet përkatëse.

Kjo qasje mundëson një përparim progresiv drejt zbatimit të plotë të Planit në vitin 2024. Fizibiliteti i arritjes së këtij plani do të varet nga fakti nëse financimi i nevojshëm për ndërtimin e kapaciteteve të partnerëve të përfshirë në zbatimin e Planit mund të mobilizohet gjatë vitit pasardhshme.

Duke adoptuar këtë qasje në fazën pilot, do të jetë e mundur të testohen komponentët e ndryshëm të skemës GR, të vlerësohet qëndrueshmëria e planit dhe të përcaktohet ndërtimi i kapaciteteve të nevojshme për zbatimin e plotë. Në përfundim të fazës pilot do të hartohet një raport që përmban rekomandime për fazën e mëvonshme të zbatimit të Planit.

Tabela më poshtë tregon reformat dhe nismat që do të zbatohen pjesërisht gjatë projektit pilot që do të zhvillohet në vitin 2023.

TABELA 17. REFORMAT DHE NISMAT QË DO TË JENË PJESË E PROJEKTIT PILOT

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
Reformat e planifikuara						
Reformimi i kriterëve të pranueshmërisë lidhur me zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit.	Të lejohet AKPA të ofrojë shërbime punësimi për të rinjtë e papunë pasi regjistrohen	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar në AKPA si JAPFP	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Pilotim 2023	Është prezanruar
Nismat e planifikuara						
Trajnimi i rrjetit vendor	Të zhvillohen aftësitë dhe burimet e partnerëve vendorë që t'iu mundësohet zbatimi i strategjive të komunikimit. Njohuri për GR, programet e saj, portalin, sistemin e regjistrimit dhe ofrimi i kurseve të shkurtra mbi	Bashkitë, organizatat rinore, të rinjtë	Rajonal e Vendor	Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive Agjencia Kombëtare e Rinisë	Pilotim 2023	Është prezanruar



TABELA 17. REFORMAT DHE NISMAT QË DO TË JENË PJESË E PROJEKTIT PILOT

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
	aftësitë e buta të të rinjve – janë disa prej çështjeve për t'u pasur parasysh.					
Programi i kontratës së komunikimit	Sinjalizimi, regjistrimi dhe informimi i të rinjve JAPFP të kontraktohen te aktorët vendorë: bashkitë dhe organizatat rinore	Bashkitë, organizatat rinore, të rinjtë	Rajonal e vendor	Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive Agjencia Kombëtare e Rinisë	Pilotim 2023	Është prezanruar
Përfordimi i këshillimit dhe orientimit në AFP (kryesisht pas arsimit të detyrueshëm)	T'u ofrohen të rinjve JAPFP këshillim mbi nevojat për trajnim dhe orientim për karrierë	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar në Garandinë Rinore	Rajonal e Vendor	Ministri i Shtetit për Rininë dhe Fëmijët Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive Bashkitë OJF-të	Pilotim 2023	Është prezanruar
Portali për të Rinjtë	Hartimi i një mjeti komunikimi në internet si pjesë e zbatimit të GR	Të rinjtë 15-29 vjeç /JAPFP	Kombëtar	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive Ministria e Shtetit për Rininë dhe Fëmijët Agjencia Kombëtare e Rinisë	Zhvillimi i platformës informatike (faqe me bazë të dhënash) 2023 Faza pilot në gjysmën e parë të 2023. Funksionon rregullisht në gjysmën e dytë të 2023.	Është prezanruar
Ofrimi i trajnimeve të shkurtra mbi aftësitë e punësueshmërisë (aftësi për kërkim pune, aftësi të buta	Të përgatiten /përditësohen programet e trajnimit sipas nevojave specifike të JAPFP të	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar në AKPA si JAPFP	Rajonal e Vendor	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e	Pilotim 2023	Është prezanruar



TABELA 17. REFORMAT DHE NISMAT QË DO TË JENË PJESË E PROJEKTIT PILOT

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
për tregun e punës, aftësi dixhitale).	ndryshëm. Të përshtatet oferta për trajnim sipas profileve të ndryshme JAPFP (shih raportin e hartëzimit).			Punësimi dhe Aftësi		
Rritja e ofertave të Programit të Praktikave Profesionale. Të hapet akses për grup të synuar më të gjerë. (1)	Të mbështetet kalimi të rinjve në tregun e punës.	Të rinjtë e sapodiplomuar të regjistruar si JAPFP në zyrat e punës.	Rajonal e Vendor	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimi dhe Aftësi	Pilotim 2023	Është prezantuar
Programi i Punësimi	Të mbështetet kalimi i të rinjve në tregun e punës duke përfshirë vendet e lira me profilin e punëkërkesit.	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar si JAPFP në zyrat e punës.	Rajonal e Vendor	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimi dhe Aftësi	Pilotim 2023	Është prezantuar
Trajnimit në Punë	Të mbështetet punësimi i të rinjve përmes trajnimit që adreson kualifikimet e kërkuara për profesione specifike dhe që përputhen me nevojat e punëdhënësve.	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar si JAPFP në zyrat e punës.	Rajonal e Vendor	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimi dhe Aftësi	Pilotim 2023	Është prezantuar
Programi i Vetëpunësimi	Të nxitet vetëpunësimi duke krijuar <i>start-up</i> -e.	Të rinjtë 15-29 vjeç të regjistruar si JAPFP në zyrat e punës.	Rajonal e Vendor	Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimi dhe Aftësi	Pilotim 2023	Është prezantuar
Kurse të formimit profesional Oferta t'u ofrojë përparësi aftësive ndërsektoriale në zhvillim (të tilla si aftësitë dixhitale)	Forcimi i aftësive të nevojshme për të rinjtë nëpërmjet përmirësimit të punësueshmërisë së tyre përmes kurseve	Të rinjtë 15 – 29 vjeç pa arsim të mesëm	Kombëtar	Ministria Kombëtare e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimi dhe	Pilotim 2023	Është prezantuar



TABELA 17. REFORMAT DHE NISMAT QË DO TË JENË PJESË E PROJEKTIT PILOT

Emërtimi i reformës/nismës	Objektivi(at) kyç	Grupi i synuar, përfshi nr. e personave (nëse ka)	Niveli	Emri dhe roli i organizatës lider dhe partnerët bashkëpunues	Afati i zbatimit	Kostot e zbatimit, nëse ka (a)
dhe sektorët përkatës ekonomikë (siç është turizmi).	afatshkurtra trajnimi të orientuara sipas nevojave të tregut të punës dhe mundësitë e reja të punës.			Aftësive / NAVETQ		
Kurse të AFP (rritjen e ofertës së AFP-së)	Të rrisë nivelin e arsimit të rinjve dhe t'u japë atyre një kualifikim për t'i mbështetur në tranzicionin drejt tregut e punës. Afrimi i më shumë nxënësve në rrugën e AFP-së, duke rritur arritjet arsimore në nivelin e arsimit të mesëm dhe duke i lidhur këto nevoja me tregun e punës.	Të rinjtë 15 – 29 vjeç pa arsim të mesëm	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe Sportit Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Punësimit dhe Aftësive	Duke filluar nga viti shkollor 2023-2024 dhe më pas zgjerimi gradualisht.	Është prezanruar
Kurse të të nxënës në vendin e punës (apprenticeship)	Përmirësimi i kualifikimeve të të rinjve dhe për të forcuar lidhjen midis trajnimit dhe kërkesës së tregut të punës për të mbështetur tranzicionin në tregun e punës.	Të rinjtë 15 – 29 vjeç pa arsim të mesëm	Kombëtar	Ministria e Arsimit dhe Sportit Ministria e Financave dhe Ekonomisë Agjencia Kombëtare e Arsimit Agjencia e Formimit Profesional dhe Kualifikimit	Faza pilot fillon në vitin 2024 për një cikël mësimor trevjeçar	Është prezanruar



URDHËR

Nr. 57, datë 23.3.2023

PËR DELEGIMIN E KOMPETENCAVE

Në mbështetje të pikës 4, të nenit 102, të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë; të shkronjës “d”, të nenit 28, të ligjit nr. 9000, datë 30.01.2003, Për organizimin dhe funksionimin e Këshillit të Ministrave”; të neneve 22, 28 dhe 29, të ligjit nr. 44/2015, datë 28.5.2015, “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë”; të pikës 2, të nenit 11, të ligjit nr. 90/2012, “Për organizimin dhe funksionimin e administratës shtetërore”; të ligjit nr. 162, datë 23.12.2020, “Për prokurimin publik”; të pikës 2, të nenit 73, të vendimit të Këshillit të Ministrave nr. 285, datë 19.5.2021, “Për miratimin e Rregullave të Prokurimit publik”, të ndryshuar,

URDHËROJ:

1. Delegimin e kompetencave të titullarit të Autoritetit Kontraktor, znj. Risenja Xhaja, me detyrë Sekretar i Përgjithshëm pranë Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë, për të gjitha procedurat e prokurimit publik me fonde buxhetore për Ministrinë e Financave dhe Ekonomisë.

2. Kompetencat e deleguara të titullarit të Autoritetit Kontraktor të Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë do të ushtrohen nga hyrja në fuqi e këtij urdhri deri më datë 31.12.2023.

3. Çdo akt që bie në kundërshtim me këtë urdhër shfuqizohet.

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

MINISTËR I FINANCVE DHE
EKONOMISË
Delina Ibrahimaj

URDHËR

Nr. 139, datë 13.3.2023

PËR SHFUQIZIMIN E URDHËRIT NR.
512, DATË 11.11.2022, “PËR DISA MASA
MBROJTËSE NDAJ SËMUNDJES SË
INFLUENCËS AVIARE ME
PATOGENITET TË LARTË TË
SHPENDËVE TË SHFAQUR NË
SHTETIN E MAQEDONISË SË
VERIUT”

Mbështetur në nenin 102, pika 4 e Kushtetutës, nenin 43, të ligjit nr. 10465, datë 29.9.2011, “Për shërbimin veterinar në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar dhe ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative në Republikën e Shqipërisë”,

URDHËROJ:

1. Shfuqizimin e urdhrit nr. 512, datë 11.11.2022, “Për disa masa mbrojtëse ndaj sëmundjes së influencës aviare me patogjenitet të lartë të shpendëve të shfaqur në shtetin e Maqedonisë së Veriut”.

2. Për zbatimin e këtij urdhri, ngarkohen Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit në Fushën e Sigurisë Ushqimore, Veterinarisë, Mbrojtjes së Bimëve dhe Peshkimit, Autoriteti Kombëtar i Veterinarisë dhe Mbrojtjes së Bimëve dhe Autoriteti Kombëtar i Ushqimit.

Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë dhe botohet në Fletore Zyrtare.

MINISTËR I BUJQËSISË DHE
ZHVILLIMIT RURAL
Frida Krifca



URDHËR
Nr. 140, datë 13.3.2023

PËR SHFUQIZIMIN E URDHËRIT NR. 601, DATË 16.12.2022, “PËR DISA MASA MBROJTËSE NDAJ SËMUNDJES SË INFLUENCËS AVIARE ME PATOGJENITET TË LARTË TË SHPENDËVE TË SHFAQUR NË SHTETIN E QIPROS”

Mbështetur në nenin 102, pika 4 e Kushtetutës, nenin 43, të ligjit nr. 10465, datë 29.9.2011, “Për shërbimin veterinar në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar dhe ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative në Republikën e Shqipërisë”,

URDHËROJ:

1. Shfuqizimin e urdhrit nr. 601, datë 16.12.2022, “Për disa masa mbrojtëse ndaj sëmundjes së influencës aviare me patogjenitet të lartë të shpendëve të shfaqur në shtetin e Qipros”.

2. Për zbatimin e këtij urdhri, ngarkohen Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit në Fushën e Sigurisë Ushqimore, Veterinarisë, Mbrojtjes së Bimëve dhe Peshkimit, Autoriteti Kombëtar i Veterinarisë dhe Mbrojtjes së Bimëve dhe Autoriteti Kombëtar i Ushqimit.

Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë dhe botohet në Fletore Zyrtare.

MINISTËR I BUJQËSISË DHE ZHVILLIMIT RURAL
Frida Krifca

URDHËR
Nr. 141, datë 13.3.2023

PËR SHFUQIZIMIN E URDHËRIT NR. 82, DATË 16.2.2023, “PËR DISA MASA MBROJTËSE NDAJ SËMUNDJES SË INFLUENCËS AVIARE ME PATOGJENITET TË LARTË TË SHPENDËVE TË SHFAQUR NË SHTETIN E BULLGARISË”

Mbështetur në nenin 102, pika 4 e Kushtetutës, nenin 43, të ligjit nr. 10465, datë 29.9.2011, “Për shërbimin veterinar në

Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar dhe ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative në Republikën e Shqipërisë”,

URDHËROJ:

1. Shfuqizimin e urdhrit nr. 82, datë 16.2.2023, “Për disa masa mbrojtëse ndaj sëmundjes së influencës aviare me patogjenitet të lartë të shpendëve të shfaqur në shtetin e Bullgarisë”.

2. Për zbatimin e këtij urdhri, ngarkohen Drejtoria e Përgjithshme e Zhvillimit në Fushën e Sigurisë Ushqimore, Veterinarisë, Mbrojtjes së Bimëve dhe Peshkimit, Autoriteti Kombëtar i Veterinarisë dhe Mbrojtjes së Bimëve dhe Autoriteti Kombëtar i Ushqimit.

Ky urdhër hyn në fuqi menjëherë dhe botohet në Fletore Zyrtare.

MINISTËR I BUJQËSISË DHE ZHVILLIMIT RURAL
Frida Krifca

NJOFTIM
Nr. 5942, datë 23.3.2023

MBI HYRJEN NË FUQI TË NJË MARRËVESHJEJE DYPALËSHE ME BASHKIMIN EVROPIAN

“Marrëveshja ndërkombëtare ndërmjet Republikës së Shqipërisë dhe Bashkimit Evropian, për pjesëmarrjen e Shqipërisë në Mekanizmin e Mbrojtjes Civile të Bashkimit”, nënshkruar në Tiranë, më 18.11.2022, ka hyrë në fuqi më datë 9.3.2023.

NË MUNGESË DHE ME URDHËR DREJTOR I RAJONIT DHE VENDEVE FQINJE NË MINISTRINË PËR EVROPËN DHE PUNËT E JASHTME
Ilir Melo



NJOFTIM

Nr. 5993, datë 23.3.2023

**MBI HYRJEN NË FUQI TË NJË
MARRËVESHJEJE DYPALËSHE ME
QEVERINË E REPUBLIKËS SË
POLONISË**

“Marrëveshja ndërkombëtare ndërmjet Këshillit të Ministrave të Republikës së Shqipërisë dhe Qeverisë së Republikës së Polonisë, për bashkëpunim në fushën e Mbrojtjes”, nënshkruar në Bruksel, më 16.6.2022, ka hyrë në fuqi më datë 9.3.2023.

NË MUNGESË DHE ME URDHËR
DREJTOR I RAJONIT DHE VENDEVE
FQINJE NË MINISTRINË PËR EVROPËN
DHE PUNËT E JASHTME
Ilir Melo

NJOFTIM

Nr. 5994, datë 23.3.2023

**MBI HYRJEN NË FUQI TË NJË
MARRËVESHJEJE NDËRKOMBËTARE**

“Marrëveshje me shkëmbim notash për ndryshimin e Marrëveshjes ndërmjet Këshillit të Ministrave të Republikës së Shqipërisë dhe Qeverisë së Emirateve të Bashkuara Arabe për përjashtimin e ndërsjellë të vizës hyrëse për mbajtësit e pasaportave diplomatike, të shërbimit/ speciale, nënshkruar më 13 prill 2015”, e nënshkruar më 9 shkurt 2023, do të hyjë në fuqi më 19 prill 2023.

NË MUNGESË DHE ME URDHËR
DREJTOR I RAJONIT DHE VENDEVE
FQINJE NË MINISTRINË PËR EVROPËN
DHE PUNËT E JASHTME
Ilir Melo

NJOFTIM

Nr. 5997, datë 23.3.2023

**MBI HYRJEN NË FUQI TË NJË
MARRËVESHJEJE NDËRKOMBËTARE**

“Marrëveshja ndërmjet Këshillit të Ministrave të Republikës së Shqipërisë dhe Qeverisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut për bashkëpunimin në fushën e diasporës”, nënshkruar më 5 shkurt 2021, ka hyrë në fuqi më 14 shkurt 2023.

NË MUNGESË DHE ME URDHËR
DREJTOR I RAJONIT DHE VENDEVE
FQINJE NË MINISTRINË PËR EVROPËN
DHE PUNËT E JASHTME
Ilir Melo

VENDIM

Nr. 1, datë 20.2.2023

NË EMËR TË REPUBLIKËS

Kolegji i Posaçëm i Apelimit i Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë, i përbërë nga gjyqtarët:

Albana Shtylla	kryetare;
Mimoza Tasi	anëtare;
Ina Rama	anëtare;
Natasha Mulaj	anëtare;
Rezarta Schuetz	anëtare;
Sokol Çomo	anëtar,

- mori në shqyrtim në seancë *plenare mbi bazë të dokumenteve*, në ambientet e Kolegjit të Posaçëm të Apelimit, me Sekretare Gjyqësore Elba Arapi, çështjen e Juridiksionit Disiplinor (JD) nr. 1, datë 16.2.2022, që i përket:

ANKUES: Shkëlqim Kokona, prokuror në Prokurorinë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec, përfaqësuar nga avokatët Fatmir Braka dhe Anteo Papa, sipas prokurës së posaçme nr. {***} rep., nr. {***} kol., datë 20.1.2022.

SUBJEKTE TË INTERESUARA: Këshilli i Lartë i Prokurorisë, përfaqësuar nga znj. Danja Hobdari dhe z. Genti Zela me autorizimin nr. {***} prot., datë 20.6.2022.

Inspektori i Lartë i Drejtësisë.

OBJEKTI: Shfuqizimi si antikushtetues, për vendimin nr. 411, datë 17.12.2021, për procedimin



disiplinor (për përfundimin) dhe deklarimin absolutisht të pavlefshëm të masës së shkarkimit ndaj meje, dhe të raportit për hetim të subjektit, për shkelje të të drejtave të njeriut në procesin administrativ dhe për proces të parregullt ligjor, që bie ndesh me nenin 6 të Konventës së të Drejtave të Njeriut dhe një sërë nenesh të Kushtetutës së Shqipërisë. Rivendosja e të drejtave të kufizuara prej kësaj vendimmarrjeje.

BAZA LIGJORE: nenet 28, 30, 31/1 dhe 32, pika 1 e Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë; neni 6 i KEDNJ-së; ligji nr. 115/2016, “Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë”; ligji nr. 96/2016, “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar.

KOLEGJI I POSAÇËM I APELIMIT,

pasi dëgjoi gjyqtaren relatore të çështjes Mimoza Tasi, pas shqyrtimit të ankimit dhe prapësimeve të paraqitura nga magjistrati Shkëlqim Kokona, prapësimeve të Këshillit të Lartë të Prokurorisë, parashtrimeve të Inspektorit të Lartë të Drejtësisë, dhe pasi e shqyrtoi çështjen në tërësi,

VËREN:

1. Magjistrati Shkëlqim Kokona ka ushtruar detyrën e prokurorit në Prokurorinë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec.

2. Inspektori i Lartë i Drejtësisë (në vijim “ILD”), në mbështetje të neneve 120, 121, pika 2, shkronja “b” dhe 122 të ligjit nr. 96/2016 “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, me vendimin nr. {***} prot., datë 21.1.2021, ka vendosur verifikimin e ankesës nr. {***}, datë 2.11.2020, të paraqitur nga Prokurori i Përgjithshëm ndaj veprimtarisë së magjistratit Shkëlqim Kokona. Përmes kësaj ankese, është përcjellë informacion për shkelje procedurale gjatë veprimtarisë hetimore, përfaqësimit dhe ndjekjes penale në gjykim, si dhe për shkelje të normave të etikës nga ana e magjistratit.

2.1 Nga Prokurori i Përgjithshëm, është përcjellë gjithashtu në ILD ankesa e regjistruar me nr. {***} prot., datë 27.2.2020. Në këtë ankesë, nga Prokuroria e Përgjithshme është përcjellë informacioni i dërguar nga drejtuesi i Prokurorisë

pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Pogradec, i cili ka informuar Prokurorin e Përgjithshëm dhe anëtarët e Këshillit të Lartë të Prokurorisë, duke pretenduar në lidhje me veprimet e paligjshme, në kundërshtim me përmbushjen e rregullt të detyrës së prokurorit, kompetencat e dhëna nga ligji dhe sidomos në lidhje me sjelljet aspak etike, në kufijtë e veprave penale, të prokurorit Shkëlqim Kokona.

2.2 Nga Këshilli i Lartë i Prokurorisë në (vijim “KLP”), është përcjellë pranë ILD-së për trajtim dhe kompetencë, informacioni i drejtuesit të Prokurorisë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec, regjistruar me numër ankese {***} prot., datë 8.3.2021. Ky informacion është i njëjtë me atë të dërguar nga Prokuroria e Përgjithshme, regjistruar nga ILD-ja me numër ankese {***} prot., datë 27.2.2020.

2.3 Nga Prokuroria e Përgjithshme janë përcjellë pranë ILD-së edhe dy memo/ankesa të shtetasit E. K., drejtuar Prokurorisë së Përgjithshme, regjistruar pranë ILD-së me numër ankese {***} prot., datë 27.2.2020 (memo, datë 7.1.2020 dhe memo, datë 17.1.2020).

2.4 ILD-ja, me vendimin nr. {***} prot., datë 30.4.2021, ka vendosur bashkimin e ankesave me nr. {***} prot., datë 27.2.2020, nr. {***} prot., datë 27.2.2020 dhe me nr. {***} prot., datë 8.3.2021 në fazën e shqyrtimit fillestar, me ankesën në fazë verifikimi me nr. {***} prot., datë 2.11.2020, për t'i trajtuar ankesat sipas fazës së shqyrtimit të tyre. Në vijim, me vendimin nr. {***} prot., datë 28.5.2021, është vendosur verifikimi për ankesat nr. {***} prot., datë 27.2.2020; nr. {***} prot., datë 27.2.2020; dhe nr. {***} prot., datë 8.3.2021.

2.5 Pas kryerjes së verifikimeve, ILD-ja, me vendimin nr. {***}, datë 11.6.2021, “Për fillimin e hetimit disiplinor me iniciativë”, ka vendosur fillimin e hetimit disiplinor ndaj magjistratit Shkëlqim Kokona, për shkeljet disiplinore të parashikuara nga neni 102, pika 1, germa “b”, nënpika “i”, dhe pika 2, germa “dh” e ligjit nr. 96/2016 “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar (në vijim “ligji 96/2016”). Me vendimin nr. {***}, datë 30.7.2021, ILD-ja ka vendosur shkrimin e objektit të hetimit edhe për shkeljet disiplinore të parashikuara nga neni 148/d, pika 2, germa “a” e Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë dhe për shkeljet disiplinore të parashikuara nga neni 102, pika 1, gjerat “ç”, “d”,



“dh”, “g”, dhe pika 2, germat “a” dhe “dh” të ligjit nr. 96/2016.

3. KLP-ja ka administruar me nr. {***}, datë 11.10.2022, kërkesën e ILD-së për fillimin e procedimit disiplinor ndaj magjistratit Shkëlqim Kokona, së bashku me propozimin për caktimin e masës disiplinore *Shkarkim nga detyra*, të parashikuar nga neni 111 i ligjit nr. 96/2016, shoqëruar me vendimin e ILD-së për përfundimin e hetimit disiplinor ndaj magjistratit Shkëlqim Kokona, raportin e hetimit disiplinor nr. {***}, datë 11.10.2021, si dhe dosjen hetimore.

4. KLP-ja, në përfundim të procedimit disiplinor, me vendimin nr. 411, datë 17.12.2021 (në vijim vendimi nr. 411/2021), ka vendosur: 1. Të pranohet kërkesën e Inspektorit të Lartë të Drejtësisë për procedim disiplinor nr. {***}, datë 11.10.2021, për prokurorin Shkëlqim Kokona, për shkelje të rënda profesionale që diskreditojnë pozitën dhe figurën e prokurorit gjatë ushtrimit të detyrës, parashikuar nga neni 148/d, pika 2, germa “a” e Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë dhe shkelje disiplinore të parashikuar nga neni 102, pika 1, germa “b”, nënpika “ii”, neni 102, pika 1, germat “ç”, “d”, “dh”, “g” dhe neni 102, pika 2, germat “a” dhe “dh” të ligjit nr. 96/2016 “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar. 2. Dhënie e masës disiplinore “Shkarkimin nga detyra” për magjistratin Shkëlqim Kokona, me detyrë prokuror në Prokurorinë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec. 3. Pezullimin e përfutimit të pagës në masën 50%, si dhe përfutimet e tjera derisa vendimi të marrë formë të prerë. 4. Vendimi i arsyetuar me shkrim i njoftohet Inspektorit të Lartë të Drejtësisë dhe *z. Shkëlqim Kokona brenda 5 (pesë) ditëve nga data e shpalljes*. 5. Të njoftohet Prokurori i Përgjithshëm për zbatimin e këtij vendimi, si dhe Prokuroria e Shkallës së Parë Pogradec. 6. Kundër vendimit lejohet ankimi sipas ligjit në Kolegjin e Posaqëm të Apelit pranë Gjykatës Kushtetuese brenda afatit të përcaktuar nga neni 50, pika 4 e ligjit nr. 8577, datë 10.2.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e Gjykatës Kushtetuese”, i ndryshuar, afat i cili fillon nga data e njoftimit të vendimit të arsyetuar.

5. Kundër vendimit nr. 411/2021 të KLP-së, ka ushtruar ankim magjistrati Shkëlqim Kokona, duke kërkuar pranimin e ankimit si të bazuar në ligj e në prova, shfuqizimin si antikushtetues të vendimit nr. 411, datë 17.12.2021, “Për caktimin e masës disiplinore ndaj magjistratit Shkëlqim Kokona, prokuror në Prokurorinë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec, kthimin në detyrë dhe

kompensimin e pasojave financiare. Ankimi i magjistratit së bashku me shtesën e ankimit të paraqitur prej tij, është regjistruar në Kolegj në Juridiksionin Disiplinor me (JD) nr. 1/2022.

6. Kolegji i Shqyrtimit Paraprak, në kuptim të nenit 31/a, pika 1 e ligjit nr. 8577/2000 “Për organizimin dhe funksionimin e Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar (në vijim “ligji nr. 8577/2000”), nuk arriti të marrë njëzëri vendim lidhur me kalimin e çështjes në seancë plenare dhe sipas parashikimeve të nenit 31, pika 3 e këtij ligji, kërkesa e paraqitur nga magjistrati Shkëlqim Kokona, i kaloi për shqyrtim paraprak Mbledhjes së Gjyqtarëve të Kolegjit të Posaqëm të Apelit të Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë. Mbledhja e Gjyqtarëve, pasi e bisedoi çështjen, konkludoi se plotësohen kushtet dhe kriteret e përcaktuara nga nenet 27, 31, 31/a dhe 71/a për shqyrtimin në seancë plenare të ankimit të magjistratit Shkëlqim Kokona dhe, bazuar në nenin 21, pika 1 e ligjit nr. 8577/2000, me vendimin 1/1, datë 16.5.2022, vendosi: Kalimin e çështjes (JD) nr. 1/2022, datë 16.2.2022, që i përket ankimit të magjistratit Shkëlqim Kokona ndaj vendimit të Këshillit të Lartë të Prokurorisë nr. 411, datë 17.12.2021, për shqyrtim në seancë plenare mbi bazë të dokumenteve. Të thirret si person i interesuar Këshilli i Lartë i Prokurorisë dhe Inspektori i Lartë i Drejtësisë me kërkesën për përzjellje të fashikullit të procedimit disiplinor për magjistratin Shkëlqim Kokona.

7. Vendimi i Mbledhjes së Gjyqtarëve nr. 1/1, datë 16.5.2022, iu përcoll magjistratit dhe përfaqësuesve të tij ligjorë, me shkresat nr. {***} dhe {***}, datë 18.5.2022. Palëve të interesuara, KLP-së dhe ILD-së, së bashku me vendimin e sipërcituar, iu përcollën kopje të ankimit dhe materialeve bashkëlidhur tij, të shtesës së ankimit, të paraqitur nga magjistrati Shkëlqim Kokona, si dhe iu kërkuar të paraqesin parashtrimet në kuadër të gjykimit në seancë plenare mbi bazë të dokumenteve të çështjes nr. 1, datë 16.2.2022, me kërkesë magjistratin Shkëlqim Kokona⁵⁷.

7.1 KLP-ja⁵⁸ përcolli në Kolegj prapësimet e nënshkuara nga të autorizuarit prej kryetarit të KLP-së, z. Alfred Balla, për përfaqësimin e institucionit në gjykimin e kësaj çështjeje, znj.

⁵⁷ Shkresat me nr. {***} prot., dhe nr. {***} prot., datë 19.5.2022.

⁵⁸ Shkresa nr. {***} prot., datë 20.6.2022, administruar në Kolegj me nr. {***} prot., datë 20.6.2022.



Danja Hobdari dhe z. Gerti Zela⁵⁹, fashikullin e procedimit disiplinor që i përket vendimit nr. 411/2021, “Për caktimin e masës disiplinore ndaj magjistratit Shkëlqim Kokona”, shoqëruar me inventarin përkatës⁶⁰. ILD⁶¹-ja përcolli në Kolegj parashtrimet dhe shpjegimet për këtë çështje, nënshkruar nga Inspektori i Lartë i Drejtësisë, z. Artur Metani.

7.2 Prapësimet e KLP-së dhe parashtrimet ILD-së iu përcollën magjistratit dhe përfaqësuesve të tij ligjorë, shkresa nr. {***} prot., datë 27.6.2002. Përfaqësuesi ligjor i magjistratit, z. Anteo Papa, paraqiti kërkesa për njohje me aktet e realizuara në Kolegj gjatë shqyrtimit paraprak të ankesës së të përfaqësuarit prej tij⁶², e cila u disponua prej Kolegjit me shkresat nr. {***} prot., datë 14.6.2022 dhe {***} prot., datë 20.7.2022.

7.3 Kolegji, me shkresat {***} dhe {***}, datë 18.1.2023, njoftoi magjistratin dhe përfaqësuesit e tij ligjorë për zhvillimin e seancës plenare mbi bazë të dokumenteve në datë 20.2.2023, ora 10:00, si dhe për depozitimin prej tij të kërkesave/parashtrimeve jo më vonë se 10 ditë përpara datës së seancës. Përfaqësuesi ligjor i magjistratit, z. Anteo Papa, përmes postës elektronike konfirmoi marrjen dijeni, si dhe paraqiti kërkesë për njohje me fashikullin e plotë dhe me të gjitha aktet e administruara dhe të krijuara në funksion të procedimit disiplinor, në bazë të të cilave është marrë vendimi objekt ankimi dhe, pas këqyrjes së tyre më datë 8.2.2023, paraqiti kërkesë

për vënie në dispozicion të një pjese të dokumentacionit dhe të materialit në format elektronik⁶³. Sipas kërkesës, përfaqësuesit ligjor të magjistratit, z. Anteo Papa, iu përcollën kopje të dokumentacionit të kërkuar me shkresën nr. {***} prot., datë 10.2.2023.

I. Pretendimet e magjistratit Shkëlqim Kokona në Kolegjin e Posaçëm të Apelit

8. Magjistrati Shkëlqim Kokona, sipas parashikimeve të nenit 38, pika 6, e ligjit nr. 8577/2000, paraqiti në Kolegj parashtrimet dhe qëndrimin e tij ndaj vendimit nr. 411, datë 17.12.2021, të KLP-së dhe ndaj prapësimeve të KLP-së dhe parashtrimeve të ILD-së. Në parashtrimet e tij, të administruara në Kolegj me nr. {***} prot., datë 10.2.2023, magjistrati ka paraqitur të njëjtat argumente dhe qëndrime të pasqyruara si në ankim. Shkaqet e ankimit paraqiten në mënyrë të përmbledhur si vijon.

8.1 Shkaqet e ankimit lidhur me procedurën e hetimit dhe të shqyrtimit të çështjes në ILD dhe KLP

8.1.1 Magjistrati Shkëlqim Kokona kundërshton si antikushtetues vendimin nr. 411, datë 17.12.2021, të KLP-së, duke pretenduar se është një vendimmarrje në keqzbatim të parimeve kushtetuese, në kundërshtim të hapur me praktikën e Gjykatës Kushtetuese dhe të garancive e parimeve të mbrojtura nga Konventa Evropiane e të Drejtave të Njeriut (në vijim “KEDNJ”). Sipas magjistratit, një pjesë e veprimtarisë së hetuar disiplinarisht nga ILD-ja përkon me një periudhë kohore kur nuk mund të aplikoheshin parashikimet e shkeljeve disiplinore të përcaktuara në ligjin nr. 96/2016 “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, pasi këto dispozita ishin shfuqizuar nga vendimi nr. 34/2017 i Gjykatës Kushtetuese.

8.1.2 KLP-ja ka cenuar parimet e procesit të rregullt ligjor, pasi procesi dëgjimor është realizuar në mungesë të mbrojtësit të magjistratit, pavarësisht kërkesës së tij për sigurimin e mbrojtjes me avokat, si dhe në mungesë të palës kërkuese, pasi subjektet e pranishme nuk kishin legjitimitet për të përfaqësuar kërkuesin, ILD-në, në kuptim të

⁵⁹ Autorizim nr. {***} prot., datë 20.6.2022, me të cilin autorizohen dy përfaqësuesit që, bashkërisht ose veçmas, të nënshkruajnë prapësimet dhe të përfaqësojnë KLP-në në gjykimin e çështjes (JD) nr. 1/2022.

⁶⁰ Inventari i akteve të hetimit disiplinor të magjistratit Shkëlqim Kokona, viti 2021 – dosja nr. 1: në total 1385 fletë, 2 CD dhe 6 fletë lista e inventarit; dosja nr. 2: në total 1273 fletë dhe 2 fletë lista e inventarit; dosja nr. 3: në total 947 fletë dhe 1 fletë lista e inventarit; dosja nr. 4: në total 773 fletë dhe 1 fletë lista e inventarit; dosja nr. 6: në total 1950 fletë dhe 4 fletë lista e inventarit.

⁶¹ Shkresa nr. {***} prot., datë 20.6.2022, administruar në Kolegj me nr. {***} prot., datë 20.6.2022, nëpërmjet së cilës ILD-ja informon se, në zbatim të nenit 138, pika 1 e ligjit nr. 96/2016 “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”, i ndryshuar, dosja hetimore origjinale, së bashku me raportin e hetimit dhe kërkesën për fillimin e procedimit disiplinor ndaj magjistratit Shkëlqim Kokona, është paraqitur pranë KLP-së me shkresën nr. {***}, datë 11.10.2021.

⁶² Shkresat nr. {***} prot., datë 25.1.2023 dhe nr. {***}, datë 8.2.2023.

⁶³ Përfaqësuesi ligjor i magjistratit paraqiti në Kolegj, kërkesë me nr. {***} prot., datë 8.2.2023, për vënie në dispozicion, sipas inventarit të dosjes procedimit disiplinor të KLP-së, kopje të dokumentacionit sipas numërtimit përkatës; si dhe kopje të CD-ve të administruara.



nenit 204 të ligjit nr. 115/2016, “Për organet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë” (në vijim “ligji nr. 115/2016”). Magjistrati pretendon se në kundërshtim me dispozitat e Kodit të Procedurës Civile, Kodit të Procedurave Administrative dhe ligjit nr. 49/2012 “Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, i ndryshuar (në vijim “ligji nr. 49/2012”), në arsyetimin e vendimit të KLP-së nuk ka asnjë referim në çmuarjen e pohimeve gjyqësore të tij.

8.1.3 KLP-ja nuk ka mbajtur qëndrim në lidhje me veprimtarinë e ILD-së, për iniciimin e një hetimi me iniciativë pa pasur bazueshmërinë ligjore për të vlerësuar, mbështetur në ligjin referues, faktet e pretenduara si shkelje të rënda profesionale, në kundërshtim me nenin 41, të ligjit nr. 44/2015, “Kodi i Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë”, që sanksionon: *Të drejtat apo interesat e ligjshëm të një pale nuk mund të cenohen nga veprimi administrativ, përveç kur parashikohet nga ligji dhe duke respektuar një proces të rregullt ligjor*, dhe bie ndesh haptazi me parashikimin në po të njëjtin nen se: *Organi publik është i detyruar të fillojë procedurën administrative kryesisht, kur: a) ligji ose akti nënligjor parashikojnë fillimin e procedurës*. Në kuptimin e *ratione temporis*, ligji material kufizon fillimin e kësaj procedure nisur nga fakti se dispozitat ligjore për shkeljet disiplinore të pretenduara, në raport me kohën kur ka ndodhur fakti i pretenduar, janë shfuqizuar me vendimin e Gjykatës Kushtetuese nr. 34/2017. Sipas magjistratit, aplikimi i normave me frymë të përgjithshme kur në rastin konkret ligji i posaçëm përfshin aplikimin e normave specifike dhe veprimtaria objekt gjykimi nuk konsiderohet shkelje nga ligji material nr. 96/2016, përbën cenim të sigurisë juridike.

8.1.4 KLP-ja nuk ka mbajtur qëndrim në lidhje me afatet dhe procedurat e ndjekura nga ILD-ja, për fillimin e hetimit disiplinor në tejkallim të afateve të parashikuara nga neni 118 i ligjit nr. 96/2016 “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë” (në vijim “ligji nr. 96/2016”), dhe për sa rezulton se nuk ka asnjë provë shkresore për marrjen dijeni prej tij për vendimin nr. {***} prot., datë 30.7.2021, me të cilin është vendosur shtimi i objektit të hetimit disiplinor, me pasojë heqjen e mundësisë së kundërshtimit të këtij vendimi.

8.1.5 Hetimi administrativ disiplinor është kryer nga ILD-ja në shkelje të Kushtetutës dhe të

KEDNJ-së, nenit 6 të saj, lidhur me procesin e rregullt ligjor, pasi sipas magjistratit, nuk i është dhënë mundësia e mbrojtjes me “avokat”, shkak për të cilin ka qenë në pamundësi për kundërshtimin e materialeve, për verifikimin dhe kundërshtimin e provave, për verifikimin dhe pyetjen e dëshmitarëve. Sipas tij, nuk janë lejuar të hulumtohen nga mbrojtja shkeljet e rënda procedurale gjatë procesit të të provuarit, si përdorimi i dëshmisë së rreme, kryerje e hetimit administrativ për të dënuar një person të padëshiruar për motive ku përfshihen edhe ato politike. Magjistrati pretendon se është cenuar e drejta për t’u njohur sa më shpejt me natyrën dhe shkakun e akuzës administrative, është cenuar e drejta për t’u dëgjuar përpara inspektorit të përgjithshëm ose inspektorëve që kanë kryer hetimin administrativ, është cenuar e drejta për një proces pa shtyrje të panevojshme, për lehtësitë dhe dhënien e një kohe të mjaftueshme për përgatitjen e mbrojtjes, është cenuar parimi i ndalimit të vetinkriminimit, si dhe është cenuar parimi i prezumimit të pafajësisë. Magjistrati shprehet se *paraprakisht ka kërkuar pranë Gjykatës Kushtetuese shfuqizimin si antikushtetues të vendimit për përfundimin e hetimit disiplinor dhe deklarimin relativisht të pavlefshëm, si antikushtetues, të raportit të hetimit disiplinor*.

8.2 Shkaqet e ankimit lidhur me vendimarrjen e KLP-së

8.2.1 Për procedimet penale për të cilat është proceduar disiplinarisht nga KLP-ja, magjistrati pretendon se shkeljet e rënda profesionale janë fiktive dhe të rreme, provat e paraqitura vërtetojnë profesionalizmin dhe pafajësinë e tij, për një numër të konsiderueshëm të procedimeve penale, vendimet e tij janë në fuqi dhe i ka fituar në apel. Shkaqet e ankimit lidhur me vendimarrjen e KLP-së, paraqiten në mënyrë të përmbledhur si vijon.

8.2.2 Lidhur me konkluzionin e KLP-së për refuzimin për të marrë në dorëzim dosjet ose materialet kallëzuese të caktuara nëpërmjet procedurës së shortit, magjistrati pretendon se ka bërë debat për shkak të ngarkesës së tij, 450 çështje ose 2/3 e ngarkesës së Prokurorisë, shkak për të cilin u caktua nga KLP-ja prokurori i komanduar dhe kërkon që nga ana e Kolegjit të mbahet parasysh informacioni i tij për prokurorin e Prokurorisë së Përgjithshme A. Ç., lidhur me veprimet korruptive të prokurorit S. K., sipas tij për



shpërdorim detyre dhe dyshime të forta për korrupsion pasiv.

8.2.3 Lidhur me konkluzionin e KLP-së për mospjesëmarrje në mënyrë të vullnetshme në seanca gjyqësore apo për refuzimin me veprime aktive të vendimit të gjykatës për të ngritur akuzë ndaj personit në hetim, dhe pas ngritjes së akuzës, mbrojtjen e saj në gjykim, duke u bërë shkak për zvarritje të gjykimit, magjistrati ngre pretendime se janë çështje të fituara nga ana e tij, ose që lidhen, sipas tij, me aferë korruptive të prokurorit S. K., avokatit Th. S., gjyqtarit A. J. dhe redaktorit të emisionit “{***}”, ose pretendon se ka qenë me leje në Tiranë.

8.2.4 Lidhur me konkluzionin e KLP-së për refuzim nga ana e tij për të shpallur moskompetencën për procedimin penal nr. {***}, datë 24.2.2019, magjistrati pretendon se konflikti i kompetencës mes Prokurorisë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec dhe Prokurorisë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Elbasan është zgjidhur në bazë të ligjit nga Prokurori i Përgjithshëm, se nuk ka bërë asnjë shkelje ligjore, procedurale apo materiale, dhe as të akteve të Prokurorit të Përgjithshëm.

8.2.5 Lidhur me konkluzionin e KLP-së për përfundim me vendim pushimi nga ana e tij të çështjeve penale të regjistruara për vepra penale që kualifikohen si krime, magjistrati pretendon se këto procedime janë pushuar prej tij pasi dispozitat përkatëse i kualifikojnë ato si kundërvajtje penale dhe se vendimet janë në fuqi.

8.2.6 Lidhur me konkluzionin e KLP-së për refuzimin me anë të mosveprimit, për nxjerrjen e urdhrit të ekzekutimit për vendimet e gjykatës për të cilat parashikohet ekzekutim i menjëhershëm, vendimin penal nr. {***}, datë 16.12.2019, dhe vendimin nr. {***} datë 9.1.2020, si dhe mosveprimit në 28 raste për nxjerrjen e urdhrit për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore me kusht sipas nenit 59 të Kodit Penal, magjistrati pretendon se në bazë të urdhrit të Prokurorit të Përgjithshëm, veprimet bëhen nga një prokuror i caktuar, se ka qenë e ngarkuar prokurore D. B., dhe se për vendimin penal {***}, datë 16.12.2019, urdhri i ekzekutimit është nxjerrë nga titullari me tri ditë vonesë.

8.2.7 Lidhur me konkluzionin e KLP-së për shkelje të përsëritur dhe të rëndë të normave të sjelljes dhe solemnitetit, rregullave të mirësjelljes në

marrëdhëniet me drejtuesit e prokurorisë, oficerët e policisë gjyqësore, personelin e administratës së prokurorisë, gjyqtarët, palët apo avokatët e tyre, magjistrati pretendon se ankesat dhe dëshmitë për fyerje apo kanosje prej tij janë shpifje, pasi ndaj tij nuk ka të depozituar asnjë padi civile për fyerje apo kallëzim penal, në seancat gjyqësore ka pasur debat profesional normal, të zakonshëm mes palëve, pa asnjë shkelje nga ana e tij, avokatët kanë bërë presion të hapur apo provokime ndaj tij në seancë gjyqësore.

9. Lidhur me aktet shkresore të depozituara me ankimin, të cilat magjistrati Shkëlqim Kokona kërkon të merren në cilësinë e provës⁶⁴, sa u përket analizave vjetore të treguesve të punës së Prokurorisë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec, Kolegji konstaton se ato janë paraqitur nga ankuesi gjatë procedimit disiplinor dhe janë administruar nga KLP-ja. Për më tepër, në këto dokumente, në nënndarjen ku pasqyrohet ngarkesa vjetore e çështjeve për prokurorët, nuk rezulton që magjistrati Shkëlqim Kokona të ketë pasur një ngarkesë më të madhe krahasuar me prokuroren D. B., apo me prokurorët e komanduar për periudha të caktuara kohe në këtë prokurori. Gjithashtu, dokumenti “Ngarkesa e punës për prokurorin Shkëlqim Kokona për vitet 2016–2020 – referuar të dhënave statistikore të analizave vjetore të viteve 2016–2020”, referon vetëm të dhëna numerike. Për sa më sipër, Kolegji, bazuar në nenin 213 të Kodit të Procedurës Civile, vendosi të mos i marrë këto dokumente në cilësinë e provës së re, aq më tepër kur të dhënat nuk afektojnë zgjidhjen e çështjes.

10. Prapësimet e KLP-së lidhur me shkaqet e paraqitura nga magjistrati në ankim

⁶⁴ Magjistrati, bashkëlidhur ankimit, ka paraqitur “Analiza e treguesve të punës së Prokurorisë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec për vitin 2019”, me nr. {***} prot., datë 28.2.2020; “Analiza e treguesve të punës së Prokurorisë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec për vitin 2018”, me nr. {***} prot., datë 28.2.2019; “Analiza e treguesve të punës së Prokurorisë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec për vitin 2017” me nr. {***} prot., datë 8.2.2018”; “Analiza e treguesve të punës së Prokurorisë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec për vitin 2016, me nr. {***} prot., datë 27.2.2017; “Ngarkesa e punës për prokurorin Shkëlqim Kokona për vitet 2016–2020, referuar të dhënave statistikore të analizave vjetore të viteve 2016–2020” me emër, mbiemër dhe nënshkrim të A. Zh. dhe D. B. [sekretare dhe kryesekretare në Prokurori], si dhe vulë me specimen: “Prokuroria pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec - Sekretaria”.



10.1 Mbi pretendimet për karakterin antikushtetues të vendimit

10.1.1 Mbi pretendimin për cenim të së drejtës së përfaqësimit

Referuar parashikimeve të neneve 33–39 të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative i Republikës së Shqipërisë” (në vijim “ligji nr. 44/2015”), KLP-ja ka respektuar detyrimin e parashikuar në ligjin e posaçëm nr. 96/2016 “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë” (në vijim “ligji nr. 96/2016”), për të njoftuar subjektin e procedimit disiplinor për të drejtën e përfaqësimit dhe ky i fundit nuk është paraqitur me përfaqësues në seancë dëgjimore. KLP-ja nuk ka pasur detyrimin që t’i caktonte përfaqësues kryesisht, pasi nuk ndodhej në rastet e përcaktuara në nenin 36 të ligjit nr. 44/2015. Në kuptim të nenit 22 të Kodit të Procedurës Civile, që përcakton se palët mund të mbrohen vetë, përveçse kur përfaqësimi është i detyrueshëm, ka qenë e drejta e zgjedhjes së subjektit të procedimit disiplinor për t’u vetëpërfaqësuar dhe për të ndërtuar vetëmbrojtjen e interesave të tij në seancë dëgjimore. Për sa kohë prej subjektit të procedimit disiplinor nuk është shfrytëzuar kjo e drejtë, nuk mund t’ia kundërdrejtojë KLP-së si detyrim për t’u zbatuar, pasi prej saj ligji është aplikuar në mënyrë të drejtë dhe të saktë.

10.1.2 Mbi pretendimin për cenim të së drejtës për t’u dëgjuar drejtpërdrejt nga gjykata, për shkak të zhvillimit të seancës dëgjimore on-line

Bazuar në rregulloren “Për marrjen e masave organizative për ushtrimin e veprimtarisë së institucioneve të administratës shtetërore gjatë gjendjes së pandemisë së shkaktuar nga COVID-19”, miratuar më datë 23.10.2020, me urdhër të Sekretarit të Përgjithshëm të KLP-së, nenit 6 të saj, ku parashikohet se vetëm në rastin kur mbledhja nuk mund të zëvendësohet nga një video-konferencë, mund të bëhet i mundur takimi ballë për ballë, e duke qenë se numri i pjesëmarrësve në seancë dëgjimore ishte i madh [8 anëtarë të KLP-së, 2 përfaqësues të ILD-së dhe vetë magjistrati], ekzistonin të gjithë kushtet që seanca dëgjimore të zhvillohej *on-line*, dhe nuk kishte arsye specifike për të cilat të nevojitej ballafaqimi i palëve në prezencë fizike. Në seancën dëgjimore janë respektuar të gjitha rregullat procedurale, sikundër në prezencën fizike të palëve: kuorumi dhe pjesëmarrja e

anëtarëve, legjitimimi i palëve, kërkesat paraprake, dhënia e mendimit të ILD-së për këto kërkesa, dhënia e vendimeve të ndërmjetme për kërkesat, administrimi i provave të reja dhe pranueshmëria e tyre, parashtrimi i fakteve nga relatori, prapësimet e subjektit të procedimit disiplinor, prapësimet e ILD-së dhe mbyllja e seancës dëgjimore, për rrjedhojë palët janë dëgjuar drejtpërsëdrejti nga KLP-ja, sikundër përcakton neni 24 i KPr.C-së: *Gjykata dëgjon palët drejtpërsëdrejti, përveç kur ligji parashikon ndryshe*, duke respektuar rrethanat në të cilat ndodhej vendi, si dhe duke respektuar të gjithë standardet që kërkon procesi i rregullt ligjor. Në referim të nenit 40, pika 4 e ligjit nr. 49/2012, edhe nëse zhvillimi i seancës dëgjimore *on-line* do të konsiderohej shkelje procedurale nga ana e Kolegjit, sërish ky shkak ankimi duhet të rrëzohet pasi edhe në rast të zhvillimit të seancës dëgjimore me prani fizike të palëve, pasojat do të ishin të njëjta.

10.1.3 Mbi pretendimin se baza ligjore e shkeljeve disiplinore nuk ka qenë në fuqi, pra ka një boshllëk legjislativ, për pasojë janë cenuar nenet 6 dhe 7 të KEDNJ-së

Kushtetuta e ka veshur prokurorin me kompetenca për të ushtruar ndjekjen penale, si dhe për të përfaqësuar akuzën në gjyq në emër të shtetit, për të garantuar një sistem të një drejtësie penale funksionale, dhe si çdo funksion tjetër, prokurori duhet të mbajë përgjegjësi në rast se përbën kërcënim për shtetin e së drejtës dhe rendin kushtetues. Kushtetuta përmban dispozita që rregullojnë zbatimin e saj në mënyrë të drejtpërdrejtë ose të tërthortë. Në lidhje me nenin 4/3 të Kushtetutës, që parashikon: *Dispozitat e Kushtetutës zbatohen drejtpërsëdrejti, përveç rasteve kur Kushtetuta parashikon ndryshe*, ndër vite Gjykata Kushtetuese ka mbajtur qëndrimin se sipas këtij parimi themelor, kur rregulli kushtetues parashikohet shprehimisht, ai nuk mund të mënjanohej e as të tejkalohet. Referuar analizës gjuhësore dhe logjike të nenit 148/d të Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, rregullimi kushtetues i parashikuar shprehimisht prej saj, detyrimisht do të zbatohet drejtpërdrejt. Kushtetuta nuk ka pasur qëllim të autorizojë ligjvënësin të parashikojë rastet e shkarkimit të prokurorit, pasi këtë ajo e ka bërë



nëpërmjet nenit 148/d, pika 2 e saj⁶⁵, ndërsa sa i përket dhënies së masave të tjera disiplinore, po ky nen, në pikën 1 të tij, ia ka deleguar kompetencat ligjvënësit për të parashikuar rastet dhe kriteret e zbatimit të tyre. Shfuqizimi i dispozitës ligjore ku ndër të tjera janë listuar masat disiplinore, nuk krijon boshllëk ligjor sepse mund të aplikohet drejtpërdrejt neni 148/d, pika 2 e Kushtetutës.

10.1.3.1 Në jurisprudencën e Gjykatës Kushtetuese është interpretuar përfundimisht koncepti i shkeljes së rëndë, në kontekst të neneve 128, 140 dhe 149, pika 2 e Kushtetutës, sipas të cilëve shkelja e rëndë ka të bëjë me akte e sjellje që diskreditojnë rëndë pozitën dhe figurën e gjyqtarit e të prokurorit, si dhe shkelje të rënda të ligjit nga Prokurori i Përgjithshëm, duke pohuar se ajo duhet të analizohet dhe vlerësohet në tërësi, bazuar në disa faktorë. Ndryshimi i nenit 148 të Kushtetutës me ligjin nr. 76/2016, ka saktësuar dinamikën e reja shoqërore në kontekstin disiplinor ndaj magistratëve, duke ruajtur konceptin e “sjelljes që diskrediton rëndë pozitën dhe figurën e magistratit”. Sa i takon interpretimit përfundimtar dhe të detyrueshëm të shprehjes “akte e sjellje që diskreditojnë rëndë pozitën dhe figurën [...]”, në vendimin e KLP-së referohet vendimi i Gjykatës Kushtetuese nr. 75, datë 19.4.2002⁶⁶. Sipas nenit 132, pika 1 e Kushtetutës, vendimet e Gjykatës Kushtetuese kanë fuqi detyruese të përgjithshme, *ndikimi i vendimeve të gjykatës është i tillë që u imponon të gjitha organeve shtetërore, duke mos përjashtuar as gjykatat, fuqinë detyruese të arsyetimit të vendimit të tyre*⁶⁷. Fuqia

detyruese e vendimeve të mëparshme të Gjykatës Kushtetuese është e lidhur me çështjet konkrete të shqyrtuara, por edhe me interpretimin e bërë nga gjykata në pjesën arsyetuese. Zbatimi i vendimeve të Gjykatës Kushtetuese është detyrim kushtetues, ato përbëjnë jurisprudencë kushtetuese dhe kanë efektet e forcës së ligjit. Prandaj, edhe në rastet shfuqizimit të ligjeve apo boshllëqeve ligjore të krijuara nga shfuqizimet kushtetuese, interpretimet e mëparshme të Gjykatës Kushtetuese, në pjesën arsyetuese të tyre janë të përdorshme, përbëjnë interpretim përfundimtar dhe janë të detyrueshme për të gjithë.

10.1.3.2 Shkarkimi i prokurorit nga detyra është një sanksion kushtetues i posaçëm dhe nuk është pasojë e një përgjegjësie penale. Referuar praktikës së Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut, (në vijim “GJEDNJ”), nocioni “vepër penale” ka kuptim autonom, i cili evidentohet në plotësimin e trefishtë të kriterëve të Engelit⁶⁸ për t’u marrë në konsideratë e për të përcaktuar nëse gjendemi përballë një akuze penale në kuptim të nenit 6, dhe që duhet të zbatohet edhe neni 7 i KEDNJ-së⁶⁹. *Për kriterin e parë*, klasifikimin e brendshëm të veprës, shkarkimi i prokurorit ka natyrë disiplinore, e parashikuar në Kushtetutë dhe rregullohet nga ligjet nr. 96/2016 dhe 44/2015, sipas rastit. Në asnjë moment procedural nuk është referuar apo përmendur zbatimi i Kodit Penal apo Kodit të Procedurës Penale.

Për kriterin e dytë, natyra e veprës, dispozitat kushtetuese të shkarkimit janë të një natyre disiplinore që lidhen me shkelje profesionale ose etike, nuk janë me natyrë kriminale, fakti që një veprim ose një mosveprim mund të çojë potencialisht në të ardhmen në një sanksion disiplinor por edhe penal, nuk është i mjaftueshëm për ta bërë një person në një proces disiplinor si të akuzuar për një krim. Që neni 6 i KEDNJ-së mund të gjejë aplikim nën aspektin penal të tij, do të ishte vetëm në kontekstin e ndonjë procedimi penal më vete në të ardhmen, i cili mund të ngrihet kundër kërkuesit.

Për kriterin e tretë, shkalla e ashpërsisë së dënimit, KLP-ja vëren se shkarkimi nga detyra është

⁶⁵ Neni 148/d i Kushtetutës, i shtuar me ligjin nr. 76/2016, datë 22.7.2016, përcakton se: “1. Prokurori mban përgjegjësi disiplinore, sipas ligjit. [...] 2. Prokurori shkarkohet nga Këshilli i Lartë i Prokurorisë kur: a) kryen shkelje të rënda profesionale ose etike që diskreditojnë pozitën dhe figurën e prokurorit gjatë ushtrimit të detyrës; b) është dënuar me vendim gjyqësor të formës së prerë për kryerjen e një krimi [...]”.

⁶⁶ Shih vendimin e Gjykatës Kushtetuese nr. 75, datë 19.4.2002, ku është analizuar se: “[...] veprime ose mosveprime, që analizohen në bazë të rrethanave të kryerjes së tyre, momentit subjektiv, si dhe dëmeve që i sjellin shoqërisë e shtetit, janë të asaj natyre që e bëjnë të pamundur kryerjen e mëtejshme të funksioneve kushtetuese nga këto subjekte. Këto shkelje marrin karakterin e rëndë të tyre lidhur ngushtë me rëndësinë e ligjit të shkelur, pasojat e ardhura ose që mund të vinin nga shkelja, frekuencën e shkeljes, kohëzvarhëdimin e pasojave dhe të nështirësive për riparimin e tyre, si edhe qëndrimin subjektiv që mban autori i shkeljes kundrejt saj dhe pasojës së ardhur [qëndrim i rikonfirmuar në vendimin e kësaj gjykate nr. 1/2022, pika 138].

⁶⁷ Shih vendimin e Gjykatës Kushtetuese nr. 14, datë 3.6.2009.

⁶⁸ Referojuni vendimeve të GJEDNJ-së, çështjet Engel me të tjerë kundër Vendeve të Ulëta; Xhoxhaj kundër Shqipërisë.

⁶⁹ Referojuni vendimeve të GJEDNJ-së, çështjet Brown kundër Mbretërisë së Bashkuar; Societe Oxygene Plus kundër Francës; Zhaja kundër Kroacisë.



sanksion karakteristik i një veprë disiplinore dhe nuk mund të ngatërrohet me dënimin penal. Në vendimin e KLP-së nuk shfaqet ndonjë masë plotësuese ose alternative nga Kodi Penal, fakti që shkarkimi nga detyra është i natyrës së përhershme, nuk mjafton për ta konsideruar si ndëshkim penal. KLP-ja vlerëson se elementet e mësipërme, të marra në mënyrë alternative apo kumulative, janë të pamjaftueshme për të arritur në përfundimin se nenet 6 dhe 7 të KEDNJ-së janë të pazbatueshme nën aspektin e tyre penal dhe, për rrjedhojë, pretendimi për boshllëk legjislativ, në kontekst të mosdënimit pa ligj, duke cenuar nenet 6 dhe 7 të KEDNJ-së, ka papajtueshmëri *ratione materiae* dhe për këtë arsye, nuk duhet pranuar.

10.1.3.3 Vendimarrja e KLP-së nuk mund të jetë antikushtetuese për sa kohë, për shkelje që i përkasin periudhës 18.4.2017–20.8.2019, i referohet drejtpërdrejt Kushtetutës. Për më tepër, shkeljet e subjektit të procedimit disiplinor përfshijnë periudhën 2018–2021, që do të thotë se për një pjesë të konsiderueshme të tyre, kishin hyrë në fuqi dispozitat e reja ligjore. Ndonëse pika 2 e nenit 101 të ligjit nr. 96/2016 është ndryshuar me ligjin nr. 48/2019, dhe nuk ka qenë në fuqi në kohën kur kanë ndodhur një pjesë e fakteve objekt procedimi disiplinor, përcaktimet e saj janë marrë në analizë, me qëllim që subjekti i procedimit disiplinor të mos gjendet në pozitë më pak të favorshme se çdo prokuror tjetër, veprimet/mosveprimet e të cilit mund të jenë kryer pas datës së hyrjes në fuqi të ligjit nr. 48/2019, për t'u vlerësuar nëse përbënin shkelje disiplinore, ku përveç parashikimeve kushtetuese, do të merreshin në konsideratë edhe faktorët e sipërcituar. Ky interpretim referohet në nenin 120, pika 1, germa “dh” e ligjit nr. 96/2016. Faktet e provuara gjatë procedimit disiplinor, të cilat adresohen ndaj sjelljes së magistratit Shkëlqim Kokona, parashikohen si shkelje disiplinore nga neni 148/d, pika 2, germa “a” e Kushtetutës së RSH-së dhe nga neni 101, pika 1, gjerat “a” dhe “b”, neni 102, pikat 1, germa “b”, nënpika “i”, gjerat “c”, “d”, “dh”, “g” dhe pika 2, gjerat “a” dhe “dh” të ligjit nr. 96/2016. Në këtë kontekst, pretendimi i ankuesit që KLP-ja ka keqinterpretuar parimin e specialitetit dhe konceptin e rezervës ligjore, nuk qëndron dhe nuk duhet të merret parasysh nga Kolegji.

10.4 *Lidhur me pretendimin se KLP-ja nuk ka analizuar veçmas çështjet e procedimit disiplinor dhe i ka pranuar “en bloc” të gjitha pretendimet pa asnjë rezervë*

KLP-ja prapëson se nga vendimi del qartë që ka marrë në shqyrtim çdo rast shkeljeje, nën spektrin e legjislacionit që ka qenë në fuqi, duke evidentuar rastet që i është referuar drejtpërdrejt Kushtetutës, dhe rastet kur i është referuar ligjit nr. 96/2016. Në analizë të kriterit “lloji dhe rrethanat e çështjes”, në raport me faktet e provuara gjatë procedimit disiplinor, rezulton se pas një vlerësimi të hollësishëm të çdo prove veçmas dhe të gjithë provave së bashku, konstatohet se prokurori Shkëlqim Kokona:

10.4.1 Në më shumë se 15 raste nuk ka përmbushur funksionet e prokurorit për ushtrimin e ndjekjes penale dhe përfaqësimin e çështjeve në gjyq, duke mos pranuar të merrte në dorëzim dosjet e procedimeve penale, me pretendime të pashoqëruara me argumente bindëse si shkaqe dorëheqjeje, lënien e tyre pa veprime hetimore dhe duke mos u paraqitur në seancat gjyqësore të njoftuara zyrtarisht nga gjykata, duke vepruar në kundërshtim me nenet 24, 25 dhe 304 të Kodit të Procedurës Penale, nenin 3 të ligjit nr. 96/2016, nenet 4, 5, 6 dhe 11, të ligjit për Prokurorinë, duke qenë para elementeve të shkeljes disiplinore të parashikuar në nenin 102, pika 1, germa “ç”, neni 102, pika 1, shkronja “b”/ii e ligjit nr. 96/2016. Lidhur me procedimin penal nr. 57/2019, mosveprimet e prokurorit Shkëlqim Kokona përbëjnë mospërmbushje të rregullt të funksionit sipas parashikimeve të neneve 76 dhe 28 të Kodit të Procedurës Penale, dhe do të përbënin shkelje sipas parashikimeve të nenit 102, pika 1, shkronjat “c” dhe “d” të ligjit nr. 96/2016, dispozitë e cila ka hyrë në fuqi me ligjin nr. 48/2019, në mungesë të saj ka qenë i zbatueshëm parashikimi kushtetues në nenin 148/d të Kushtetutës. Sjellja profesionale e prokurorit në këtë rast vlerësohet në raport edhe me shkeljet e tjera objekt hetimi, të periudhës 2018–2021.

10.4.1 Ka vepruar në kundërshtim me ligjin procedural penal, i cili parashikon se në rast se procedohet për krime, prokurori i drejtohet me kërkesë gjykatës kur vlerëson se duhet të vendoset pushimi i procedimit penal. Në cilësinë e prokurorit, me vendimin e tij, ka vendosur pushimin e procedimeve penale të regjistruara për vepra penale të parashikuara nga nenet 130/a/1,



199/a/1, 290/1 të Kodit Penal, vepra të cilat konsiderohen të jenë krime referuar përcaktimit të nenit 1 të Kodit Penal, për llojin e veprave penale. Veprimet e prokurorit për marrjen e vendimit të pushimit, vlerësohen në raport me kohën e hyrjes në fuqi të ligjit nr. 48/2019. Për procedimet penale nr. 24/2018 dhe nr. 459/2018, veprimi i prokurorit lidhur me marrjen e vendimit të pushimit, referuar parashikimit të nenit 148/d të Kushtetutës, vlerësohet në kundërshtim me nenet 24, 25, 328, 329/a të Kodit të Procedurës Penale dhe konsiderohen se përbëjnë shkelje të rëndë të ligjit procedural penal në drejtim të ushtrimit të ndjekjes penale dhe të kontrollit gjyqësor të parashikuar në rastin e krimeve, si dhe pasojave që krijojnë në shmangien nga vlerësimi i përgjegjësisë penale të personit të dyshuar për kryerjen e veprës penale, për më tepër që vijnë pas dy vendimeve të gjykatave që janë shprehur për faktin e juridiksionit të tyre për këtë vepër penale në rastin e procedimit penal nr. 24/2018, si dhe pas vënies në dukje me procesverbal dhe nëpërmjet udhëzimit jo të detyrueshëm nga ana e drejtuesit të Prokurorisë. Për procedimet penale të viteve 2020 dhe 2021, veprimet e prokurorit përbëjnë shkelje në të njëjtat konsiderata si edhe për procedimet penale të vitit 2018, por referuar ligjit nr. 96/2016, parashikohen si të tilla në nenin 102, pika 1, germa “ç” dhe “dh”.

10.4.2 Nuk ka marrë pjesë në seancat gjyqësore dhe është bërë shkak për shtyrje të tyre, mospjesëmarrje e cila rezulton të ketë qenë e vullnetshme, duke pasur dijeni për zhvillimin e seancave. Veprimet dhe mosveprimet e prokurorit Shkëlqim Kokona vlerësohen si shkelje e rëndë profesionale dhe etike që diskreditojnë pozitën dhe figurën e prokurorit gjatë ushtrimit të detyrës: sipas parashikimeve të nenit 148/d, pika 2, shkronja “a” e Kushtetutës, për procedimin penal të vitit 2018 për çështjen në ngarkim të të pandehurit A. K.; sipas parashikimeve të nenit 102, pika 1, shkronja “ç/ii”, pika 2, shkronja “dh” e ligjit nr. 96/2016, për çështjen në ngarkim të të pandehurit R. A.; sipas parashikimeve të nenit 102, pika 1, shkronja “ç” e ligjit nr. 96/2016 për çështjen në ngarkim të të pandehurit O. V.; sipas parashikimeve të nenit 102, pika 1, shkronjat “dh” dhe “g” të ligjit nr. 96/2016 lidhur me mosshpalljen e kompetencës lëndore në çështjen në ngarkim të të pandehurit E. K.. Për çështjen në ngarkim të të pandehurit G. M., e cila është në gjykim në Gjykatën e Apelit e, për

rrjedhojë, i mbetet kësaj gjykate për të vlerësuar lidhur me akuzën, por nga të dhënat gjatë procedimit nuk konstatohet e provuar përtej çdo dyshimi të arsyeshëm që prokurori zëvendësues Shkëlqim Kokona të ketë vepruar përtej bindjes së brendshme, të garantuar nga neni 3 i ligjit nr. 96/2016, për të ndryshuar akuzën e ngritur nga prokurori i çështjes⁷⁰. Sjellja e prokurorit në çështjen me të pandehur A. F., përbën shkelje, por referuar periudhës kur ka ndodhur, ka pasur vakum ligjor në ligjin nr. 96/2016 dhe referohet neni 148/d, pika 2, germa “a” e Kushtetutës. E marrë si sjellje më vete, në kushtet kur në përfundim çështja është pushuar nga ana e gjykatës, referuar faktit të mosprovueshmërisë së kryerjes së veprës penale, vlerësohet se nuk përbën shkelje të rëndë profesionale sipas parashikimit kushtetues.

10.4.3 Sjellja e prokurorit Shkëlqim Kokona për mosnxjerrjen e urdhrit të ekzekutimit për vendimin penal nr. {***}, datë 16.12.2019, përbën mospërmbyllje të pajustificuar të funksionit të prokurorit që duhet të marrë masa për ekzekutimin e vendimeve penale, sipas parashikimeve të nenit 24 të Kodit të Procedurës Penale dhe shkelje sipas nenit 102, pika 1, germa “ç”, e ligjit nr. 96/2016; dhe për vendimin nr. {***}, datë 9.1.2020, i cili lidhet me të drejtat dhe liritë e personit që, referuar parashikimit ligjor procedural dhe penal, përbën shkelje disiplinore sipas nenit 102, pika 1, germa “ç” e ligjit nr. 96/2016.

10.4.4 Për periudhën 2019–2021, prokurori Shkëlqim Kokona nuk ka nxjerrë urdhra për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të dënimit me burgim, për të cilat është aplikuar pezullimi i ekzekutimit me kusht, sipas nenit 59 të K.Penal, veprim që rezulton i provuar në 28 raste për të cilat urdhrat e ekzekutimit janë nxjerrë nga drejtuesi i Prokurorisë, sipas kohës apo nga një prokuror tjetër. Referuar urdhrit nr. 3, datë 20.3.2018, të drejtuesit të Prokurorisë lidhur me organizimin e procedurave të ekzekutimit, nxjerrë në bazë dhe për zbatim të ligjit për organizimin dhe funksionimin e prokurorisë, parashikohet se prokurore e ekzekutimeve është D. B., e cila nxjerr

⁷⁰ Në aspektin formal procedural, nga procesverbalet e seancave gjyqësore, rezulton se ndërhyrja e prokurorit për ndryshimin e akuzës, është bërë pas pyetjes së një dëshmitareje, e cila nuk ishte pyetur nga prokurori i çështjes S. K., dhe në vazhdim ka vijuar normalisht me dhënien e kohës së mjaftueshme të pandehurit për t'u njohur me ndryshimin e akuzës.



urdhrrat e ekzekutimit të vendimeve penale, përveç urdhrave që u përkasin dhe nxirren posaçërisht nga prokurorët e seancës së parashikuar. Në rastet e evidentuara, ka qenë detyrim i prokurorit Shkëlqim Kokona të nxirrte urdhrin e ekzekutimit, i cili, me vullnetin e tij, nuk i ka nxjerrë këta urdhra, duke kryer shkeljen e mospërmbyshjes së funksionit të prokurorit në mënyrë të pajustificuar dhe të përsëritur, të parashikuar në nenin 102, pika 1, germa “ç” e ligjit nr. 96/2016.

10.4.5 Nga ana e prokurorit Shkëlqim Kokona, ka pasur shkelje të përsëritur dhe të rëndë të normave të sjelljes dhe solemnitetit, rregullave të mirësjelljes në marrëdhëniet me drejtuesit e prokurorisë, me oficerët e policisë gjyqësore, me gjyqtarët dhe mbrojtësit e të pandehurve, me personelin e administratës së prokurorisë, me personelin e gjykatës, ku qëndrimi i prokurorit me shkelje të solemnitetit, përdorim të fjalëve fyese dhe shprehjeve që kalojnë nivelin e komunikimit normal jo vetëm në aspektin profesional, por edhe atë njerëzor, përshkruhet i plotë në paragrafët përkatës të vendimit. Referuar parashikimit të nenit 4 të ligjit nr. 96/2016, si dhe rregullave të etikës të parashikuara në urdhrin nr. 141, datë 19.6.2014, të Prokurorit të Përgjithshëm, në fuqi edhe aktualisht, sjellja e prokurorit Shkëlqim Kokona vjen në shkelje të rëndë dhe të përsëritur të normave të sjelljes dhe solemnitetit të gjykimit.

10.5 Lidhur me pretendimin se KLP-ja nuk ka çmuar saktë veprimtarinë administrative të ILD-së

10.5.1 Lidhur me vendimin e ILD-së për shtimin e objektit të hetimit, KLP-ja prapëson se nuk mund të ndërhyjë në kompetencat e ILD-së, kur ligji shprehet qartë se i takon këtij të fundit të vendosë për shtimin e objektit të hetimit disiplinor, kur plotësohen kërkesat e ligjit. ILD-ja, sipas kompetencës së përcaktuar në nenin 125, të ligjit nr. 96/2016, ka vendosur për shtimin e objektit të hetimit disiplinor, për shkeljet disiplinore të parashikuara nga neni 148/d, pika 2, germa “a”, e Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë dhe shkelje disiplinore të parashikuara nga neni 102, pika 1, gjerat “ç”, “d”, “dh”, “g”, dhe pika 2, gjerat “a” dhe “dh” të ligjit nr. 96/2016, dhe e ka njoftuar këtë vendim si për magistratin, ashtu edhe për KLP-në, me shkresën nr. {***}, datë 30.7.2021.

10.5.2 Lidhur me pretendimin se KLP-ja dubet të kishte disponuar me pushimin e kërkesës, pasi në seancë

dëgjimore nuk është paraqitur Inspektori i Lartë i Drejtësisë, por inspektorët e autorizuar prej tij

10.5.2.1 ILD-ja, me shkresën nr. {***}, datë 13.12.2021, ka shprehur vullnetin, duke autorizuar inspektorët përkatës të kryejnë të gjitha veprimet në emër të institucionit, përfaqësim që vjen në përputhje me parashikimet e nenit 34 të ligjit nr. 44/2015 dhe nenit 32 të Kodit të Procedurës Civile. Ligji nr. 96/2016 dhe ligji nr. 115/2016, në asnjë rast nuk përmend që Inspektori i Lartë i Drejtësisë duhet të paraqitet personalisht në seancë dëgjimore. Në të kundërt, neni 214 i ligjit nr. 115/2016 përcakton se: *inspektorët i ushtrojnë detyrat e tyre në emër të Inspektorit të Lartë të Drejtësisë*. Me termin “Inspektori i Lartë i Drejtësisë”, ligji i referohet organit/institucionit që drejtohet nga inspektori, i cili me vullnetin e tij mund të delegojë përfaqësimin te nëpunësit e tij, pasi ka tagrat për të deleguar përfaqësimin, sipas ligjit Në të gjitha kontekstet, autorizimi i ILD-së për përfaqësim është në përputhje me kërkesat ligjore, dhe legjitimimi i të autorizuarve nga ana e KLP-së, si palë e interesuar në seancën dëgjimore, është tërësisht i bazuar në ligj.

10.5.3 Lidhur me pretendimin se KLP-ja nuk ka analizuar afatet e procedurave të ndjekura nga ILD-ja. Bazuar në parashikimet e nenit 118 të ligjit nr. 96/2016, KLP-ja prapëson se afati i hetimit është zgjatur si pasojë e informacionit të përcjellë nga Prokurori i Përgjithshëm, për të cilin ka arsye të përligjura për zgjatjen e afatit, pasi konstatoheshin shkelje të tjera disiplinore nga ana e magistratit, dhe se nuk rezulton që magistrati t'i jetë drejtuar me ankesë KLP-së lidhur me moszbatimin e afateve të hetimit, sipas parashikimeve të nenit 118, pika 5 e ligjit nr. 96/2016.

10.6 Lidhur me pretendimin se vendimi i KLP-së nuk pasqyron asnjë pohim/provë të magistratit dhe qëndrimet ligjore janë pasqyruar pjesërisht në vendim, KLP-ja prapëson si vijon.

10.6.1 Magjistrati ka ushtruar të drejtën e tij për të dorëzuar prova të reja, të cilat janë evidentuar qartazi në vendim. Sikundër evidentohet në paragrafin 3.4.3 të vendimit, KLP-ja vendosi të pranojë kërkesën e tij për të paraqitur prova të reja, me argumentin se për administrimin ose jo të tyre, do të shprehej në përfundim të seancës. Nuk është pranuar si provë ligji nr. 8577/2000, si fakt i njohur publik, i disponuar prej KLP-së. Provat e pranuar, evidentuar në paragrafin 3.9 të vendimit, janë



depozituar në zyrën e protokollit, pa inventar, me nr. {***} prot., datë 13.12.2021. Lidhur me pretendimin *se magjistrati ka depozituar një numër të konsiderueshëm vendimesh dhe se KLP-ja nuk ka mbajtur qëndrim rast pas rasti për secilin nga momentet e pretenduara si shkelje disiplinore*, rezulton i pavërtetë duke referuar si në regjistrimin audio të seancës, ashtu edhe në vendimin e arsyetuar të KLP-së. Dokumentet që janë depozituar prej magjistratit në zyrën e protokollit pas seancës dëgjimore, dhe për të cilat KLP-ja nuk është shprehur mbi pranueshmërinë e tyre, nuk mund të pranoheshin në cilësinë e provës.

10.6.2 Për pohimet që magjistrati ka bërë në seancë dëgjimore, i gjithë qëndrimi i tij është reflektuar në vendimin objekt ankimi, faqet 76–77 të tij, duke mos përfshirë fraza, si: “do të bëj kallëzim penal”, “mbylle, mbylle” etj., të konsideruara të panevojshme për t’u trajtuar në arsyetimin e vendimit. KLP-ja ka marrë parasysh, duke e çmuar të nevojshëm, të gjithë qëndrimin e magjistratit, bazuar në nenet 214, 281 e vijues të Kodit të Procedurës Civile, nenit 41 të ligjit për gjykatat administrative dhe nenit 100 të ligjit nr. 44/2015, duke reflektuar pretendimin e tij sipas kërkesave ligjore në vendimin e arsyetuar.

10.6.3 Lidhur me pretendimin *se KLP-ja nuk ka mbajtur qëndrim për secilën nga provat e kontestuara gjatë seancës dëgjimore dhe të nxirrte përfundime mbi pranueshmërinë e tyre, për rrjedhojë vendimi është absolutisht i pavlefshëm*, KLP-ja prapëson se qëndrimi ka qenë i qartë ndaj provave që subjekti i procedimit disiplinor ka vendosur të depozitojë në seancë. Për ankimin e magjistratit drejtuar Gjykatës Kushtetuese, me objekt: *Shfuqizimin si antikushtetues për vendimin për betimin disiplinor [...]*, si pasojë e të cilit, në kërkesat paraprake, subjekti ka kërkuar pezullimin e procedimit, KLP-ja ka vendosur rrëzimin e kërkesës, pasi i vetmi institucion kompetent për shqyrtimin e ankesave ndaj vendimeve të ILD-së, është KLP-ja. KLP-ja u shpreh se nuk ndodhej në asnjë nga kushtet e pezullimit të parashikuara nga neni 145, që referon në nenin 126 të ligjit nr. 96/2016. Analizat vjetore të Prokurorisë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec dhe dëftesa e komunikimit me nr. akti {***} e Gjykatës së Shkallës së Parë Korçë, në bazë të nenit 29 të Kodit të Procedurës Civile, janë çmuar sipas rëndësisë së tyre në marrjen e vendimit. Analizat vjetore të punës janë të njohura

nga palët, pasi janë marrë në konsideratë në fazën e hetimit disiplinor dhe sipas parashikimit të nenit 80 të ligjit nr. 44/2015, konsiderohen fakte të njohura për KLP-në. Sa më sipër, KLP-ja ka zbatuar me përpikëri procedurën ligjore për paraqitjen e provave nga ana e subjektit, duke u shprehur mbi pranueshmërinë e tyre në seancë dëgjimore, ka dhënë shpjegime të përmbledhura të vlerësimit të tyre në arsyetimin e vendimit, për rrjedhojë pretendimi se vendimi objekt ankimi është absolutisht i pavlefshëm për shkak të mosmbajtjes qëndrim për secilën provë, nuk qëndron dhe nuk duhet të merret parasysh nga Kolegji.

10.7 Lidhur me pretendimin *se është e pamundur që vendimmarrja e KLP-së të jetë e kundërt me atë të ILD-së, duke qenë se anëtarët e KLP-së janë subjekte betimi nga ILD-ja*, KLP-ja prapëson se është tërësisht i pambështetur në ligj e në prova, se është tendencioz për shkak të përsëritjes në mënyrë të shpeshtë në ankim, pa sqaruar ku mbështetet dhe ku provohet me fakte që ka ndodhur diçka e tillë, dhe se mungojnë argumentet për të provuar se KLP-ja, si organ *quasi gjyqësor*, nuk ka ofruar garanci procedurale të mjaftueshme apo anëtarët e KLP-së kanë pasur interesa personale në këtë çështje. Pavarësia në vendimmarrje e KLP-së garantohet nga Kushtetuta dhe aktet ligjore, anëtar i KLP-së është bartës i një funksioni shtetëror dhe i përgjigjet dhe i shërben vetëm ligjit⁷¹. Në të kundërt me sa pretendon magjistrati, nga praktika e nisur në fushën e procedimeve disiplinore, dëshmojnë disa vendimmarrje të KLP-së të kundërta me propozimin e ILD-së.

10.8 Lidhur me pretendimin *se për shkeljet e pretenduara ka kaluar afati 6-mujor nga koha e konstatimit të tyre e, për rrjedhojë, janë parashkruar*, KLP-ja prapëson se në referim të parashikimeve të nenit 117 të ligjit nr. 96/2016, rezulton që në këtë procedim disiplinor, për veprimtarinë e prokurorit për periudhën 2018–2021, për asnjë nga faktet nuk ka kaluar afati 5-vjeçar i parashkrimit në kohën kur ka filluar hetimi disiplinor.

11. Në përfundim të prapësimeve, KLP-ja kërkon rrëzimin e ankimit të kërkuarit Shkëlqim Kokona si të pabazuar në prova e në ligj dhe lënien në fuqi të vendimit nr. 411, datë 17.12.2021.

⁷¹ Referojuni vendimeve të Gjykatës Kushtetuese: nr. 1, datë 26.1.2021; nr. 34, datë 10.4.2017.



12. Parashtrimet e ILD-së, lidhur me shkaqet e paraqitura nga magjistrati Shkëlqim Kokona

12.1 Lidhur me pretendimet për cenimin e parimit kushtetues të procesit të rregullt ligjor dhe të neneve 6 dhe 7 të Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut. Për të garantuar pavarësinë dhe palëvizshmërisë nga detyra të magjistratit, por edhe për ruajtjen e autoritetit dhe besimit të publikut të ky funksionar, nëpërmjet ndryshimeve kushtetuese të miratuara në kuadër të reformës në drejtësi, rastet e shkarkimit apo pezullimit nga detyra të magjistratit u parashikuan në dispozita kushtetuese, përkatësisht në nenet 140 dhe 148/d të saj. Shkarkimi nga detyra është sanksioni më i rëndë disiplinor dhe për këtë shkak legjislatori e ka parashikuar dhe e ka ngritur atë në nivel kushtetues, neni 140, pika 2, shkronja “a” dhe neni 148/d, pika 2, shkronja “a”, me qëllim që të ofrojë garancitë e nevojshme për palëvizshmërinë dhe pavarësinë në ushtrimin e detyrës së magjistratit. Nga ana tjetër, ligji nr. 96/2016 parashikon në mënyrë të detajuar parimet mbi të cilat zhvillohet hetimi disiplinor, procedurën e hetimit, të drejtat dhe detyrimet e palëve të përfshira në këtë proces. Referuar ligjit në fuqi gjatë kohës së kryerjes së veprimtarisë hetimore lidhur me: marrjen e vendimeve për pushimin e procedimeve penale nr. {***} dhe nr. {***}, në kundërshtim me ligjin procedural penal; mosveprimin e prokurorit lidhur me procedimin penal nr. {***}, datë 24.2.2019; mospjesëmarrjen pa shkaqe të arsyeshme në seancën gjyqësore me objekt shuarjen e masës së sigurimit në datën 22.11.2018 dhe në seancën gjyqësore të gjykimit të themelit të çështjes në datë 26.11.2018; për çështjen me të pandehur shtetasin A. K., duke shkaktuar zvarritje të gjykimit, për të cilat nga hetimi dhe procedimi disiplinor rezultojnë e provuar se nga ana e ankuesit janë kryer shkeljet disiplinore të parashikuara nga neni 148/d, pika 2, shkronja “a” e Kushtetutës, nuk mund të nënkuptojë kurrësi që magjistrati të mos përgjigjet disiplinorisht për shkak të vakumit të përkohshëm ligjor të krijuar nga vendimmarrja e Gjykatës Kushtetuese. Shkeljet e sipërcituara gjatë periudhës së vakumit ligjor u vlerësuan bazuar në kriteret e parashikuara në nenin 148/d, pika 2, shkronja “a” e Kushtetutës, por në raport edhe me shkeljet e tjera objekt i këtij hetimi dhe procedimit disiplinor, të cilat shtrihen në periudhën 2019–2021 të veprimtarisë së

Faqe| 6350

ankuesit, si prokuror në Prokurorinë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec. Ekzistenca e vakumit të përkohshëm ligjor të shkaktuar nga vendimmarrja e Gjykatës Kushtetuese, nuk mund të interpretohet kurrësi si cenim i parimit të procesit të rregullt ligjor, të konsiderohet si shkak i shmangies nga përgjegjësia disiplinore, apo të mund të përdoret nga magjistrati si shkak për të mos përmbushur funksionin e tij në mënyrë të rregullt ose për të kryer shkelje profesionale të natyrës që diskreditojnë pozitën dhe figurën e prokurorit gjatë ushtrimit të detyrës. Çdo vlerësim i ndryshëm do të cenonte jo vetëm sistemin e përgjegjësisë dhe llogaridhënies së magjistratëve, por do të përbënte edhe precedent të rrezikshëm, duke ndikuar drejtpërdrejt në cenimin e besimit të publikut në sistemin e drejtësisë.

12.2 Lidhur me pretendimet për cenimin e parimit të procesit të rregullt ligjor gjatë hetimit disiplinor, ILD-ja parashtron se gjatë procesit të hetimit disiplinor, por edhe gjatë zhvillimit të procedimit disiplinor në Këshillin e Lartë të Prokurorisë, magjistratit i janë siguruar të gjitha të drejtat dhe garancitë e parashikuara nga neni 42, pika 2 e Kushtetutës, neni 6 i Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut, si dhe ato të parashikuara nga ligji nr. 96/2016 dhe në këtë këndvështrim, parimi i procesit të rregullt ligjor rezultojnë të jetë respektuar në të gjitha elementet e tij.

12.2.1 Lidhur me pretendimin për cenim të së drejtës për t'u njohur me natyrën dhe shkakun e akuzës administrative, bazuar në kërkesat e neneve 123, pika 3, shkronja “dh”, 124 dhe 129 të ligjit nr. 96/2016, si dhe të neneve 35, 42, 45, 78 të ligjit nr. 44/2015, nëpërmjet shkresës nr. {***} prot., datë 14.6.2021, magjistratit i është njoftuar vendimi nr. {***} prot., datë 11.6.2021, i ILD-së “Për fillimin e hetimit disiplinor” dhe i janë bërë me dije të drejtat dhe detyrimet⁷². Nga ana e magjistratit, rezultojnë se nuk janë parashtruar argumente apo prova në mbrojtje të interesave të tij në këtë procedurë hetimore

⁷² Të drejtat dhe detyrimet, si : (i) të përfaqësohet vetë ose nëpërmjet një përfaqësuesi të zgjedhur sipas parashikimeve në Kodin e Procedurave Administrative; (ii) aksesit në dosjen e hetimit duke kërkuar edhe kopje të akteve të saj, në atë masë që është në përputhje me objektin e hetimit; (iii) të dorëzojë parashtrësë dhe dokumente mbështetëse brenda tri javëve nga marrja e vendimit të fillimit të hetimit disiplinor; (iv) të kërkojë dakordësi mbi marrëveshjen e përbashkët të pranimit lidhur me shkeljen disiplinore që i atribuohet; (v) të drejtën të njoftohet për çdo vendim që do të merret gjatë hetimit disiplinor; (vi) të ushtrojë të drejtën e ankimit ndaj atyre vendimeve.



administrative, por është paraqitur vetëm një kërkesë në të cilën shprehet se: [...] *Sa më sipër, kërkojmë të verifikohet ankesa nga ana juaj në mënyrë urgjente pasi ka sjellë pasojë të pariparueshme për hetimin dhe gjykimin e mëtejshëm të çështjes sime dhe personat përgjegjës të vihen para përgjegjësisë administrative dhe penale [...]. Për këtë, duhet të pezulloni hetimin disiplinor derisa të përfundojnë gjykimi i padisë për shpifje dhe proceset hetimore në ngarkim të zotit E. K. etj., që janë në proces hetimi.* Bashkëlidhur kërkesës, magjistrati ka paraqitur padinë për shpifje të depozituar pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Korçë, drejtuar shtetasit B. Sh. në cilësinë e anëtarit të Këshillit të Lartë të Prokurorisë, shtetases D. B. në cilësinë e prokurores pranë Prokurorisë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec, ndaj shtetases E. M. në cilësinë e gjyqtarës së Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Pogradec dhe ndaj avokatit G. B., si të akuzuar për veprën penale të “Shpifjes” të kryer botërisht, parashikuar nga neni 120/2 i K.Penal, për të cilën nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Korçë është dërguar informacioni se çështja është pushuar me vendimin nr. {***}, datë 22.9.2021⁷³. Në raportin e hetimit disiplinor, në paragrafin 63.2 të tij, janë dhënë arsyet e mosmarrjes në konsideratë të kërkesës së magjistratit për pezullimin e hetimit disiplinor për shkak të mospërmbylljes së kriterëve të parashikuara në nenin 126 të ligjit nr. 96/2016⁷⁴. Për sa rezulton e provuar se gjatë

⁷³ Shih shkresat nr. {***} prot., datë 15.7.2021, nr. {***} prot., datë 29.7.2021, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Korçë, regjistruar në ILD me nr. {***} prot., datë 19.7.2021 dhe me nr. {***} prot., datë 2.8.2021; shih shkresën me nr. {***} prot., datë 1.9.2021, e regjistruar në ILD me nr. {***} prot., datë 3.9.2021, me të cilat paraqitet informacioni i shoqëruar me akte, sipas të cilit pranë kësaj gjykate figuron e regjistruar çështja penale me nr. regjistri themeltar {***} datë regjistrimi 29.6.2021, pushuar me vendimin nr. {***}, datë 22.9.2021.

⁷⁴ Padia penale e prokurorit orientohet në drejtim të faktit se nga ana e të akuzuarve, ku përfshihet edhe prokurore D.B., në bashkëpunim me njëri-tjetrin kanë përgatitur dokumentacion të falsifikuar dhe se kanë shpifur ndaj atij, duke përhapur thënie dhe dhënë informacione, duke e ditur se janë të rreme, por pa u ndalur konkretisht në përmbajtjen e tij se cilat janë këto informacione, memo apo shkresa zyrtare që të ishte e mundur për të kuptuar se bëhej fjalë për të njëjtat fakte të cilat janë konsideruar se përbëjnë shkelje disiplinore. Të ndodhur në këto rrethana dhe duke pasur parasysh se për këtë çështje penale në Gjykatën e Rrethit Gjyqësor Korçë, nuk është mbajtur asnjë seancë gjyqësore ku prokurori Shkëlqim Kokona të paraqitej dhe të shpjegonte konkretisht faktet objekt padie penale, nuk mund të konkludohet se jemi në kushtet për t'u vlerësuar pezullimi i hetimit disiplinor referuar parashikimeve të nenit 126 të ligjit nr. 96/2016.

procedurës së hetimit disiplinor i është garantuar e drejta për t'u njohur me hetimin disiplinor që po zhvillohej ndaj tij, si dhe e drejta për t'u mbrojtur dhe paraqitur parashtrime në përpunje me afatet ligjore, mosveprimi i magjistratit nuk mund të interpretohet kurrësi si cenim i elementeve të një procesi të rregullt ligjor.

12.2.2 Magjistrati rezulton të jetë njoftuar edhe në lidhje me vendimarrjen nr. {***}, datë 30.7.2021, “Për shtimin e objektit të hetimit”, vendim i cili i është përcjellë së bashku me aktin e njoftimit të të drejtave në adresën e ushtrimit të funksionit të magjistratit, nëpërmjet shkresës nr. {***}, datë 30.7.2021, dhe nr. {***}, datë 30.7.2021. Sipas korrespondencës me Prokurorinë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec, këto shkresa rezultojnë të regjistruara pranë këtij institucioni, por nuk janë pranuar të merren në dorëzim nga ana e ankuesit⁷⁵. Edhe në këtë rast, nga ILD-ja janë kryer të gjitha veprimet e nevojshme procedurale në funksion të materializimit të së drejtës së subjektit të hetimit disiplinor për t'u njohur me objektin e hetimit, për t'u dëgjuar dhe për të paraqitur argumentet e tij në përpunje me afatet ligjore, si pjesë e procesit të rregullt ligjor. Refuzimi i magjistratit për t'u informuar mbi akte të lidhura me hetimin disiplinor të nisur ndaj tij, sikundër vendimi për shtimin e objektit të hetimit disiplinor, nuk mund të argumentohet kurrësi si cenim i së drejtës për një proces të rregullt ligjor, i cili është respektuar në të gjithë komponentët e tij gjatë hetimit dhe procedimit disiplinor.

12.2.3 Lidhur me pretendimin për cenim të së drejtës për t'u mbrojtur me avokat, ILD-ja parashtron se gjatë fazës së hetimit disiplinor, magjistrati nuk është shprehur se kërkonte mbrojtjen e interesave të tij nëpërmjet një avokati duke njoftuar dhe të dhënat e tij me qëllim komunikimin e akteve. Fakti që ankuesi nuk ka zgjedhur dhe nuk ka njoftuar zgjedhjen e mbrojtësit gjatë procedurës hetimore nuk mund të interpretohet në asnjë rast si mohim i së drejtës për t'u mbrojtur.

12.2.4 Lidhur me pretendimin për mosrespektim të afateve ligjore në fillimin e hetimit disiplinor, ILD-ja parashtron se afati 3-mujor i parashikuar në nenin 118 nuk ka karakterin e një afati prekluziv, por

⁷⁵ Shkresa me nr. {***} prot., datë 17.9.2021, e Prokurorisë pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Pogradec.



është një afat i vendosur në dispozicion të organit të hetimit disiplinor për të marrë një vendim për arkivim të ankesës apo fillimin e hetimit disiplinor. Në rastin e këtij hetimi disiplinor, i janë nënshtruar verifikimit disa ankesa, duke konsideruar që kërkesa e fundit është regjistruar me nr. {***} prot., datë 8.3.2021, ndërsa hetimi disiplinor ndaj ankuesit është filluar më datë 11.6.2021. Hetimi disiplinor është zhvilluar në përputhje me nenin 118 të ligjit nr. 96/2016, respektivisht paragrafët 2 dhe 3 të tij që parashikojnë si afat për realizimin e hetimit disiplinor dhe paraqitjen e raportit të hetimit afatin 6-mujor nga dita e marrjes së vendimit për fillimin e hetimit.

12.2.5 *Lidhur me pretendimin për mungesën e legjitimitetit të inspektorëve për të përfaqësuar kërkuuesin*, në procedimin disiplinor të zhvilluar përpara KLP-së, ILD-ja e vlerëson tërësisht të pambështetur, në referim të parashikimeve të nenit 38, të ligjit nr. 44/2015⁷⁶. Gjithashtu, vlerëson se legjitimiteti i inspektorëve për të përfaqësuar ILD-në gjatë procedimit disiplinor, është verifikuar nga KLP-ja si një detyrim i parashikuar në nenin 30 të rregullores “Mbi funksionimin e Komitetit Disiplinor për zhvillimin e procedurave disiplinore ndaj prokurorëve”⁷⁷, pas hapjes së seancës dëgjimore.

12.3 *Lidhur me pretendimin se shkeljet e rënda profesionale janë fiktive dhe të rreme*, ILD-ja parashtron se gjatë hetimit disiplinor dhe procedimit disiplinor u provua se nga ankuesi Shkëlqim Kokona, gjatë ushtrimit të funksionit si prokuror në Prokurorinë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec, për periudhën hetimore 2018–2021, janë kryer veprime/mosveprime dhe janë shfaqur sjelljet, që përbëjnë shkelje të rënda profesionale dhe etike që diskreditojnë pozitën dhe figurën e prokurorit gjatë ushtrimit të detyrës. Në këndvështrim të analizës së elementeve të referuar në vendimin nr. 75/2002 të Gjykatës Kushtetuese⁷⁸, në raport me sjelljen e prokurorit Shkëlqim Kokona, ILD-së i rezultojnë se:

⁷⁶ Kodi i Procedurave Administrative, në nenin 38, parashikon të drejtën e palëve në një procedurë administrative për të zgjedhur përfaqësues, me qëllim kryerjen e disa ose të gjitha veprimeve procedurale gjatë kësaj procedure.

⁷⁷ Miratuar me vendimin nr. {***}, datë 17.11.2020, të KLP-së.

⁷⁸ Gjykata Kushtetuese, në vendimin 75/2022 arsyeton se: “Shprehja “akte e sjellje që diskreditojnë rëndë pozitën dhe figurën [...]”, parashikuar nga nenet 128, 140 dhe 149, pika 2 e Kushtetutës, përmbledh në vetvete një sërë elementesh, të cilat mund Faqe| 6352

12.3.1 Për sa i takon elementit të rrethanave të kryerjes së tyre, gjatë hetimit disiplinor rezultoi e provuar se magjistrati Shkëlqim Kokona:

- Në kundërshtim me nenet 24 dhe 25, 304 e vijues të KPrP, nenin 3, të ligjit nr. 96/2016, nenet 4, 5, 6 dhe 11, të ligjit nr. 97/2016, ka refuzuar marrjen në dorëzim të dosjeve të ardhura nga ish-Prokuroria për Krime të Rënda dhe të shortuara më datë 6.1.2020; ka refuzuar ushtrimin e ndjekjes penale të dy kallëzimeve me nr. {***} dhe {***}, si dhe ka refuzuar marrjen në dorëzim të dosjeve të prokurorit S. K. për shkak të largimit të tij, të shortuara sipas shortit të datës 9.6.2020.

- Nuk ka përmbushur funksionin e tij për përfaqësimin në gjyq të çështjeve pa shkaqe të arsyeshme duke u bërë shkak për shtyrje të tyre, përkatësisht nuk ka marrë pjesë dhe është bërë shkak për shtyrje, në seancat gjyqësore për gjykimin e të pandehurit A.K., për shqyrtimin e kërkesës për zëvendësimin e masës së sigurimit të shtetasit R. A., dhe të gjykimit të të pandehurit O. V.; mosparaqitje për shkaqe të paarsyeshme në seancat e datave 3.1.2021 dhe 4.1.2021 për gjykimin e çështjes me objekt “zbatimin e masës së sigurimit” ndaj të pandehurit E. K.

- Nëpërmjet mosveprimit të tij lidhur me procedimin penal nr. {***}, datë 24.2.2019, ka shkaktuar zvarritje në kryerjen e veprimeve hetimore për rreth 3 muaj.

- Ka vepruar në kundërshtim me parashikimet e neneve 328 dhe 329/a, të KPrP-së në marrjen e vendimeve për pushimin të çështjeve nr. {***} të vitit 2018, nr. {***} të vitit 2018, nr. {***}, datë 17.2.2021, nr. {***}, datë 17.10.2020, nr. {***}, datë 9.1.2021 dhe nr. {***}, duke mos marrë parasysh udhëzimet përkatëse jodetyruese për çështje konkrete të nxjerra nga ana e drejtuesit të Prokurorisë për mbarëvajtjen e efencës së hetimit të çështjes.

- Nuk ka respektuar udhëzimin e detyrueshëm të Prokurorit të Përgjithshëm nr. {***}, datë

dhe dubet të identifikohen rast pas rasti nga organi përkatës që merr vendimin për shkarkimin e gjyqtarit të Gjykatës Kushtetuese, të gjyqtarit të Gjykatës së Lartë dhe Prokurorit të Përgjithshëm. Ato janë të lidhura me aktet dhe sjelljet e parregullta e të padenja që këta funksionarë të lartë kryejnë gjatë ushtrimit të detyrës, për shkak të saj, por edhe jashtë detyrës. Këto veprime apo mosveprime që analizohen në bazë të rrethanave të kryerjes së tyre, momentit subjektiv, si dhe nga dëmet që ato i sjellin shoqërisë e shtetit, janë të asaj natyre që e bëjnë të pamundur kryerjen e mtejshme të funksioneve kushtetuese nga këto subjekte”.



10.12.2019, i nxjerrë për marrjen e masave administrative dhe procedurale me rastin e fillimit të funksionimit të Prokurorisë së Posaçme, jo vetëm nëpërmjet mosshpalljes së moskompetencës dhe dërgimit të akteve prokurorisë kompetente, por edhe duke vepruar me kryerjen e veprimeve hetimore.

- Në shkelje të detyrimit për përmbushjen e funksioneve, nuk ka nxjerrë urdhrat e ekzekutimit për vendimin penal nr. {***}, datë 16.12.2019, me të pandehurin M.M; urdhrin e ekzekutimit të masës mjekësore, mjekim i detyruar ambulator i vendosur nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Pogradec, me nr. {***}, datë 9.1.2020, për shtetasin N. T.; gjatë periudhës 2019–2021, nuk ka nxjerrë urdhrat për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të dënimit me burgim, për të cilat është aplikuar pezullimi i ekzekutimit me kusht, sipas nenit 59, të Kodit Penal, të cilat kanë sjellë si pasojë edhe vonesa në nxjerrjen e këtyre urdhrave nga drejtuesi i Prokurorisë apo prokuror tjetër për disa raste dhe, për rrjedhojë, cenim të të drejtave dhe lirive të personit të gjykuar.

- Në marrjen e vendimeve në kundërshtim me ligjin, në mënyrë të vetëdijshme për veprimin e kryer, duke u shkaktuar dëm viktimave në këto çështje, të cilave nuk u garantohet zbatimi i një procedure të ligjshme për të vënë para përgjegjësisë personat të cilët u kanë shkaktuar dëm.

- Ka shkelur në mënyrë të përsëritur dhe të rëndë të rregullat e solemnitetit, rregullat e mirësjelljes në marrëdhëniet me palët, me drejtuesit e prokurorisë, me gjyqtarët, me oficerë të policisë gjyqësore, si dhe me personelin e administratës së prokurorisë dhe të gjykatës nëpërmjet përdorimit të fjalëve që cenojnë nderin dhe dinjitetin si personal, edhe profesional të eprorëve të tij, të subjekteve procedurale, oficerë të policisë gjyqësore, gjyqtarë, avokatë e të pandehur, dhe të punonjësve të administratës së prokurorisë dhe gjyqësore, të shoqëruar me përdorimin e toneve të larta të zërit, kryerjen e veprimeve të orientuara në drejtim të dhunës fizike ndaj drejtuesve të prokurorisë; cenimin e solemnitetit në gjykim; si dhe përsëritjen e vazhdueshme të tyre.

12.3.2 Për sa i takon momentit subjektiv, rezulton se nga magjistrati:

- Janë ndërmarrë veprimet/mosveprimet dhe sjellje të cilat përbëjnë mospërmbushje të detyrës së prokurorit, si dhe janë shfaqur sjellje joprofesionale

e joetike gjatë ushtrimit të funksionit, të cilat diskreditojnë pozitën dhe figurën e magjistratit, si dhe dëmtojnë besimin e publikut në sistemin e drejtësisë.

- Shkeljet e ankuesit të cilat janë kryer në mënyrë të drejtpërdrejtë, të vazhduar, të vullnetshme, të pajustificuar nuk janë të natyrës së gabimeve në interpretimin apo zbatimin e legjislacionit material dhe procedural, por janë kryer me dashje, duke synuar edhe ardhjen e pasojës.

12.3.3 Në lidhje me elementin e tretë, atë të pasojave që i shkaktohen shoqërisë, shkeljet disiplinore të kryera nga ankuesi kanë sjellë pasoja, jo vetëm në cenimin e imazhit të prokurorit dhe humbjen e besimit ndaj tij, por kanë cenuar edhe besimin e publikut në sistemin e drejtësisë, nocion i përcaktuar në nenet 3 dhe 4, të ligjit nr. 96/2016, ku parashikohet se sjellja e magjistratit është e lidhur me garantimin e ruajtjes e forcimit të besimit të publikut te sistemi i drejtësisë. Referuar parimeve të Bangalores⁷⁹, cenimi edhe vetëm i parimeve të etikës, në marrëdhëniet e punës apo edhe jashtë saj, mund të përbëjë shkak për cenimin e besimit të publikut te sistemi i drejtësisë.

12.4 Në përfundim, ILD-ja vlerëson se veprimet/mosveprimet e sjelljet e ndërmarra nga ana e magjistratit Shkëlqim Kokona, në tërësinë e tyre përbëjnë shkelje të rënda profesionale që diskreditojnë pozitën dhe figurën e prokurorit gjatë ushtrimit të detyrës, dhe të parashikuara si të tilla nga neni 148/d, pika 2, shkronja “a” e Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë dhe shkelje disiplinore të parashikuara nga neni 102, pika 1, shkronja “b”, nënpika “ii”, neni 102, pika 1, shkronjat “ç”, “d”, “dh”, “g” dhe neni 102, pika 2, shkronjat “a” dhe “dh” të ligjit nr. 96/2016 “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar, përbëjnë “Shkelje shumë të rëndë disiplinore” dhe kërkon nga Kolegji rrëzimin e ankimit të ankuesit Shkëlqim Kokona dhe lënien në fuqi të vendimit nr. 411, datë 17.12.2021, të Këshillit të Lartë të Prokurorisë “Për caktimin e masës disiplinore ndaj magjistratit Shkëlqim Kokona,

⁷⁹ Standarde të sjelljes etike të gjyqtarëve janë shtjelluar shternueshëm dhe vazhdojnë të shtjellohen nga Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut, Zyra e Kombeve të Bashkuara për Drogën dhe Krimin (UNODC), Këshilli Konsultativ i Gjyqtarëve Evropianë (CCJE), si dhe organet e qeverisjes së gjyqësorit në shumicën e vendeve anëtare të Këshillit të Evropës dhe Shteteve të Bashkuara të Amerikës.



prokuror në Prokurorinë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec”.

II. Vlerësimi i Kolegjit të Posaçëm të Apelimit

A. Për legjitimitimin e ankuesit

13. Juridiksioni Disiplinor i Kolegjit të Posaçëm të Apelimit është një juridiksion kushtetues, i cili do të shoqërojë veprimtarinë e tij gjatë mandatit 9-vjeçar (nëntëvjeçar), sipas parashikimeve të nenit 179, pika 7 e Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, i cili përcakton: *Gjatë mandatit të tyre nëntëvjeçar, gjyqtarët e Kolegjit të Apelimit, sipas nenit 179/b, kanë juridiksion disiplinor ndaj gjyqtarëve të Gjykatës Kushtetuese, anëtarëve të Këshillit të Lartë Gjyqësor, anëtarëve të Këshillit të Lartë të Prokurorisë, Prokurorit të Përgjithshëm dhe Inspektorit të Lartë Drejtësisë. Kolegji i Apelimit shqyrton ankimet ndaj vendimeve të Këshillit të Lartë Gjyqësor, Këshillit të Lartë të Prokurorisë dhe Inspektorit të Lartë të Drejtësisë për vendosjen e masave disiplinore, përkatësisht ndaj gjyqtarëve, prokurorëve dhe inspektorëve të tjerë.*

13.1 Në vijim të këtij parashikimi kushtetues, neni 5, pika 3 e ligjit nr. 84/2016 “Për rivlerësimin kalimtar të gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”, i përcakton Kolegjit të Posaçëm të Apelimit ndër të tjera bazën ligjore, mbi të cilën do të procedojë gjatë ushtrimit të funksionit të tij kushtetues që lidhet me Juridiksionin Disiplinor, konkretisht: *Kolegji i Apelimit gjatë mandatit të tij, në përputhje me Kushtetutën, ligjin “Për organizimin dhe funksionimin e Gjykatës Kushtetuese” dhe legjislacionit që rregullon çështjet e qeverisjes së sistemit të drejtësisë, ka juridiksion të shqyrtojë: [...] b) ankimet kundër vendimeve të Këshillit të Lartë Gjyqësor, Këshillit të Lartë të Prokurorisë dhe Inspektorit të Lartë të Drejtësisë për vendosjen e masave disiplinore ndaj gjyqtarëve, prokurorëve dhe inspektorëve të tjerë.*

13.2 Çështja e legjitimitimit është vlerësuar nga Gjykata Kushtetuese si një ndër aspektet kryesore që lidhet me inicimin e një procesi kushtetues. Sipas neneve 131, pika 1, shkronja “P” dhe 134, pika 1, shkronja “i” dhe pika 2 e Kushtetutës, si dhe nenit 71, të ligjit nr. 8577/2000, çdo individ, person fizik ose juridik, subjekt i së drejtës private dhe publike, mund të vërë në lëvizje Gjykatën Kushtetuese për gjykimin përfundimtar të ankesave kundër çdo akti të pushtetit publik ose vendimi gjyqësor që cenon të drejtat dhe liritë themelore të garantuara në Kushtetutë.

13.3 Ankimi kushtetues individual duhet të plotësojë kriteret e nenit 71/a, të ligjit nr. 8577/2000,

që lidhen me shterimin e mjeteve juridike, afatin e paraqitjes së kërkesës, pasojat negative të pësuar në mënyrë të drejtpërdrejtë e reale, si dhe mundësinë për rivendosjen e së drejtës së shkelur.

13.4 Në çështjen objekt shqyrtimi, lidhur me legjitimitimin e ankuesit, Kolegji vlerëson se kërkuesi Shkëlqim Kokona legjitimohet *ratione personae*, pasi vendimi i Këshillit të Lartë të Prokurorisë të cilin ka ankimuar në Kolegjin e Posaçëm të Apelimit, është marrë në kuadrin e një procedimi disiplinor ndaj tij dhe kërkuesi ka interes të drejtpërdrejtë në çështjen e parashtruar.

13.5 Në lidhje me shterimin e mjeteve juridike, në kuptim të nenit 131, pika 1, shkronja “P” e Kushtetutës, konstatohet se neni 192, pika 1 e ligjit nr. 115/2016, parashikon se vendimet e Këshillit të Lartë të Prokurorisë për masat disiplinore ndaj prokurorëve ankimohen në Gjykatën Kushtetuese. Bazuar në nenin 179, pika 7 e Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë, juridiksionin disiplinor kundër vendimeve të Këshillit të Lartë të Prokurorisë, gjatë mandatit 9-vjeçar (nëntëvjeçar), e ushtron Kolegji i Posaçëm të Apelimit. Pra, ankuesi nuk ka mjet tjetër ligjor ankimi, përveç kërkesës drejtuar Kolegjit të Posaçëm të Apelimit.

13.6 Kërkuesi legjitimohet edhe *ratione temporis*, pasi vendimi i Këshillit të Lartë të Prokurorisë që ankimohet, është i datës 17.12.2021, ndërsa kërkesa e ankuesit është protokolluar në Kolegjin e Posaçëm të Apelimit më datë 4.2.2022, dhe është regjistruar pas plotësimit të dokumentacionit, në datën 16.2.2022, pra brenda afatit ligjor 4-mujor të përcaktuar nga neni 71/a, pika 1, shkronja “b” e ligjit nr. 8577/2000.

13.7 Për sa i takon legjitimitimit *ratione materiae*, Kolegji çmon se pretendimet e ankuesit ndaj vendimit nr. 411, datë 17.2.2021, të Këshillit të Lartë të Prokurorisë, janë pretendime që *prima facie* hyjnë në juridiksionin disiplinor të Kolegjit të Posaçëm të Apelimit dhe do të shqyrtohen në vijim.

14. Vlerësimi i Kolegjit mbi shkaqet e ankimit të magistratit Shkëlqim Kokona, lidhur me cenimin e procesit të rregullt ligjor dhe parimin e sigurisë juridike

14.1 Magjistrati Shkëlqim Kokona pretendon se vendimi i KLP-së nr. 411, datë 17.12.2021, është



marrë në kundërshtim me ligjin procedural civil dhe administrativ dhe në kundërshtim me ligjin nr. 49/2012 “Për gjykatat administrative dhe gjykimin e mosmarrëveshjeve administrative”, të ndryshuar.

14.1.1 Kolegji, pasi u njoh me këtë shkak ankimi, si dhe me parashtrimet e subjekteve të interesuara, e vlerëson të pabazuar pretendimin se seanca dëgjimore është zhvilluar në mungesë të përfaqësuesit të magjistratit, pavarësisht kërkesës së tij për të pasur mundësinë të mbrohet me avokat. Nga analiza e vendimit objekt ankimi, rezulton se KLP-ja ka përmbushur detyrimin e nenit 141, pika 2, shkronja “dh” e ligjit nr. 96/2016, ku në njoftimin për fillimin e procedimit disiplinor, ka bërë të ditur edhe të drejtën e përfaqësimit me avokat⁸⁰. Megjithatë i njoftuar nga KLP-ja për të drejtën e përfaqësimit, magjistrati nuk është paraqitur me përfaqësues në seancë, në kërkesat paraprake nuk është shprehur lidhur me përfaqësimin me avokat, për pyetjen e drejtuar në seancë: *nëse ai e disponon në seancën dëgjimore për t’u përfaqësuar me avokat*⁸¹, magjistrati në përgjigje, është shprehur: *[...] nuk ka lidhje qëndrimi im, qëndrimi im i tanishëm është që kërkesa dhe vendimmarrja e ILD-së, gjithë akti është absolutisht i pavlefshëm, sepse atij nuk i është dhënë mundësia gjatë fazës së hetimit administrativ të kishte një avokat, prandaj ka kërkuar pavlefshmërinë e aktit [...].* Gjatë zhvillimit të seancës dëgjimore, dëshmohet pjesëmarrje aktive e magjistratit pa asnjë kërkesë lidhur me mbrojtjen me avokat dhe vetëm në përfundim të seancës dëgjimore, është shprehur: *[...] faleminderit z. Kryetar, kthehemi në pikën e parë, i gjithë procesi është nul sepse kërkoj asistencën e avokatit. I gjithë procesi është nul z. Kryetar, po nuk më sigurojat avokat. Faleminderit.* Kërkesa e magjistratit për t’i siguruar avokat nuk është e bazuar në kuptim të nenit 36 të ligjit nr. 44/2015, i cili parashikon detyrimin e organit procedues për të pezulluar procedurën dhe për t’i kërkuar organit kompetent caktimin e përfaqësuesit ligjor kur pala nuk ka zotësi të plotë ose ka zotësi të kufizuar për

të vepruar. Për sa magjistrati ka zgjedhur të vetëpërfaqësohet në seancën dëgjimore, sipas parashikimeve të nenit 22 të Kodit të Procedurës Civile, që përcakton: *palët mund të mbrohen vetë, përveç rasteve kur përfaqësimi është i detyrueshëm*, dhe pikës 1 të nenit 35, të ligjit nr. 44/2015 që përcakton se: *Pala mund t’i kryejë të gjitha veprimet procedurale personalisht ose nëpërmjet përfaqësuesit, në përputhje me parashikimet e këtij Kodi*, dhe prej tij nuk është kryer asnjë veprim sipas parashikimeve të nenit 38 të po këtij ligji lidhur me përfaqësimin⁸², deklarimi i tij në përfundim të seancës dëgjimore lidhur me përfaqësimin vlerësohet nga Kolegji si një përpjekje në funksion të zvarritjes së procedimit disiplinor të zhvilluar nga KLP-ja ndaj tij.

14.1.1.1 Magjistrati pretendon se edhe gjatë hetimit administrativ i është mohuar e drejta e këshilluesit “avokat”, që sipas tij ka sjellë pasoja për efektivitetin e mbrojtjes në hetimin administrativ, pa referuar asnjë të dhënë për kohën dhe mënyrën se si është kërkuar prej tij në ILD përfaqësimi me avokat. Nga aktet në fashikuj, nuk rezulton që gjatë hetimit disiplinor, magjistrati të ketë kërkuar mbrojtjen e interesave të tij nëpërmjet një avokati, duke njoftuar dhe të dhënat e tij, me qëllim komunikimin e akteve. Në këtë situatë faktike, Kolegji vlerëson se pretendimi për mohim të së drejtës për t’u mbrojtur me avokat gjatë hetimit disiplinor në ILD, mbetet në nivel deklarativ dhe i paprovuar e, për rrjedhojë, i pabazuar.

14.1.2 Kolegji e vlerëson të pabazuar pretendimin se zhvillimi i seancës dëgjimore *on-line* është i paligjshëm, duke qenë se standardet e krijuara me aktin normativ nr. 9 të vitit 2020, nuk përbëjnë më një standard sigurie shëndetësore dhe ligji procedural nuk parashikon zhvillimin e procedurave dhe seancave *on-line*, por vetëm nëpërmjet ballafaqimit të palëve përpara gjykatës/organit publik. Referuar rregullores “Për marrjen e masave organizative për ushtrimin e veprimtarisë së institucioneve të administratës

⁸⁰ Shkresa nr. {***} prot., datë 21.10.2021, “Njoftim për fillim procedimi disiplinor dhe njohje me të drejtat”; shkresa nr. {***} prot., datë 21.10.2021, me lëndë “Njoftim vendimi për caktimin e datës së seancës dëgjimore mbi procedimin disiplinor”, ka njoftuar subjektin për datën dhe orën e seancës, vendin, si dhe të drejtën për të paraqitur parashitë me shkrim të paktën një javë përpara datës së seancës [në adresë të KLP-së ose përmes postës elektronike].

⁸¹ Paragrafi 3.5, faqe 75, e vendimit të KLP-së.

⁸² Kodi i Procedurave Administrative, në neni 38, “Përfaqësuesi i zgjedhur”, parashikon: 1. Pala mund të zgjedhë një përfaqësues, me qëllim kryerjen e disa ose të gjitha veprimeve procedurale në procedurën administrative, përveç rastit kur kërkohet që vetë pala personalisht, të japë një deklaratë ose të kryejë një veprim tjetër procedural. 2. Zgjedhja e përfaqësuesit, sipas pikës 1 të këtij neni, bëhet në formë të shkruar, deklarohet verbalisht përpara organit publik dhe regjistrohet nga ky fundit ose në çdo formë tjetër të përshtatshme. 3. Zgjedhja e përfaqësuesit është e vlefshme nëse bëhet në formën e përcaktuar në pikat 1 dhe 2 të këtij neni [...].



shtetërore gjatë gjendjes së pandemisë së shkaktuar nga COVID-19”, miratuar më datë 23.10.2020, me urdhër nga Sekretari i Përgjithshëm i KLP-së, në nenin 6 të saj, “Minimizimi i riskut të infektimit nga Covid-19 gjatë mbledhjeve”, përcaktohet se: *vetëm në rastin kur mbledhja nuk mund të zhvendësohet nga një video-konferencë mund të bëhet i mundur takimi ballë për ballë, duke plotësuar kushtet e vendosura prej pandemisë, sikundër numri i reduktuar i pjesëmarrësve në mbledhje dhe distanca së paku dy metra larg njëri-tjetrit*. Nga informacioni i marrë nga burime të hapura⁸³, rezulton se KLP-ja, përmes deklaratës publike të datës 19.11.2021, ka informuar se në respektim të masave për përballimin e situatës së krijuar nga pandemia, zhvillimi *on-line* përmes platformës *zoom* i seancave plenare, është ndjekur nga subjektet e interesuara, dhe se *prania fizike në ambientet ku zhvillohen seancat plenare do të jetë e kufizuar, për sa kohë ndodhemi në kushtet e pandemisë COVID-19*. Në këtë situatë faktike, akti i KLP-së, i bazuar në të drejtat dhe liritë themelore të sanksionuara në nenin 17 të Kushtetutës: [...] *Kufizimi dubet të jetë në përpjesëtim me gjendjen që e ka diktuar atë [...]. Këto kufizime nuk mund të cenojnë thelbin e lirive dhe të të drejtave [...]*, ka vendosur rregulla që japin garanci për pjesëmarrësit, me qëllim parandalimin e rrezikut dhe mënjanimin e pasojave të shkaktuara prej pandemisë, por pa cenuar të drejtën e subjektit të procedimit për t’u dëgjuar drejtpërdrejt nga KLP-ja, për rrjedhojë pa cenuar parimet e procesit të rregullt ligjor. Referuar numrit të pjesëmarrësve, zhvillimi i seancës dëgjimore *on-line* vjen në përputhje me parashikimet në aktin e sipërcituar, i cili rezulton të jetë zbatuar nga KLP-ja në veprimtarinë e saj gjatë kësaj periudhe, me qëllim parandalimin dhe mënjanimin e pasojave të ardhura prej pandemisë. Në respektim të garancive kushtetuese që nuk lejojnë që masat për shkak të gjendjes së shkaktuar nga pandemia të shmangin parimin e proporcionalitetit dhe të garancisë së thelbit, Kolegji vëren se magjistrati është njoftuar për zhvillimin e seancës dëgjimore *on-line* dhe nuk ka ngritur pretendime, po ashtu nga përmbajtja e vendimit objekt ankimi dhe nga regjistrimi audio i seancës dëgjimore, që nga nisja e saj, gjatë zhvillimit, si dhe në përfundim të seancës,

konstatohet se nga ana e magjistratit nuk ka pasur asnjë shqetësim apo pretendim për cenim të së drejtës për t’u dëgjuar drejtpërdrejt nga organi procedues, KLP-ja. Për rrjedhojë, dëshmohet se zhvillimi i seancës dëgjimore *on-line* është gjetur i përshtatshëm edhe prej vetë magjistratit, sikundër parashikon pika 1 e nenit 88 të KPrA-së: *E drejta e palës për t’u dëgjuar ushtrohet në çdo formë të përshtatshme dhe brenda afatit të përcaktuar nga organi publik*.

14.1.2.1 Gjykata Kushtetuese në jurisprudencën e saj ka trajtuar të drejtën e pjesëmarrjes dhe të drejtën për t’u dëgjuar, si të drejta të lidhura ngushtësisht me njëra-tjetrën⁸⁴. Gjykata Evropiane e të Drejtave të Njeriut në një sërë vendimesh të saj, ka theksuar se: *Konventa nuk ka për qëllim të mbrojtë të drejtat në mënyrë teorike dhe zhgënjyese, por të garantojë të drejta praktike dhe të efektshme, sidomos për sa i përket së drejtës për t’u paraqitur para një gjykate dhe se e drejta e garantuar në nenin 6, pika 1 e KEDNJ-së nënkupton medoemos të drejtën “për një dëgjuesë publike”*⁸⁵. Lidhur me respektimin e kërkesave për “barazinë e armëve”, si aspekt i procesit të rregullt, GjEDNJ-ja shprehet se: *“barazi armësh” do të thotë që secilës palë dubet t’i sigurohen mundësitë përkatëse për t’i parashtruar çështjet e saj në kushte që nuk e venë atë në gjendje shumë më pak të favorshme se sa palën e kundërt*”⁸⁶. Referuar jurisprudencës së sipërcituar, e drejta për t’u dëgjuar nga gjykata është një element i rëndësishëm i procesit të rregullt ligjor, për faktin se shërben për të mbrojtur në substancë të drejtën që pretendohet si e shkelur, dhe lidhet kryesisht me

⁸⁴ Shih vendimet e Gjykatës Kushtetuese nr. 12/2005, ku gjykata shprehet: “Nëpërmjet pjesëmarrjes dhe krijimit të kushteve për t’u dëgjuar, individëve u krijohen mundësi të barabarta për deklaratimet e tyre, për parashtrimin e fakteve, provave e vlerësimeve ligjore”; nr. 8/2006, ku Gjykata Kushtetuese ka mbajtur qëndrim se: “Jurisprudenca kushtetuese dhe praktika e Gjykatës Evropiane për të Drejtat e Njeriut kanë përcaktuar standarde edhe për pjesëmarrjen në gjykim, me qëllim që t’i krijohen mundësitë secilës palë për të mbrojtur efektivisht të drejtën që pretendohet si e shkelur [...]. Pjesëmarrja e palëve në gjykim, dëgjimi i pretendimeve të tyre për provat e interpretimin e ligjit në çështjen konkrete, garantohet nga neni 42 i Kushtetutës e neni 6 i Konventës Evropiane për të Drejtat e Njeriut, sepse kjo pjesëmarrje shërben për të mbrojtur në substancë të drejtat e secilës palë. Jo vetëm kështu, por krijimi i kushteve për të bërë një mbrojtje efektive është jo vetëm në interes të palëve, por edhe në interes të drejtësisë”.

⁸⁵ Vendimi i GjEDNJ-së, çështja Dory kundër Suedisë, paragrafi 37.

⁸⁶ Vendimi i GjEDNJ-së për çështjen Dombo Behere kundër Holandës, dhe Stratis Andreadhis kundër Greqisë V, 9.12.1994.

⁸³ <https://kpl.al/2021/11/19/njoftim-lidhur-me-akreditimin-per-ndjekjen-e-seancave-plenare-te-keshtillit-te-larte-te-prokurorisel/>



të drejtën për të bërë kërkime/parashtrime dhe për të marrë përgjigje për to.

14.1.2.2 Nga shqyrtimi i vendimit objekt ankimi, si dhe regjistrimit audio të seancës dëgjimore, Kolegji konstaton se janë respektuar të gjithë rregullat procedurale: është verifikuar kuorumi dhe pjesëmarrja e anëtarëve, është kryer legjitimimi i palëve, nga ana e magjistratit janë paraqitur kërkesat paraprake dhe është disponuar lidhur me to, është kërkuar administrimi i provave të reja dhe KLP-ja ka disponuar lidhur me pranueshmërinë e tyre, janë parashtruar faktet nga relatori, magjistrati ka parashtruar prapësimet e tij, sikundër edhe pala e interesuar ILD-ja, dhe në fund është mbyllur seanca dëgjimore. Gjithashtu, edhe nga përmbajtja e ankimit, ku magjistrati shprehet se [...] KLP-ja i ka dhënë të drejtën për të bërë pohime gjyqësore [...] ka parashtruar kërkesën për administrimin e provave⁸⁷ [...], Kolegji vëren se zhvillimi i seancës dëgjimore on-line ka krijuar të gjithë mundësitë dhe garancitë ligjore që ankuesi të parashtojë çështjen e tij drejtpërdrejt përpara organit procedues, sikundër do t'i realizonte edhe në prezencë fizike.

14.2 Magjistrati pretendon se rezulton e provuar që pala kërkuese, ILD-ja, ka qenë në mungesë, në kuptim të nenit 204 të ligjit nr. 115/2016, pasi sipas tij, në asnjë rrethanë Inspektorit të Lartë të Drejtësisë nuk i lejohet delegimi i përfaqësimit të tretët, dhe KLP-ja ka dështuar të verifikojë këtë detyrim ligjor. Kolegji, duke sjellë në vëmendje qëndrimin e mbajtur se nxjerrja e aktit të përfaqësimit është brenda tagrave që i njeh ligji drejtuesit të ILD-së⁸⁹, e vlerëson të pabazuar në ligj pretendimin se KLP-ja duhej të dispononte me pushimin e kërkesës për shkak të mosparaqitjes personalisht të palës që ka paraqitur kërkimin.

14.3 Magjistrati pretendon se procedura administrative e iniciuar nga ILD-ja është në kundërshtim me nenin 41 të ligjit nr. 44/2015 “Kodi i Procedurave Administrative të Republikës së Shqipërisë” që sanksionon se: *Të drejtat apo interesat e ligjshëm të një pale nuk mund cenohen nga veprimi administrativ, përveç kur parashikohet nga ligji dhe duke respektuar një proces të rregullt ligjor*, dhe bie ndesh haptazi me parashikimin në po të njëjtin nen se: *Organi publik është i detyruar të fillojë procedurën*

⁸⁷ Referoju faqes 12, paragrafit 3 të shtesës së ankimit.

⁸⁸ Referoju faqes 13, paragrafit 3 të shtesës së ankimit.

⁸⁹ Shih vendimin e Kolegjit nr. 1 (JD), datë 30.5.2022, paragrafi 11.6.

administrative kryesisht, kur a) ligji ose akti nënligjor parashikojnë fillimin e procedurës.

14.3.1 Kolegji e vlerëson të pabazuar pretendimin se në vendimin objekt ankimi, nuk ka një analizë të afateve të ndjekura nga ILD-ja, për sa vendimi nr. {***} prot., datë 11.6.2021, që parashikon fillimin e hetimit disiplinor si rezultat të ankesave të datave 30.10.2020 dhe 13.1.2020, është marrë përtej afatit prekluziv ligjor të parashikuar në nenin 118, pika 1 e ligjit nr. 96/2016⁹⁰. Referuar vendimit të ILD-së nr. {***}, datë 30.4.2021, “Për bashkimin e ankesave ndaj magjistratit Shkëlqim Kokona [...]”, rezulton se është disponuar për bashkimin e disa ankesave, ku ankesa e fundit është regjistruar me nr. {***} prot., datë 8.3.2021, ndërkohë që hetimi disiplinor ndaj ankuesit ka filluar më datë 11.6.2021. Në situatën faktike kur organi procedues ka çmuar nevojën e trajtimit të të gjitha ankesave të regjistruara, Kolegji mban në konsideratë:

Së pari, nisur nga parimi i hetimit kryesisht sipas parashikimeve të nenit 77, të ligjit nr. 44/2015⁹¹, ILD-ja ka diskrecion të vendosë se çfarë është e nevojshme për t’u shqyrtuar në funksion të vlerësimit të fakteve dhe rrethanave që do t’i nënshtrohen hetimit disiplinor për zgjidhjen e çështjes. Në referim të datave të ankesave për të cilat ka filluar hetimi disiplinor, respektimi i afatit 3-mujor do të përjashtonte nga shqyrtimi ankesën e regjistruar më datë 8.3.2021, me pasojë të mundshme përsëritjen e procedurave që do të duhej të ndiqte ILD-ja, për rrjedhojë me ndikim në efikasitetin dhe efektivitetin e zhvillimit të procedimit administrativ.

Së dyti, neni 109, germa “b”, e ligjit nr. 44/2015⁹² nuk bën dallim mbi dispozitat e detyrueshme për

⁹⁰ Neni 118, “Afatet e procedimit të Inspektorit të Lartë të Drejtësisë”: “1. Inspektori i Lartë i Drejtësisë vendos të arkivojë ankesën ose të fillojë hetimin për shkeljen e pretenduar, brenda tre muajve nga marrja e ankesës”.

⁹¹ Kodi i Procedurave Administrative, në nenin 77, “Parimi i hetimit kryesisht”, parashikon: “1. Organi publik beton kryesisht të gjitha faktet dhe vlerëson të gjitha rrethanat e nevojshme për zgjidhjen e çështjes. 2. Organi publik përcakton, në mënyrë të pavarur, llojin, qëllimin dhe shtrirjen e hetimit administrativ, si dhe vlerëson nëse një fakt apo rrethanë është i nevojshëm për zgjidhjen e çështjes”.

⁹² Kodi i Procedurave Administrative, në nenin 109, “Paligjshmëria e aktit administrativ”, në shkronjën “b” parashikon: “Një akt administrativ është i paligjshëm. [...] b) është rezultat i shkeljes të dispozitave lidhur me procedurën administrative [...]”.



procedurën administrative, duke paraparë që në parim të gjitha rregullat e parashikuara kanë të njëjtën rëndësi. Humbja e afatit procedural 3-mujor të përcaktuar nga ligji për arkivimin e kërkesës apo fillimin e procedimit disiplinor, nuk ka sjellë pasojë në përkeqësimin e pozitës së magjistratit e, për rrjedhojë, të ketë cenuar të drejtat e tij të ligjshme dhe as të ketë ndikuar në rezultatin substancial të procedurës, prej tij nuk është ushtruar ankim ndaj këtij vendimi dhe në seancë dëgjimore nuk është pretenduar për ndonjë pasojë të ardhur. Nga ana tjetër, Kolegji evidenton se procedura administrative ka ndjekur kursin e saj normal dhe është përmbjllur me vendimarrje të ILD-së në një afat më të shkurtër se afati i përcaktuar në ligj. Ligji nr. 96/2016, në nenin 138, paragrafi 4, parashikon se: *Këshilli shqyrton të gjithë faktorët që kanë rëndësi për çështjen* dhe, në kuptim të kësaj dispozite, nuk merr relevancë shqyrtimi i humbjes së një afati ligjor për shkaqe objektive dhe pa pasoja për palën apo për zhvillimin e procedurës, përkundrajt faktit të përmbjlljes së procedurës së hetimit disiplinor në një afat më të shkurtër se ai ligjor.

14.3.2 Kolegji e vlerëson të pabazuar pretendimin se KLP-ja nuk ka çmuar saktë veprimtarinë e ILD-së, parë nga perspektiva e procedurës së ndjekur për komunikimin e vendimit nr. 2709/23 prot., datë 30.7.2021, “Për shtimin e objektit të hetimit”, pasi sipas tij nuk ka asnjë provë shkresore për të vërtetuar marrjen dijeni prej tij, me pasojë heqjen e mundësisë së tij për të kundërshtuar këtë vendim. Nga aktet në fashikuj, rezulton se vendimi i sipërcituar dhe akti i të drejtave që gëzon magjistrati, është përcjellë nga ILD-ja në adresën e ushtrimit të funksionit të magjistratit, konfirmuar dorëzimi i tyre nga dëftesa postare lajmërim-marrje. Nga informacioni që Prokuroria pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec ka dërguar, rezulton se shkresat janë regjistruar pranë këtij institucioni dhe më pas i janë dorëzuar prokurorit Shkëlqim Kokona, por prej tij nuk është pranuar të firmosej për marrjen në dorëzim të tyre⁹³. Në këtë situatë faktike, rezulton

se prokurori është njohur me vendimin e ILD-së për shtimin e objektit të hetimit, dhe mungesa e një prove shkresore për marrjen dijeni prej tij, vjen si pasojë e refuzimit të tij për të nënshkruar marrjen dijeni dhe, për këtë shkak, pretendimet e tij lidhur me procedurën e ndjekur nga ILD-ja, vlerësohen abuzive. Në këtë situatë faktike, e cila është e pasqyruar në vendimin objekt ankimi, Kolegji vlerëson se KLP-ja ka çmuar saktë veprimtarinë e ILD-së lidhur me komunikimin e vendimit nr. {***} prot., datë 30.7.2021, “Për shtimin e objektit të hetimit”.

14.4 Magjistrati pretendon se antikushtetutshmëria e vendimit nr. 411, datë 17.12.2021, të KLP-së, rezulton mbi të gjitha pasi KLP-ja ka dështuar të identifikojë cilat janë veprimet apo mosveprimet e magjistratit në periudha të ndryshme dhe që bazuar në ligjin e kohës përbëjnë shkelje disiplinore të kryera prej tij. Nisur nga rrethanat e faktit, shfuqizimit nga Gjykata Kushtetuese me vendimin nr. 34/2017, të dispozitave të ligjit nr. 96/2016 që përcaktojnë ato që sipas ligjvënësit quhen shkelje disiplinore, dhe nga perspektiva e nenit 29 të Kushtetutës, asnjë person nuk mund të dënohet për një fakt i cili në kohën kur ka ndodhur, nuk përbënte shkelje apo fakt dënues.

14.4.1 Në lidhje me këtë pretendim, nga analiza e vendimit të KLP-së, rezulton e provuar se veprimet/mosveprimet e prokurorit të kryera në periudhën e vakumit të përkohshëm ligjor të krijuar nga vendimarrja e Gjykatës Kushtetuese, përbëjnë shkelje sipas kriterëve të nenit 148/d, pika 2, shkronja “a” e Kushtetutës, ku parashikohet se: *Prokurori shkarkohet nga Këshilli i Lartë i Prokurorisë, kur: a) kryen shkelje të rënda profesionale ose etike, që diskreditojnë pozitën dhe figurën e prokurorit gjatë ushtrimit të detyrës*. Gjykata Kushtetuese në jurisprudencën e saj ka analizuar: *Këto shkelje marrin karakterin e rëndë të tyre lidhur ngushtë me rëndësinë e ligjit të shkelur, pasojat e*

⁹³ Shkresa nr. {***} prot., datë 17.9.2021, e Prokurorisë pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Pogradec, nga përmbajtja e së cilës rezulton se shkresat e ILD-së, pas siglimit nga prokurori i gatshëm G. F., i janë përcjellë stafit të prokurorisë për të vijuar sipas procedurës, si dhe prej tij i është bërë njoftim prokurorit Shkëlqim Kokona përmes telefonit. Sipas procesverbalit të datës 14.8.2021, mbajtur nga punonjësja e Prokurorisë A. M., shkresat e ILD-së i Faqe| 6358

janë dorëzuar prokurorit Shkëlqim Kokona, por prej tij nuk është pranuar të firmosej për marrjen në dorëzim të tyre, me pretendimin se do t'i lexonte njëherë. Në datë 10.9.2021, kryesekretarja ka komunikuar me prokurorin Shkëlqim Kokona për firmosjen e lidhur me marrjen e akteve, por prokurori nuk ka pranuar të firmosë, duke u shprehur se do të bënte observacion të cilit do t'i bashkëngjiste aktet e firmosura prej tij dhe do t'i dorëzonte së bashku të hënën, më datë 13.9.2021⁹³. Në komunikimin e kryesekretares më datë 13.9.2021, me prokurorin Shkëlqim Kokona, prej tij është mbajtur i njëjti qëndrim se do të bëjë observacion i tij duke bashkëlidhur të firmosura aktet e njoftimit, të cilin nuk e kishte ende gati.



ardhura ose që mund të vinin nga shkelja, frekuencën e shkeljes kohëvazhdimin e pasojave dhe të vështirësive për riparimin e tyre, si edhe qëndrimin subjektiv që mban autori i shkeljes kundrejt saj dhe pasojës së ardhur⁹⁴. Kushtetutshmëria e normës kushtetuese prezumohet në çdo rast, sepse të gjitha ligjet e tjera burojnë prej saj, dhe pa të nuk mund të ketë ligj autorizues, dhe në këtë kuptim nuk mund të pretendohet që vendimi objekt ankimi të jetë antikushtetues. Shkarkimi i prokurorit nga detyra është një sanksion kushtetues i posaçëm me natyrë disiplinore që lidhet me shkelje profesionale ose etike. Në vendimin e KLP-së, në asnjë moment nuk është referuar apo përmendur zbatimi i Kodit Penal apo Kodit të Procedurës Penale, për rrjedhojë Kolegji vlerëson se referimi prej magjistratit i perspektivës së nenit 29 të Kushtetutës, është i pabazuar. Për sa më sipër, Kolegji mban në konsideratë edhe qëndrimin e mbajtur prej tij në çështjet e juridiksionit disiplinor se vendimi për dhënien e masës disiplinore ndaj magjistratit, i bazuar në nenin 148/d, pika 2, shkronja “a” e Kushtetutës, është në frymën e vendimit të Gjykatës Kushtetuese nr. 3, datë 20.2.2006⁹⁵.

14.5 Magjistrati pretendon se nga KLP-ja në vendimin nr. 411, datë 17.12.2021, janë aplikuar norma me frymë të përgjithshme kur në rastin konkret ligji i posaçëm përfshin aplikimin e normave specifike të posaçme, e kjo përbën cenim të sigurisë juridike për subjektin aktual të procedimit dhe për të gjitha subjektet e ardhshme të një hetimi të iniciuar nga ILD-ja. Sipas magjistratit, fakti që ligjvënësi nuk ka marrë masa për të azhurnuar në përputhje me standardet e krijuara nga Gjykata Kushtetuese normat e shfuqizuara, nuk mund të përbëjë motiv diskriminimi për subjektin e procedimit disiplinor, nuk mund të krijojë premisa për organin që ka iniciuar hetimin që në mënyrë abuzive të fillojë hetime për shkelje disiplinore, të cilat pretendohen të kryera në kohën kur nuk parashikoheshin të tilla nga ligji i posaçëm.

14.5.1 Në konsideratë të qëndrimit të mbajtur⁹⁶, Kolegji vlerëson të pabazuar pretendimin për cenim të parimit të sigurisë juridike si pasojë e aplikimit të normave me frymë të përgjithshme, pasi rastet e shkarkimit të prokurorit janë të parashikuara nga neni 148/d, pika 2 e Kushtetutës, dhe zbatimi i drejtpërdrejtë i tij siguron që veprimet apo mosveprimet e prokurorit që cenojnë dhe diskreditojnë figurën dhe pozitën e tij të mos mbeten pa u ndëshkuar. Kushtetuta rregullon në mënyrë të drejtpërdrejtë zbatimin për shkarkimin nga detyra të prokurorit, për të drejtën e ankimit ndaj vendimit të shkarkimit, si dhe organin për shqyrtimin e ankimit, duke dhënë garanci të plota për prokurorët në ushtrimin e funksionit të tyre. Nëse ligji do të parashikonte raste të tjera për shkarkimin e magjistratit përtej atyre të parashikuara në Kushtetutë, atëherë norma ligjore do të konsiderohej në tejkalim me parashikimin kushtetues⁹⁷. Bazuar në qëndrimin e mbajtur nga Gjykata Kushtetuese në lidhje me nenin 4/3 të Kushtetutës, zbatimi i drejtpërdrejtë i dispozitave kushtetuese për shkarkimin nga detyra të magjistratit, për sa provohet sjellja e tij në shkelje të parashikimeve ligjore, vjen në përmbushje të parashikimeve të nenit 111, të ligjit nr. 96/2016, që parashikojnë shkarkimin nga detyra të magjistratit, si masë disiplinore për *sjellje të kryer me pakujdesi të rëndë, që shkel haptazi vlerat themelore të sistemit gjyqësor dhe të prokurorisë*. Nga mënyra e formulimit, del e qartë që edhe vetë dispozita ligjore në këtë rast, i referohet në mënyrë të drejtpërdrejtë parashikimit të bërë nga neni 140, pika 2, shkronja “a” dhe neni 148/d, pika 2, shkronja “a” e Kushtetutës.

14.5.2 Kolegji e vlerëson të pabazuar pretendimin e kërkuar se hetimi disiplinor për

⁹⁴ Shih vendimin e Gjykatës Kushtetuese nr. 75, datë 19.4.2002, qëndrim i rikonfirmuar në vendimin tjetër të saj nr. 1/2022, pika 138.

⁹⁵ Shih vendimin e Kolegjit të Posaçëm të Apelit nr. 1 (JD), datë 30.5.2022.

⁹⁶ Shih vendimin e Kolegjit nr. 1 (JD), datë 30.5.2022, paragrafët 12.2 e nënparagrafët vijues, ku për këtë pretendim, Kolegji ka konsideruar të zëgatur dhe shterues shpjegimin e dhënë nga KLP-ja në vendimin objekt shqyrtimi, se: “normalisht dispozita kushtetuese prevalon mbi çdo normë tjetër ligjore, bazuar kjo mbi parimin e hierarkisë së akteve, sanksionuar nga neni 4, pika 2, dhe neni 116 i Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë. Në këto kushte, kur vetë Kushtetuta ka parashikuar një rregullim të posaçëm, i ngritur në nivel kushtetues, i zbatueshëm për rastin në procedim, si dhe bazuar mbi të drejtën e organit procedues për të referuar dhe zbatuar drejtpërdrejt Kushtetutën, vlerësohet se kriteri i përcaktuar në nenin 124 në lidhje me nenin 120, pika 1, shkronja “d” e Ligjit për Statusin, konsiderohet i përmbushur, duke legjitimuar verifikimin, betimin dhe në vijim edhe procedimin disiplinor të magjistratit [...]”.

⁹⁷ Shih vendimin e Gjykatës Kushtetuese nr. 34/2017.



shkelje disiplinore të pretenduara të kryera në kohën kur nuk parashikoheshin të tilla nga ligji i posaçëm përbën motiv diskriminimi për subjektin e procedimit disiplinor, pasi në analizën e vendimit të KLP-së, paragrafët 5.9.2. dhe 5.10.3, shkeljet profesionale të magjistratit Shkëlqim Kokona janë vlerësuar sipas parashikimit të nenit 148/d të Kushtetutës, por edhe në raport me shkeljet e tjera objekt i procedimit disiplinor të periudhës 2018–2021: [...] *ndonëse pika 2 e nenit 101 të Ligjit për Statusin nuk ka qenë në fuqi në kohën kur kanë ndodhur një pjesë e fakteve objekt procedimi disiplinor, ato janë marrë në analizë me qëllim që subjekti i procedimit disiplinor të mos gjendet në një pozitë më pak të favorshme se çdo prokuror tjetër, veprimet/mosveprimet e të cilët mund të jenë kryer pas datës së hyrjes në fuqi të ligjit nr. 48/2019, për t'u vlerësuar nëse përbënin shkelje disiplinore, ku përveç parashikimeve kushtetuese do të merreshin në konsideratë edhe faktorët e sipërcituar [...].*

14.5.3 Kolegji e vlerëson të pabazuar pretendimin se norma kushtetuese, neni 148/d, pika 1 e Kushtetutës, që sanksionon se: *Prokurori mban përgjegjësi disiplinore, sipas ligjit*, në kuptimin formal ia ka deleguar rregullimin e ligjit dhe të çështjeve disiplinore ligjvënës, dhe KLP-ja ka keqinterpretuar *parimin e specialitetit* dhe konceptin e *rezervës ligjore absolute*. Kolegji çmon të sjellë në vëmendje se norma kushtetuese nuk mund të lexohet e copëzuar, duke referuar vetëm në një paragraf të saj, por duhet të lexohet si një e tërë dhe nën frymën e qëllimit të kushtetutëbërësit, i cili rastet e shkarkimit apo pezullimit nga detyra të magjistratit, i parashikon përkatësisht në nenet 140 dhe 148/d të Kushtetutës. Në konsideratë të qëndrimit të tij⁹⁸, Kolegji sjell në vëmendje se në procedimin disiplinor në shqyrtim, *parimi i specialitetit* nuk gjen aplikim, pasi nuk është rasti i konfliktit ndërmjet një ligji specifik dhe një ligji të përgjithshëm, organi procedues ka aplikuar drejtpërdrejt normën kushtetuese që rregullon në mënyrë specifike çështjen e, për rrjedhojë, nuk mund të pretendohet konkurrimi mes saj dhe një norme ligjore. Lidhur me pretendimin për keqinterpretim të konceptit të “rezervës ligjore absolute”, sipas parimit *lex superior derogat lex inferiori - rregulli apo ligji më lart në hierarki mbizotëron ndaj ligjit më*

poshtë në hierarki, Kolegji e vlerëson atë të pabazuar në ligj.

14.6 Magjistrati pretendon se në arsyetimin e vendimit të KLP-së nr. 411, datë 17.12.2021, nuk pasqyrohet asnjë nga pohimet dhe pjesa më e madhe e provave të depozituara prej tij, që sipas tij provon paligjshmërinë e procedurës në kuptim të parashikimeve të Kodit të Procedurës Civile, nenet 154, 214, 281, 310 dhe vijues të tij, të ligjit nr. 49/2012, neneve 21 dhe 41 të tij, të ligjit nr. 44/2015, neni 100 të tij.

14.6.1 Nga analiza e vendimit objekt ankimi, Kolegji konstaton se pohimet e magjistratit janë pasqyruar në faqet 6 dhe 7 të tij dhe prej tij janë theksuar dy momente kryesore: 1) shkeljet e pretenduara të konstatuara janë të gjitha të parashkruara, pasi janë jashtë afatit 6-mujor të konstatimit; 2) vendimet që referohen për shkelje profesionale janë të fituara prej tij dhe janë të formës së prerë. Lidhur me pohimin e parë, Kolegji vlerëson se parashkrimi si një institut juridik, i cili sjell si pasojë humbjen e së drejtës për ndjekjen disiplinore të magjistratit, është parashikuar si një nga kriteret e pranueshmërisë së ankesës nga ana e ILD-së në nenin 120 të ligjit nr. 96/2016⁹⁹ dhe lidhet me institutin e parashkrimit shues të procesit disiplinor, parashikuar në pikën 1 të nenit 117 të po këtij ligji¹⁰⁰. Periudha për të cilën është hetuar dhe proceduar ankuesi, është verifikuar nga KLP-ja dhe është pasqyruar në vendim. Lidhur me pohimin e dytë, Kolegji vëren se shkeljet e kryera nga magjistrati janë provuar nga hetimi disiplinor i zhvilluar nga ILD-ja dhe në vijim janë shqyrtuar rast pas rasti nga KLP-ja gjatë procedimit disiplinor, ku i janë nënshtruar edhe debatit gjyqësor me praninë e palëve. Sa më sipër,

⁹⁹ Ligji nr. 96/2016, neni 120, pika 1, shkronja “b” parashikon: “1. Ankesa pranohet nëse përmbush kriteret e mëposhtme: [...] b) i referohet fakteve që kanë ndodhur brenda afatit të parashkrimit për hetimin [...]”.

¹⁰⁰ Ligji nr. 96/2016, në nenin 117, me titull “Afati i parashkrimit”, parashikon: “Shkeljet disiplinore parashkruhen brenda pesë vjetëve. Nëse një ankesë, sipas nenit 119, të këtij ligji, paraqitet pas 5 vjetëve nga koha kur ka ndodhur shkelja e pretenduar, Inspektori i Lartë i Drejtësisë nuk verifikon ankesën për shkak të parashkrimit. Nëse Inspektori i Lartë i Drejtësisë merr të dhëna, sipas nenit 124 të këtij ligji, pas 5 vjetëve nga koha kur ka ndodhur shkelja e pretenduar, ai nuk fillon hetimin për shkak të parashkrimit. 2. Afati i parashkrimit fillon nga momenti kur shkelja e pretenduar është kryer. 3. Nëse magjistrati kryen shkelje tjetër të së njëjtës natyrë brenda afatit të parashkrimit, afati zgjatet deri në një vit [...]”.

⁹⁸ Shih vendimin e Kolegjit nr. 1(JD), datë 30.5.2022, paragrafët 12.10.1 e vijues.



provohet se KLP-ja ka vepruar në përputhje të plotë me ligjin procedural civil dhe administrativ dhe pretendimi i ankuesit se në vendimin objekt ankimi nuk pasqyrohet asnjë prej pohimeve të magjistratit, vlerësohet prej Kolegjit i pabazuar në prova.

14.6.2 Lidhur me pretendimin se në vendimin objekt ankimi nuk pasqyrohet pjesa më e madhe e provave dhe vetëm një pjesë e vogël e dokumentacionit provues të depozituar nga ana e tij është pranuar nga KLP-ja, Kolegji konstaton se KLP-ja ka pranuar kërkesën e magjistratit për të paraqitur prova të reja [paragrafi 3.4.3 i vendimit] dhe është shprehur lidhur me pranueshmërinë e tyre [paragrafët 3.8 dhe 3.9 të vendimit]. Nga regjistrimi audio i seancës dëgjimore dhe nga përmbajtja e vendimit, provohet se KLP-ja është shprehur për të gjitha provat e kërkuara të merren prej magjistratit, i cili në asnjë moment nuk ka kërkuar marrjen si provë të ndonjë vendimi gjyqësor apo administrativ, dhe nuk ka pranuar vetëm njërin prej tyre – ligjin nr. 8577/2000, si fakt i njohur publik. Magjistrati e ngre këtë pretendim duke u shprehur se KLP-ja duhej të mbante qëndrim *për secilën nga provat të konstatuara gjatë gjyqimit*, pohim i cili provon se prej tij nuk është kërkuar marrja e ndonjë prove tjetër, përpos atyre të pasqyruara në vendim. Në kuptim të parashikimeve të nenit 12 të Kodit të Procedurës Civile, ka qenë detyrim i tij për të provuar, në përputhje me ligjin, faktet mbi të cilat bazon pretendimet e tij, përfshirë kërkesën për marrje të provave të çmuara të nevojshme për këtë qëllim. Sa më sipër, Kolegji e vlerëson të pabazuar pretendimin e magjistratit se vendimi i KLP-së vendoset në kushte paligjshmërie pasi, sipas tij, është marrë në kundërshtim me nenin 10 të Kodit të Procedurës Civile.

14.7 Magjistrati pretendon se KLP-ja ka shkelur nenin 6 të KEDNJ-së, lidhur me procesin e rregullt ligjor, dhe se vendimi nr. 411, datë 17.12.2021, është në kundërshtim me praktikën e GjEDNJ-së për sa i përket zbatimit të nenit 7 të KEDNJ-së.

14.7.1 Kolegji vlerëson se pretendimet e magjistratit mbi të cilat ai mbështet ankimin për shkelje të nenit 6 të KEDNJ-së, janë të pabazuara. Së pari, sipas magjistratit, KLP-ja duhej të merrte në konsideratë veprimet e pabazuara në ligj nga ILD-ja. Në aktet e procedimit disiplinor të përcjella nga KLP-ja në Kolegji, është edhe dokumenti “Relacion

mbi propozimin për caktimin e datës së seancës dëgjimore në ngarkim të prokurorit Shkëlqim Kokona”, i Komisionit Disiplinor, me nr. {***} prot., datë 19.10.2012. Nga përmbajtja e tij, Kolegji konstaton se në konsideratë të përcaktimeve ligjore për caktimin e datës së seancës dëgjimore brenda një muaji nga data e mbërritjes së dosjes nga ILD-ja të shoqëruar me raportin hetimor përkatës¹⁰¹, për shkak se materiali ka qenë voluminoz [në total 6148 fletë], *afati njëmuajor është vlerësuar i pamjaftueshëm për t’u njohur jo vetëm relatori dhe anëtarët e Komisionit Disiplinor me aktet e praktikës, por edhe anëtarët e Këshillit, në mënyrë që të garantohet një vendimmarrje objektive dhe e bazuar në ligj*, dhe për këtë shkak, prej këtij Komisioni, i është propozuar KLP-së zgjatja me dy muaj e afatit për caktimin e seancës dëgjimore në funksion të procedimit disiplinor¹⁰². Ky propozim është vlerësuar nga KLP-ja, e cila me vendimin nr. {***}, datë 20.10.2021, ka caktuar zhvillimin e seancës dëgjimore sipas afatit të kërkuar, më datë 13.12.2021. Referuar në “Relacionin përfundimtar mbi procedimin disiplinor nr. {***}, datë 11.10.2021, filluar nga Inspektori i Lartë i Drejtësisë ndaj magjistratit Shkëlqim Kokona, me detyrë prokuror në Prokurorinë pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Pogradec”, me nr. {***} prot., datë 15.12.2021, rezulton se Komisioni Disiplinor, pas zhvillimit të seancës dëgjimore, duke përfshirë edhe pohimet e magjistratit, i ka propozuar seancë plenare të KLP-së dhënien e masës disiplinore në ngarkim të tij. Në vendim, në pjesët “Faktet e provuara” dhe “Analiza e fakteve dhe arsyetimi ligjor”, KLP-ja ka pasqyruar në mënyrë të plotë faktet për të gjitha çështjet e hetuara disiplinarisht dhe i ka analizuar ato në mënyrë të pandikuar, dhe nuk evidentohet asnjë rrethanë që të përbëjë shkak për të pretenduar influencimin nga vlerësimi i ILD-së, e aq më pak që të mos ketë bërë një analizë të veçuar të çështjeve objekt procedimi disiplinor për të çmuar vlefshmërinë e pretendimeve të ILD-së rast pas rasti, sikundër pretendon magjistrati. Për sa më sipër, Kolegji vlerëson se fakti që qëndrimi i

¹⁰¹ Ligji nr. 96/2016, në nenin 138, pika 2, shkronja “a” parashikon: “2. Këshilli: a) përcakton datën për seancën dëgjimore, e cila duhet të jetë brenda një muaji nga dita e marrjes së dosjes nga Inspektori i Lartë i Drejtësisë [...]”.

¹⁰² Ligji nr. 96/2016, në nenin 138, pika 3, përcakton: “[...] 3. Këshilli mund të zgjasë afatin e parashikuar në pikën 2, shkronja “a” e këtij neni, deri në dy muaj, për shkaqe të rëndësishme, të cilat duhet të bëhen publike [...]”.



KLP-së nuk vjen në përputhje me qëndrimin apo interesin e magistratit, nuk përbën shkak ligjor për të pretenduar se KLP-ja ka mbajtur një qëndrim sipërfaqësor lidhur me veprimtarinë e ILD-së, për rrjedhojë me pasojë shkeljen e parimeve të sanksionuara nga neni 6 i KEDNJ-së.

14.7.2 Kolegji vlerëson të pabazuar edhe pretendimin tjetër për anomali të kuadrit ligjor për sa i përket një gjykate të paanshme, mbi të cilin magistrati mbështet pretendimin për shkelje të nenit 6 të KEDNJ-së. Sipas tij, parashikimet e nenit 194 të ligjit nr. 115/2016¹⁰³, bëjnë të pamundur që në kontekstin e një gjykate të paanshme, veprimtaria e KLP-së të ishte e disfavorshme për ILD-në, dhe në këtë kontekst referon konsiderimet e GjEDNJ-së lidhur me paanësinë e gjykatës: *mungesë e paragjykit ose mungesë absolute të dyshimit të ekzistencës së njëanshmërisë*¹⁰⁴. Referimi vetëm në një dispozitë të ligjit nr. 115/2016, nenin 194 të tij, duke anashkaluar dispozitat e tjera të këtij ligji, si edhe garancitë kushtetuese e parashikimet e kuadrit ligjor në fuqi, të cilat përcaktojnë norma dhe rregulla që garantojnë paanësinë e organeve të qeverisjes së sistemit të drejtësisë, përfshirë këtu KLP-në dhe ILD-në, me qëllim shmangien e çdo dyshimi për dukje anshmërie, qoftë edhe në pamje të jashtme, në funksion të forcimit të besimit të publikut në sistemin e drejtësisë, vlerësohet prej Kolegjit i pabazuar dhe tendencioz. Referuar në jurisprudencën e GjEDNJ-së, të sjellë në referim nga magistrati për të mbështetur pretendimet e tij¹⁰⁵, gjykata ka theksuar se ka dy situata të mundshme lidhur me paanësinë e gjykatës, e para është *funkionale* dhe për vetë natyrën e saj, ka të bëjë me lidhje hierarkike apo të tjera midis personave në proces, dhe e dyta ka *karakter personal* dhe ka si zanafillë sjelljen e një gjyqtari të caktuar. Lidhur me situatën e parë, të dyja institucionet e përfshira në këtë procedurë, janë të pavarura dhe

midis tyre nuk ka asnjë lidhje hierarkie. Ligji nr. 115/2016 përcakton kompetencën e ILD-së për të hetuar disiplinarisht anëtarët e KLP-së, por njëherazi në nenin 104¹⁰⁶ përcakton se procedimi disiplinor për ta zhvillohet nga Gjykata Kushtetuese. Në këtë kontekst, pretendimi i magistratit nuk është objektivisht i përligjur¹⁰⁷. Sa i përket *kriterit personal*, magistrati nuk referon për dyshime të tij për paanësinë e ndonjërit prej anëtarëve të KLP-së dhe, referuar në kriteret e përzgjedhjes dhe emërimit, anëtarët e KLP-së, profesionistë me përvojë dhe profesionalizëm të spikatur, japin garanci për shmangien e ndikimeve të jashtme në proces¹⁰⁸.

14.7.3 Kolegji vlerëson të pabazuar pretendimin se vendimi nr. 411, datë 17.12.2021, i KLP-së është në kundërshtim me praktikën e GjEDNJ-së për sa i përket zbatimit të nenit 7 të KEDNJ-së, të cilin magistrati e mbështet me pretendimin se një pjesë e materialeve të referuara në kallëzimet e hetuara nga ILD-ja, është në mungesë të bazës ligjore për të përcaktuar atë që ligji material nr. 96/2016 (*për shkak të vakumit ligjor të përkohshëm*) dhe pika 1 e nenit 148/d të Kushtetutës konsiderojnë shkelje disiplinore. Kolegji sjell në vëmendje se nocioni “e drejtë”, i përdorur në nenin 7 të KEDNJ-së, që i përgjigjet atij “ligji” që figuron në nenet e tjera të Konventës, përfshin të drejtën me prejardhje si nga legjislacioni, ashtu edhe nga jurisprudenca e gjykatave, dhe nënkupton disa kushte cilësore, ndër të tjera edhe të mundësisë së parashikueshmërisë¹⁰⁹.

¹⁰³ Ligji nr. 115/2016, në nenin 194 parashikon: “Inspektori i Lartë i Drejtësisë është autoriteti shtetëror përgjegjës për verifikimin e ankesave, hetimin e shkeljeve disiplinore dhe për fillimin e procedurës disiplinore ndaj gjyqtarëve dhe prokurorëve të të gjitha niveleve, anëtarëve të Këshillit të Lartë Gjyqësor, anëtarëve të Këshillit të Lartë të Prokurorisë dhe të Prokurorit të Përgjithshëm, si dhe për inspektimin institucional të gjykatave dhe të zyrave të prokurorisë [...]”.

¹⁰⁴ Vendime të GjEDNJ-së, çështjet Padovani kundër Italisë; Piersack kundër Belgjikës; Kyprionou kundër Qipros.

¹⁰⁵ Vendim i GjEDNJ-së, çështja Kyprionou kundër Qipros, paragrafi 121.

Faqe| 6362

¹⁰⁶ Ligji nr. 115/2016, në nenin 104, përcakton: “Shkeljet disiplinore të anëtarit të Këshillit të Lartë Prokurorisë betohen nga Inspektori i Lartë i Drejtësisë në bazë të procedurave dhe rregullave të ligjit, të parashikuara në ligjin “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”. 2. Gjykata Kushtetuese shqyrton ankimet kundër vendimeve të Inspektorit të Lartë të Drejtësisë për arkivimin e ankesës ose mbylljen e hetimit ndaj anëtarit të Këshillit të Lartë të Prokurorisë. 3. Gjykata Kushtetuese vendos pezullimin e anëtarit të Këshillit të Lartë të Prokurorisë në rastet e parashikuara nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë. 4. Procedura disiplinore ndaj anëtarëve të Këshillit të Lartë të Prokurorisë zhvillohet nga Gjykata Kushtetuese, e cila vendos në bazë të ligjit për Gjykatën Kushtetuese dhe ligjit “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”.

¹⁰⁷ Vendim i GjEDNJ-së, çështja Ferantelli e Santiangelo kundër Italisë, paragrafi 58, Padovani kundër Italisë paragrafi 27.

¹⁰⁸ Vendim i GjEDNJ-së, çështja Previti kundër Italisë, paragrafi 253.

¹⁰⁹ Shih: https://www.echr.coe.int/Documents/Guide_Art_7_SQL.pdf, “Udhëzues rreth nenit 7 të KEDNJ-së”.



Gjykata Kushtetuese nëpërmjet vendimit nr. 75/2002, arsyeton se: *Shprehja “akte e sjellje që diskreditojnë rëndë pozitën dhe figurën [...]”, parashikuar nga nenet 128, 140 dhe 149, pika 2 e Kushtetutës, përmbledh në vetvete një sërë elementesh, të cilat mund dhe duhet të identifikohen rast pas rasti nga organi përkatës që merr vendimin për shkarkimin e gjyqtarit të Gjykatës Kushtetuese, të gjyqtarit të Gjykatës së Lartë dhe Prokurorit të Përgjithshëm. Ato janë të lidhura me aktet dhe sjelljet e parregullta e të padenja që këta funksionarë të lartë kryejnë gjatë ushtrimit të detyrës, për shkak të saj, por edhe jashtë detyrës. Këto veprime apo mosveprime që analizohen në bazë të rrethanave të kryerjes së tyre, momentit subjektiv, si dhe nga dëmet që ato i sjellin shoqërisë e shtetit, janë të asaj natyre që e bëjnë të pamundur kryerjen e mëtejshme të funksioneve kushtetuese nga këto subjekte. Referimi në këtë vendimarrje të Gjykatës Kushtetuese, tregon se vendimarrja e institucioneve proceduese është mbështetur në standarde të analizuara dhe të përcaktuara nga Gjykata Kushtetuese. Kolegji çmon të sjellë në vëmendje se edhe vetë Gjykata Kushtetuese ka referuar në standarde të vendosura nëpërmjet vendimarrjeve të saj, pavarësisht se norma kushtetuese mund të ishte ndryshuar në kohë nga kushtetutëbërësi¹¹⁰.*

15. Vlerësimi i Kolegjit lidhur me shkeljet e rënda profesionale dhe etike të kryera nga magjistrati, objekt shqyrtimi në KLP

15.1 Lidhur me refuzimin për marrjen në dorëzim të dosjeve ose materialeve kallëzuese, të caktuara nëpërmjet procedurës së shortit.

15.1.1 Nga shqyrtimi i akteve, KLP-ja ka konstatuar se më datë 6.1.2020, sipas rezultatit të shortit, prokurorit Shkëlqim Kokona i janë caktuar tri nga dosjet e ardhura për kompetencë nga Prokuroria e Posaçme kundër Korrupsionit dhe Krimet të Organizuar, dhe ai nuk ka pranuar të marrë në dorëzim dy prej tyre [dokumentuar me procesverbal]. Në këtë situatë, është thirrur mbledhje nga ana e drejtuesi i Prokurorisë, ku prokurori Shkëlqim Kokona, megjithëse i njoftuar verbalisht nga sekretaret e Prokurorisë, nuk ka marrë pjesë, pa paraqitur argument për mungesën e tij¹¹¹. Çështja kryesore e diskutuar nga drejtuesi i Prokurorisë në këtë mbledhje, është shqetësimi për situatën e krijuar dhe mundësia e shpërndarjes së

dosjeve në prokurorë të tjerë, përfshirë edhe vetë drejtuesin, dhe nga të pranishmit në mbledhje është diskutuar edhe për sjelljet joetike të prokurorit Shkëlqim Kokona ndaj drejtueses së Prokurorisë, prokurores D. B., oficerëve të policisë gjyqësore dhe ndaj stafit të Prokurorisë. Dy dosjet e refuzuara nga prokurori Shkëlqim Kokona janë marrë për ndjekje nga drejtuesi i Prokurorisë, i cili në shkresën drejtuar KLP-së dhe Prokurorit të Përgjithshëm¹¹², shprehet, se: [...] *jemi të detyruar t’ju informojmë në lidhje me veprimet e paligjshme në kundërshtim me përmbushjen e rregullt të detyrës së prokurorit, kompetencat e dhëna nga ligji, dhe sidomos në lidhje me sjelljet aspak etike në kufijtë e veprave penale të prokurorit Shkëlqim Kokona. [...] ajo që është më shqetësuese, është sjellja e tij me procedimet penale të ardhura për kompetencë nga Prokuroria e Posaçme për Krimet e Rënda, ndërkohë që disa prej tyre edhe me masa sigurimi që rrezikojnë të shubeshin [...].*

15.1.2 KLP-ja, nga shqyrtimi i akteve, gjithashtu ka konstatuar se sipas informacionit të drejtuesit të Prokurorisë adresuar ILD-së¹¹³, drejtuesi i Prokurorisë ka nxjerrë urdhrin nr. {***} prot., datë 9.6.2020, “Për rishpërndarjen e dosjeve të lëna nga prokurori S. K.”, dhe bazuar në ngarkesën edhe me detyra administrative të prokurores D. B., e caktuar drejtuese e Prokurorisë me vendimin nr. {***}, datë 21.5.2020, të KLP-së, është caktuar ngarkesa e reduktuar për të në 1/3 e dosjeve [në hetim dhe në fazë gjykimi] dhe 2/3 e dosjeve për prokurorin Shkëlqim Kokona, duke theksuar se për rishpërndarjen mes saj dhe prokurorit Kokona të dosjeve të lëna nga prokurori K., është konsideruar për zbutjen e diferencave në funksion të një ngarkesë pothuaj të barabartë mes tyre, duke pasqyruar në urdhrë raportin krahasues prokuror/numër çështjesh për secilin nga dy prokurorët në detyrë [pavarësisht organikës së Prokurorisë me katër prokurorë].

Prokurori Shkëlqim Kokona nuk ka marrë pjesë në shortin e zhvilluar më datë 9.6.2020, dhe më tej ka refuzuar të marrë në dorëzim çështjet e shortuara, pa formalizuar me akt të shkruar arsyet e refuzimit. Procedimi penal nr. {***}, i caktuar prokurorit Shkëlqim Kokona me shortin e datës 9.6.2020, është tërhequr prej tij më datë 1.7.2020 dhe është dorëzuar sërish në sekretari duke u

¹¹⁰ Shih vendimin e Gjykatës Kushtetuese nr. 1, datë 16.2.2022, paragrafi 138.

¹¹¹ Procesverbal i mbledhjes nr. {***} prot., datë 21.1.2020.

¹¹² Shkresa nr. {***} prot., datë 23.1.2020, me lëndë “Dërgohet informacion në lidhje me prokurorin Shkëlqim Kokona”, drejtuar KLP-së dhe Prokurorit të Përgjithshëm.

¹¹³ Shkresa nr. {***} prot., datë 26.1.2021.



shprehur për shkaqe për të cilat, sipas tij, nuk mund ta hetonte, por pa deklarim me shkrim për heqje dorë¹¹⁴. Drejtuesja e Prokurorisë ka informuar KLP-në dhe Prokurorin e Përgjithshëm për refuzimin e marrjes të dosjeve në dorëzim nga prokurori Shkëlqim Kokona, duke shprehur shqetësimin se për këtë shkak këto dosje do të mbeten pa veprime hetimore dhe pa përfaqësim në gjykatë¹¹⁵. Për identifikimin e problematikës, rasti është monitoruar nga Prokurori i Përgjithshëm, nëpërmjet Sektorit të Monitorimit. Magjistrati i vënë në dijeni për përpilimin e informacionit ndaj tij¹¹⁶, me elemente të shkeljes disiplinore, për të cilin i është kërkuar të paraqesë qëndrimin e tij për faktet dhe rrethanat e pretenduara, në informacionin e parë, ka ngritur pretendime për informacion të falsifikuar, si shkak pse ka refuzuar marrjen e dosjeve të lëna nga prokurori S. K., pasi sipas tij, dosjet janë të manipuluar dhe të falsifikuara, dhe në informacionin e dytë ka paraqitur pretendime se pas studimit të dosjeve, ka konstatuar shumë parregullsi të natyrës procedurale dhe materiale në përmbajtjen e dosjeve. Në përfundim të verifikimeve të kryera nga Sektori i Monitorimit, Prokurori i Përgjithshëm ka vlerësuar se veprimet e prokurorit Shkëlqim Kokona për mospjesëmarrje në shortin e datës 9.6.2020, si dhe mosmarrja prej tij në administrim e dosjeve penale të shortuara përbëjnë shkelje disiplinore në lidhje me funksionin e tij si magjistrat sipas nenit 102, pika 1, shkronja “b”, e ligjit nr. 96/2016. Për këto veprime/mosveprime, por edhe për raste të tjera të evidentuara, Prokurori i Përgjithshëm ka kërkuar nga ILD-ja nisjen e procedurës së inspektimit për hetimin e shkeljeve individuale të kryera nga prokurori Shkëlqim Kokona¹¹⁷.

15.1.3 Lidhur me kallëzimet penale me nr. {***} dhe {***}, të regjistruara në Prokurori më datë 26.12.2019, KLP-ja, nga shqyrtimi i akteve ka konstatuar se ato janë shpërndarë me short dhe i janë dorëzuar prokurorit Shkëlqim Kokona, i cili në datën 8.1.2020, i ka kthyer në sekretari pasi [...] nuk

ishite dakord t'i hetonte me arsyetimin se duhej t'i merrte prokurori që kishte qenë i gatshëm më datë 26.12.2019, por nuk pranonte të jepte dorëheqje me shkrim [...] ¹¹⁸. Për kallëzimin 791/2019, në ngarkim të shtetasit A. H. për veprën penale të parashikuar nga neni 290 i Kodit Penal, drejtuesi i Prokurorisë, me vendimin e datës 8.1.2020, ka vendosur zëvendësimin e prokurorit Shkëlqim Kokona me prokurorin S. K.. Në vendim arsyetohet se: [...] për rreth 13 ditë nga hedhja e shortit, prokurori Shkëlqim Kokona nuk ka pranuar të marrë në dorëzim aktet e kallëzimit penal, me arsyetimin se në kohën e ngjarjes punonjësit e policisë kanë folur në telefon me drejtuesin e Prokurorisë. Ndonëse nuk ka shkaqe ligjore për zëvendësimin e prokurorit, duke marrë në konsideratë faktin se vendimi i mosfillimit mund të merret brenda një afati pesëmbëdhjetëditor nga regjistrimi i kallëzimit penal, në cilësinë e drejtuesit të Prokurorisë, ndonëse sjellja e prokurorit të çështjes, z. Shkëlqim Kokona, është në shkelje të përmbushjes së detyrimeve të tij si prokuror, me qëllim kryerjen e një vendimmarrjeje sa më eficiente dhe ligjore, çmuj të bëhet zëvendësimi i prokurorit. Në lidhje me këtë fakt, duhet të njoftohet edhe Këshilli i Lartë i Prokurorisë. Sa i përket kallëzimit penal {***}, materiali hetimor është sjellë nga Komisariati i Policisë Pogradec në ngarkim të shtetasit E. D., për vlerësim. Drejtuesi i Prokurorisë, për kallëzimin penal, me vendimin e datës 24.1.2020, ka vendosur zëvendësimin e prokurorit Shkëlqim Kokona me prokuroren D. B. Në vendim arsyetohet se: [...] Ndonëse nuk ka shkaqe ligjore për zëvendësimin e prokurorit, duke marrë në konsideratë faktin se vendimi i mosfillimit mund të merret brenda një afati pesëmbëdhjetëditor nga regjistrimi i kallëzimit penal, në cilësinë e drejtuesit të Prokurorisë, ndonëse sjellja e prokurorit të çështjes, z. Shkëlqim Kokona, është në shkelje të përmbushjes së detyrimeve të tij si prokuror, me qëllim kryerjen e një vendimmarrjeje sa më eficiente dhe ligjore, çmuj të bëhet zëvendësimi i prokurorit. Në lidhje me këtë fakt, duhet të njoftohet edhe Këshilli i Lartë i Prokurorisë. Prokurorja zëvendësuese D. B., më datë 24.1.2020, ka urdhëruar regjistrimin e procedimit penal më datë 24.1.2020, për veprën penale “vrasje”, parashikuar nga neni 76 i Kodit Penal.

15.1.4 KLP-ja ka konkluduar se: për shpërndarjen e dosjeve të ardhura nga ish-Prokuroria për Krime të Rënda, shortuar më datë

¹¹⁴ Procesverbalet nr. {***} prot., datë 10.6.2020 dhe nr. {***} prot., datë 1.7.2020, nënshkruar nga kryesekretarja dhe dy sekretare të Prokurorisë.

¹¹⁵ Shkresa nr. {***} prot., datë 12.6.2020.

¹¹⁶ Komunikim përmes postës elektronike, në periudhën 29.6.2020–2.7.2020.

¹¹⁷ Shkresa nr. {***} prot., datë 30.10.2020, “Kërkesë për nisjen e inspektimit disiplinor për shkelje individuale”.

¹¹⁸ Sipas procesverbalit të datës 8.1.2020, mbajtur mes kryesekretares dhe dy sekretareve të Prokurorisë, nënshkruar prej tyre dhe drejtuesit të Prokurorisë S. K.



6.1.2020; rishpërndarjen e dosjeve të prokurorit S. K., të shortuara më datë 9.6.2020; për kallëzimet me nr. {***} dhe {***}, sipas shortit të datës 26.12.2019, rezulton e provuar se nga ana e drejtuesve të Prokurorisë është vepruar mbi bazën e nenit 53 të ligjit nr. 97/2016 dhe të urdhrit të Prokurorit të Përgjithshëm nr. {***}, datë 29.12.2006, “Për shpërndarjen e çështjeve në Prokurori”, të cilët rregullojnë shpërndarjen e drejtë të ngarkesës mes prokurorëve, duke siguruar paanshmërinë, pavarësinë dhe efikasitetin e punës së prokurorisë. Në këtë situatë faktike, veprimet/mosveprimet e prokurorit Shkëlqim Kokona: për të pranuar vetëm një dosje nga tri të shortuarat më datë 6.1.2020, për të mos marrë në dorëzim dosjet e shortuara më datë 9.6.2020 [14 dosje në hetim dhe 21 dosje në gjykim], duke tërhequr më datë 1.7.2020 vetëm 7 dosje në hetim, për të kthyer në sekretari kallëzimet me nr. {***} dhe {***}, duke i lënë pa veprime respektivisht për 1 muaj e 13 ditë, pa asnjë akt dorëheqjeje që do të sillte vlerësimin e zëvendësimit të tij, vijonë në kundërshtim me nenet 24, 25, 304 të K.Pr.Penale, nenet 4, 5, 6 dhe 11, të ligjit nr. 97/2016, nenin 3 të ligjit nr. 96/2016 dhe përbëjnë shkelje disiplinore referuar në parashikimet e nenit 102, pika 1, shkronja “ç” e ligjit nr. 96/2016 “mospërmbushje e pajustificuar ose e përsëritur e funksioneve gjatë gjykimit ose hetimit”. Për dosjet e shpërndara me shortin e datës 9.6.2020, marrja e 7 prej tyre pas afro 1 muaji, tregon për kryerjen e shkeljes së parashikuar nga neni 102, pika 1, germa “b/”, nën-pika “ii”, e ligjit nr. 96/2016.

15.1.5 Magjistrati pretendon se nuk ka bërë asnjë shkelje të dispozitave procedurale dhe as të akteve të Prokurorit të Përgjithshëm. Lidhur me dosjet e ardhura nga Prokuroria e Krimeve të Rënda, pretendon se janë çështje të filluara nga prokurori S. K.; për rishpërndarjen e dosjeve të prokurorit S. K., pretendon se ka bërë debat për shkak të ngarkesës së punës, 450 çështje ose 2/3 e ngarkesës së gjithë Prokurorisë, se u caktua nga KLP-ja prokurori i komanduar dhe kërkon që të mbahet parasysh informacioni i tij për prokurorin e Prokurorisë së Përgjithshme, z. A. Ç., lidhur me veprimet korruptive të prokurorit S. K. me dosjet e lëna pa lëvizje, për të cilat ka konsumuar krimin e shpërdorimit të detyrës dhe dyshime të forta për korrupsion pasiv, sipas tij. Lidhur me kallëzimet penale nr. 788 dhe 791 të vitit 2019, ankuesi i

pasqyron në ankim pa ngritur asnjë pretendim, ndërsa në parashtime për procedimin nr. {***} pretendon se është kundravajtje penale, ndërsa për procedimin nr. {***} shprehet se kallëzimi është bërë nga shoqata e të përndjekurve politikë për një vrasje të 80-viteve përpara.

15.1.6 Lidhur me sa më sipër, Kolegji çmon se magjistrati ka kryer shkelje procedurale duke ndërmarrë veprime dhe mosveprime të cilat përbëjnë mospërmbushje të detyrës sipas parashikimit të nenit 24, pika 1 e Kodit të Procedurës Penale, i cili parashikon se: *Prokurori ushtron ndjekjen penale dhe përfaqëson akuzën në gjyq në emër të shtetit, drejton dhe kontrollon hetimet paraprake dhe veprimtarinë e policisë gjyqësore, si dhe kryen vetë çdo veprim hetimor që e çmon të nevojshëm, merr masa për ekzekutimin e vendimeve penale, mbikëqyr ekzekutimin e tyre, si dhe ushtron funksionet e bashkëpunimit gjyqësor me autoritetet e huaja, sipas rregullave të caktuara në këtë kod.* Magjistrati nuk ka zbatuar detyrimin që buron nga ligji penal lidhur me ushtrimin e ndjekjes penale për çështjet e caktuara për ndjekje dhe veprimet/mosveprimet e tij dëshmojnë se nuk është udhëhequr nga respektimi i ligjit. Refuzimi i tij për të marrë dosjet në dorëzim do të thotë refuzim për të ushtruar funksionin e prokurorit, për sa prej tij nuk është ndërmarrë asnjë veprim për heqjen dorë sipas parashikimeve të nenit 27 të Kodit të Procedurës Penale, apo për të ushtruar ankim ndaj drejtuesit të Prokurorisë, sipas parashikimeve të nenit 47 të ligjit nr. 97/2016 “Për organizimin dhe funksionimin e Prokurorisë në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar¹¹⁹. Për veprimet në shkelje të parashikimeve ligjore të shoqëruara me pasojën e lënies së dosjeve pa veprime hetimore, në dëm të personave subjekt i këtyre procedimeve, të kryera në mënyrë të përsëritur, Kolegji e gjen të bazuar konkluzionin e KLP-së për kualifikimin e tyre si shkelje profesionale të magjistratit, dhe pretendimet e tij në ankim i vlerëson të pabazuara në ligj e në prova. Sa i përket pretendimit të magjistratit në

¹¹⁹ Ligji nr. 97/2016, në nenin 47, me titull “Kundërshtimi i udhëzimeve të përgjithshme”, parashikon: “1. Prokurori mund të kundërshtojë paligjshmërinë apo pabazueshmërinë e udhëzimeve të përgjithshme, duke bërë ankim në Këshillin e Lartë të Prokurorisë. 2. Prokurori është i detyruar të ndjekë udhëzimet e ankimuara, me përjashtim të rastit kur vlerëson se ato janë haptazi në kundërshtim me ligjin. 3. Prokurori nuk mban përgjegjësi për ankimin dhe moszbatimin e udhëzimit, përveçse kur vepron haptazi në kundërshtim me ligjin dhe vepron me keqdashje ose pakujdesi të rëndë”.



ankim, [...] të klibet parasysh informacioni i tij për prokurorin e Prokurorisë së Përgjithshme, z. A. Ç., lidhur me veprimet, korruptive të prokurorit S. K. me dosjet e lëna pa lëvizje për të cilat ka konsumuar krimin e shpërdorimit të detyrës dhe dyshime të forta për korupsion pasiv, Kolegji vlerëson se vjen në tejkalim të kompetencave të tij për gjykimin e çështjeve të juridiksionit disiplinor, dhe nga aktet e procedimit disiplinor rezulton se Prokurori i Përgjithshëm, në dijeni të këtij informacioni dërguar prej magjistratit si shkak për të cilin prej tij ishte refuzuar marrja e dosjeve, ka vlerësuar t'i propozojë ILD-së fillimin e hetimit disiplinor për magjistratin.

15.2 Procedimi penal nr. {***}, datë 24.2.2019

15.2.1 KLP-ja, nga aktet në dosje, ka konstatuar se për procedimin penal nr. {***}, datë 24.2.2019, në ngarkim të shtetasit E. Ç., i dyshuar për kryerjen e veprës penale “Prodhim dhe shitje të narkotikëve”, parashikuar nga neni 283/1 i Kodit Penal, prokurori Shkëlqim Kokona ka përpiluar kërkesën për vlefhtësimin e masës së arrestit dhe caktimin e masës së sigurimit, si dhe ka përfaqësuar organin e prokurorisë në seancën gjyqësore në Gjykatën e Shkallës së Parë Pogradec, e cila me vendimin nr. {***}, datë 26.2.2019, pasi ka vlefhtësuar arrestin dhe ka caktuar masën e sigurimit, ka shpallur moskompetencën tokësore dhe dërgimin e akteve Gjykatës së Shkallës së Parë Elbasan, si gjykatë kompetente për gjykimin e masës. Ky vendim, i ankimuar nga personi nën hetim, është lënë në fuqi nga Gjykata e Apelit Korçë me vendimin nr. {***}, datë 20.3.2019, e cila sipas objektit të ankimit ka shqyrtuar vetëm lidhur me masën e sigurimit, pa u shtrirë në moskompetencën tokësore. Prokurori Shkëlqim Kokona ka pretenduar se vendimi i gjykatës nuk ishte i detyrueshëm për të¹²⁰, me gjithë udhëzimin jodetyrues të datës 28.2.2019, të nxjerrë nga drejtuesi i prokurorisë për shpalljen e moskompetencës tokësore. Mosveprimi ka vijuar prej tij edhe pasi Gjykata e Shkallës së Parë Elbasan kishte proceduar me vlefhtësimin e masës së sigurimit në bazë të nenit 88 të Kodit të Procedurës Penale, si dhe të dy shkresave të dërguara nga Prokuroria Elbasan për këtë çështje¹²¹. Prej prokurorit Shkëlqim Kokona, më datë 16.4.2019, i

janë është dërguar Prokurorisë Elbasan kopje të njësuara të akteve, pasi nuk pranonte të dërgonte origjinalin, me pretendimin e ankimit në Gjykatën e Apelit Korçë. Në situatën kur veprimet hetimore që mund të kryheshin mund të shpalleshin të papërdorshme, drejtuesja e Prokurorisë Elbasan i është drejtuar Prokurorit të Përgjithshëm, i cili i është drejtuar Prokurorisë Pogradec për dërgimin e akteve dhe të informacionit se përse nuk vlerësohej shpallja e moskompetencës. Në përgjigjen e kthyer nga drejtuesi i Prokurorisë më datë 24.5.2019, është shpjeguar se nga ana e prokurorit Shkëlqim Kokona nuk ishte përgatitur informacioni i kërkuar dhe, për këtë arsye, nga ana e tij po dërgohej fashikulli origjinal.

15.2.2 KLP-ja ka konkluduar se rrethanat e faktit, përpos faktit penal të kompetencës tokësore të ushtrimit të ndjekjes penale, të cilat tregojnë që edhe pse ka qenë i qartë detyrimi si prokuror i çështjes për të kaluar aktet origjinale të procedimit penal nr. {***}, datë 24.2.2019, në Prokurorinë Elbasan, prej magjistratit nuk është vepruar, mosveprim i cili përveçse ka shkaktuar zvarritje në kryerjen e veprimeve hetimore për rreth tre muaj të çështjes që kishte të regjistruar person nën hetim, me masë sigurimi “arrest me burg”, diktonte vëmendje kujdesin jo vetëm për afatin hetimor, por dhe për afatin e paraburgimit. Bazuar në këtë analizë, KLP-ja ka vlerësuar mospërmbushje të funksionit të prokurorit sipas parashikimeve të neneve 76 dhe 28 të K.Pr.Penale.

15.2.3 Magjistrati pretendon se konflikti i kompetencës mes Prokurorisë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec dhe Prokurorisë Elbasan për procedimin penal nr. {***}, viti 2019, është zgjidhur normalisht në bazë të ligjit nga Prokurori i Përgjithshëm, dhe në parashtrime ngre pretendimin se vonesa prej tre muajsh është shkaktuar nga Prokuroria e Elbasanit dhe Prokuroria e Përgjithshme. Sipas tij, ai ka nisur menjëherë dosjen në Prokurorinë e Elbasanit sapo ka ardhur vendimi i Prokurorit të Përgjithshëm, dhe se ky rast është parashkruar për shkak të kalimit të afatit 6-mujor nga konstatimi i shkeljes së pretenduar.

15.2.4 Kolegji, nga analiza e vendimit të KLP-së, si dhe nga aktet në dosje, vlerëson se pretendimi i magjistratit është i pabazuar në ligj e në prova. Prokurori i Përgjithshëm informohet dhe vendos se cila prokurori duhet të procedojë në rastet e

¹²⁰ Referojuni informacionit të drejtuesit të prokurorisë, nr. {***} prot., datë 22.1.2020, drejtuar KLP-së dhe Prokurorit të Përgjithshëm.

¹²¹ Shkresa, datë 16.4.2019, e ripërsëritur më datë 23.4.2019.



parashikuara në nenin 29 të K.Pr.Penale¹²². Në rastin e procedimit penal nr. {***}, viti 2019, çështja e kompetencës ishte disponuar me vendim të gjykatës, për të cilin magjistrati ishte në dijeni, për rrjedhojë kishte detyrimin për të zbatuar parashikimet e nenit 28 të K.Pr.Penale¹²³. Gjithashtu, bazuar në parashikimet e nenit 117 të ligjit nr. 96/2016, Kolegji vlerëson se pretendimi i magjistratit lidhur me parashkrimin e kësaj shkeljeje, është i pazbatueshëm.

15.3 Përfundimi i çështjeve penale të regjistruara si vepra penale që kualifikohen krime, me vendim pushimi nga ana e magjistratit

15.3.1 KLP-ja ka konstatuar se prokurori Shkëlqim Kokona, në cilësinë e prokurorit, ka vendosur pushimet e procedimeve penale me nr. {***} të vitit 2018, nr. {***} të vitit 2018 dhe nr. {***}, datë 17.2.2021, të regjistruara për veprën penale të “Dhunës në familje”, parashikuar nga neni 130/a/1 i Kodit Penal; të procedimeve penale me nr. {***}, datë 17.10.2020¹²⁴ dhe nr. {***}, datë 9.1.2021, të regjistruar për veprën penale “Ndërtim pa leje”, parashikuar nga neni 199/a/1 i Kodit Penal; të procedimit penal me nr. {***}, të regjistruar për veprën penale “Shkelje e rregullave të qarkullimit rrugor”, parashikuar nga neni 290/1 i Kodit Penal. Referuar parashikimeve të nenit 1 të Kodit Penal¹²⁵, KLP-ja ka analizuar se për veprat

¹²² Kodi i Procedurës Penale, në nenin 29 parashikon “Kur prokurori merr dijeni se pranë një prokurorie tjetër janë duke u zhvilluar hetime paraprake në ngarkim të të njëjtit person dhe për të njëjtin fakt, në lidhje me të cilin ai procedon, njofton pa vonesë atë prokurori, duke i kërkuar dërgimin e akteve. 2. Prokurori që ka marrë kërkesën, kur nuk është dakord me të, informon Prokurorin e Përgjithshëm, i cili pasi të ketë marrë të dhënat e nevojshme, vendos, sipas rregullave, mbi kompetencën e gjykatës se cila prokurori duhet të procedojë dhe njofton prokuroritë e interesuara. Prokurorisë së caktuar i dërgohen menjëherë aktet nga prokuroria tjetër [...]”.

¹²³ Kodi i Procedurës Penale, në nenin 28 parashikon: “Kur gjatë hetimeve paraprake, prokurori çmon se vepra penale është në kompetencën e një gjykate të ndryshme nga ajo pranë së cilës ushtron funksionet e tij, ia kalon menjëherë aktet prokurorisë pranë gjykatës kompetente”.

¹²⁴ Për procedimin penal me nr. {***}, ka një vendimarrje të gjykatës për kthimin e akteve prokurorit për t’u proceduar në bazë të nenit 329/a të KPrP, e cila megjithëse ka marrë formë të prerë, nuk është pranuar si e tillë, duke u ankimuar nga prokurori Shkëlqim Kokona.

¹²⁵ Kodi Penal, në nenin 1, me titull “Ligji penal dhe ndarja e veprave penale”, parashikon: “Ligji penal përcakton veprat penale, dënimet dhe masat e tjera që merren ndaj autorëve të tyre. Veprat penale ndahen në krime dhe në kundërvajtje penale. Dallimi i tyre bëhet në çdo rast në dispozitat e pjesës së posaçme të këtij Kodi”.

penale që legjislatori i konsideron kundërvajtje penale, është shprehur në dispozitë, duke i dalluar qartë ato nga veprat penale të cilat janë krime. Nga përmbajtja e dispozitave për të cilat janë regjistruar procedimet penale të sipërcituara, në asnjë prej tyre nuk ka parashikim për kundërvajtje penale. KLP-ja ka konkluduar se duke vendosur pushimin e çështjes për këto procedime penale, prokurori Shkëlqim Kokona ka vepruar në kundërshtim me ligjin procedural penal, nenin 228, pika 1, germa “b”, ku parashikohet se kur procedohet për kundërvajtje penale, në përfundim të hetimeve paraprake, kur fakti nuk parashikohet nga ligji si vepër penale, prokurori vendos pushimin e akuzës, për më tepër, kur drejtuesi i Prokurorisë ka nxjerrë udhëzimet jodetyruese me të cilat udhëzonte kërkimin e pushimit për çështjen në gjykatë¹²⁶, por prokurori nuk ka ndryshuar qëndrimin e tij dhe ka vijuar me njoftimin e vendimarrjes palëve të interesuara. Referuar në parashikimet e nenit 148/d të Kushtetutës, për procedimet penale me nr. 24 të vitit 2018 dhe nr. 459, të vitit 2018, KLP-ja ka vlerësuar se vendimarrja e prokurorit vjen në kundërshtim me nenet 328, 329/a të K.Pr.Penale, si dhe me nenet 24 dhe 25, të K.Pr.Penale, që parashikojnë funksionet e prokurorit si organ që ushtron ndjekjen penale, për rrjedhojë konsiderohen se përbëjnë shkelje të rëndë të ligjit procedural penal, në drejtim të ushtrimit të ndjekjes penale nga ana e prokurorit dhe ushtrimit të kontrollit gjyqësor të parashikuar për rastin e krimeve, si dhe të pasojave që krijojnë në shmangien nga vlerësimi i përgjegjësisë penale të personit të dyshuar për kryerjen e veprës penale. Për procedimet penale të viteve 2020 dhe 2021, KLP-ja ka vlerësuar se përbëjnë shkelje në të njëjtat konsiderata si procedimet penale të vitit 2018, por referuar ligjit nr. 96/2016, parashikohen si të tilla në nenin 102, germat “c” dhe “dh” të tij.

15.3.2 Magjistrati pretendon se ka disponuar me vendim pushimi këto procedime penale pasi, sipas tij, dispozitat e Kodit Penal të cilat parashikojnë veprat penale për të cilat janë regjistruar këto

¹²⁶ Drejtuesi i Prokurorisë ka nxjerrë udhëzime ku udhëzonte kërkimin e pushimit për çështjen në gjykatë, respektivisht: nr. {***}, datë 2.5.2019, për procedimin penal {***}; nr. {***}, datë 16.4.2021, për procedimin penal {***}; nr. {***}, datë 23.4.2021, për procedimin penal {***}; nr. {***}, datë 29.6.2021, për procedimin penal {***}; nr. {***}, datë 28.6.2021, për procedimin penal {***}.



procedime, nenet 130/a/1, 199/a/1 dhe 290/1, janë kundërvajtje penale dhe se vendimet janë në fuqi.

15.3.3 Kolegji, nga analiza e vendimit të KLP-së, si dhe nga aktet në dosje vlerëson se pretendimi i magjistratit është i pabazuar, për shkak të parashikimeve të qarta të ligjit penal, sikundër është analizuar nga KLP-ja. Gjithashtu, pretendimi i tij duket abuziv për shkak të eksperiencës së gjatë, rreth 28-vjeçare të magjistratit në ushtrimin e funksionit të prokurorit, çka hedh poshtë mosnjohjen e ligjit penal dhe, nga ana tjetër, është tregues i sjelljes së tij profesionale duke mos mbajtur në konsideratë ndjeshmërinë dhe sensibilitetin shoqëror lidhur me këto vepra penale, veçanërisht me atë të dhunës në familje¹²⁷. Kolegji e vlerëson jorelevant pretendimin e magjistratit se vendimet janë në fuqi, pasi ky fakt nuk ka peshë për shkeljen disiplinore të kryer prej tij.

15.4 Refuzimi për të marrë pjesë në seancat gjyqësore

15.4.1 KLP-ja, ka konstatuar se prokurori Shkëlqim Kokona në mënyrë të vullnetshme nuk ka marrë pjesë dhe është bërë shkak për shtyrje, në seancat gjyqësore për gjykimin e të pandehurit A. K., për shqyrtimin e kërkesës për zëvendësimin e masës së sigurimit të shtetasit R. A. dhe të gjykimin të të pandehurit O. V.

15.4.1.1 Për gjykimin në ngarkim të të pandehurit A. K., prokurori Shkëlqim Kokona është bërë shkak për mosvazhdimin e seancës së gjykimin të themelit të datës 15.11.2018, duke pretenduar se do të jepte dorëheqjen para drejtuesit të Prokurorisë, por që nuk e ka kryer, nuk ka marrë pjesë në seancën gjyqësore me objekt shuarjen e masës së sigurimit në datën 22.11.2018 dhe në seancën gjyqësore të gjykimin të themelit të çështjes më datë 26.11.2018. Nisur nga ky fakt, pas njoftimit të marrë edhe gjykata, drejtuesi i Prokurorisë ka përfaqësuar organin e prokurorisë në këtë çështje. Pretendimet e prokurorit për këtë çështje, referuar kallëzimit të bërë prej tij, janë bërë objekt shqyrtimi nga Prokuroria e Rrethit Gjyqësor Korçë, e cila ka vendosur pushimin e çështjes duke mos gjetur elemente të veprës penale. Vendimi për mosfillimin e procedimit penal i është njoftuar prokurorit Shkëlqim Kokona me shkresën nr.

{***} prot., datë 23.4.2019, dhe sipas informacionit të Prokurorisë pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Korçë, nuk ka pasur ankim. KLP-ja ka vlerësuar sjelljen e prokurorit si shmangie nga përgjegjësia për përmbushjen e funksionit të tij, shoqëruar me pamundësinë e të paraburgosurit për t'u dëgjuar për kërkesën e tij për t'u liruar, me dijeninë e qartë për gjendjen e procedimit dhe kohën e vuajtjes në paraburgim të të pandehurit, sjelljen jo-etike dhe largimin në mënyrë demonstrative nga seanca gjyqësore, duke konkluduar për shkelje të rëndë profesionale dhe etike, sipas parashikimeve të nenit 148/d, pika 2, germa "a" e Kushtetutës.

15.4.1.2 Magjistrati në ankim nuk shprehet për sa ka analizuar dhe konkluduar KLP-ja, por ngre pretendimin: [...] *afërë korruptive e avokat Th. S., prokuror S. K.1 dhe gjyqtar Artan Jabollari, me redaktorin e emisionit "{***}" kanë marrë shumën të mëdha financiare për të liruar nga burgu këtë person*¹²⁸, ndërsa në parashtrime pretendon se ky shtetas është rigjykuar dhe dënuar me të njëjtën masë dënimi që i ka dhënë ai si prokuror në vitin 2016.

15.4.1.3 Kolegji vlerëson se konkluzioni i KLP-së është i bazuar në ligj e në prova, si dhe çmon se pretendimet e magjistratit për këtë procedim penal, janë jashtë kompetencave të Kolegjit për shqyrtimin e çështjeve të juridiksionit disiplinor dhe në thelb nuk japin asnjë argument për të vlerësuar pretendimin e ngritur prej tij në pikënisje të ankimit se: *të gjitha shkeljet disiplinore janë fiktive dhe të rreme*.

15.4.1.4 Në gjykimin me të pandehur R. A., në seancat gjyqësore të datave 27.12.2019 dhe 5.1.2020, objekt gjykimi "zëvendësimi i masës së sigurimit arrest në burg", i vendosur me afat 20-ditor sipas vendimit të gjykatës, datë 18.12.2019, prokurori Shkëlqim Kokona është bërë shkak për shtyrjen e seancës së datës 27.12.2019, duke deklaruar se do të paraqiste kërkesë për përjashtimin e gjyqtarës për arsye anshmërie, por që nuk e ka paraqitur dhe, me gjithë njoftimin zyrtar, nuk është paraqitur në seancën e datës 5.1.2020, zhvillimi i së cilës e kishte humbur objektin e saj sipas parashikimeve të nenit 261/1/ç të K.Pr.Penale.

15.4.1.5 Lidhur me përfaqësimin e akuzës në gjykimin e të pandehurit O. V., seancat gjyqësore të datave 11.2.2021 dhe 14.4.2021, ku prokurorit Shkëlqim Kokona i është kërkuar nga gjykata të

¹²⁷ Shih: <https://www.pp.gov.al/Dokumente/> raportet vjetore të Prokurorit të Përgjithshëm për gjendjen e kriminalitetit në vend; shih vendimin e GJEDNJ-së, çështja Tërshana kundër Shqipërisë.

¹²⁸ Referojuni pikave 5, 27, 40, 43, 44 dhe 45 të ankimit.



jepte konkluzionet, por që ai nuk i ka dhënë, dhe nisur nga shkresa e gjykatës dhe kërkesa me shkrim e prokurorit për dorëheqje për shkak se “tre gjyqtarët që gjykojnë këtë procedim, janë të paaftë mendërisht (s’kanë kapacitet profesional dhe jomjekësor)”, drejtuesi i Prokurorisë më datë 21.4.2021, ka vendosur zëvendësimin e prokurorit Shkëlqim Kokona. Dorëheqja është kërkuar nga prokurori Kokona pas rrëzimit të kërkesave së tij për revokimin e vendimit për gjykim të shkurtuar dhe riçeljen e hetimit gjyqësor, në seancën e datës 11.2.2021 dhe për tërheqjen e akteve në bazë të nenit 377 të K.Pr.Penale në seancën e datës 27.1.2021. Nga ana e drejtuesit të Prokurorisë N. H., në vendimin e zëvendësimit është konstatuar fakti se nuk kishte shkaqe për pranimin e dorëheqjes së prokurorit Shkëlqim Kokona, por se ishte i detyruar për shkak të sjelljes së pajustifikuar të prokurorit, duke arsyetuar se: *referuar problematikës së ngritur nga trupa gjykuese, sjelljen jokorrekte dhe etike të prokurorit Shkëlqim Kokona, sjellje e cila është bërë shkak për shlyrjen më shumë se një herë të seancave gjyqësore dhe bërë shkak për zvarritjen e këtij gjykimi, sjellje e cila cenon figurën e magjistratit, dinjtetin dhe funksionet e tij në ushtrimin e detyrës pasi në mënyrë të pajustifikuar ka kryer sjellje të papërshtatshme gjatë ushtrimit të detyrës, vlerësoj se në këto kushte është i nevojshëm zëvendësimi i prokurorit Shkëlqim Kokona me një prokuror tjetër.* KLP-ja ka konkluduar se rrëzimi i kërkesave të prokurorit gjatë gjykimit nuk legjitimon kërkesën e tij për dorëheqje të gjyqtarëve me shkakun e paaftësisë së tyre, kërkesë e cila fyen trupën gjyqësore dhe për pasojat e ardhura nga veprimet e tij, ka vlerësuar se sjelljet e prokurorit përbëjnë shkelje disiplinore të parashikuara nga neni 102, pika 1, germa “ç”, pika 2, germa “dh” e ligjit nr. 86/2016.

15.4.1.6 Magjistrati pretendon se nuk ka qenë dakord të pranohej gjykimi i shkurtuar, pasi duhej marrë akti mjekoligjor që nuk ishte futur në dosje, ndërsa në parashkrime ngre pretendimin se është zëvendësuar me kërkesën e tij për shkak se gjykata nuk merrte si provë aktin mjekoligjor.

15.4.1.7 Kolegji vlerëson se kuadri ligjor penal përcakton qartë kompetencat e prokurorit në ushtrim të funksionit të tij, detyrimin e tij për të respektuar gjykatën dhe vendimmarrjen e saj. Edhe përmes këtij pretendimi në ankim, të cilin Kolegji e vlerëson të pambështetur në ligj, dëshmohet kryerja me vetëdije të plotë e sjelljeve në shkelje të ligjit. Lidhur me pretendimin për zëvendësimin me

kërkesë të tij, Kolegji e vlerëson të pabazuar, pasi sikundër rezultojnë nga aktet, shkakun i zëvendësimit ka qenë zvarritja e gjykimit dhe cenimi i figurës së magjistratit për shkak të sjelljeve dhe qëndrimeve të tij. Kolegji vlerëson se konkluzioni i KLP-së është i bazuar në ligj e në prova.

15.4.1.8 KLP-ja ka konstatuar se prokurori Shkëlqim Kokona, pa shkaqe të arsyeshme, nuk është paraqitur në seancat e datave 3.1.2021 dhe 4.1.2021 për gjykimin e çështjes ndaj të pandehurit E. K., me objekt “zbatimin e masës së sigurimit”, sipas parashikimeve të nenit 248 të K.Pr.Penale. Drejtuesi i Prokurorisë, në autorizimin për caktimin e prokurorit zëvendësues, ka arsyetuar se prokurori Shkëlqim Kokona është njoftuar për të dyja seancat dhe nuk ka pranuar të paraqitej në gjykatë, shkak për të cilin është bërë zëvendësimi i tij. Për shkak të llojit të gjykimit, sipas parashikimit të nenit 248/1 të K.Pr.Penale, gjykata, për verifikimin e masës, duhet të procedojë brenda 5 ditëve nga zbatimi i masës. Për të njëjtën çështje, KLP-ja ka konstatuar se nga ana e prokurorit është vonuar të bëhet shpallja e moskompetencës lëndore, duke kryer veprime hetimore gjatë periudhës që duhej të kishte shpallur moskompetencën. KLP-ja ka konkluduar se sjelljet e prokurorit vlerësohen shkelje disiplinore të parashikuara nga neni 102, pika 1, germa “ç”, “dh” dhe “g” të ligjit nr. 86/2016.

15.4.1.9 Magjistrati në ankim shpreh se: *çështja është fituar prej tij, aktualisht janë në Gjykatën e Posaçme për verifikim, mungesat në verifikimin e masës me leje në Tiranë. Veprimet për arritjen e marrëveshjes me prokurorin, datë 5.11.2019 dhe 20.11.2019. Propozimi për marrëveshje me prokurorin*¹²⁹.

15.4.1.10 Kolegji çmon të evidentojë që prej magjistratit nuk qartësohen arsyet për të cilat ai kundërshton konkluzionin e KLP-së. Për pretendimin se mungesat në seanca vijnë për shkak se ka qenë me leje në Tiranë, Kolegji e vlerëson të pabazuar nga përmbajtja e vendimit objekt ankimi, si dhe për faktin se prej tij nuk është paraqitur asnjë provë për sa pretenduar, për rrjedhojë ky pretendim mbetet deklarativ.

15.4.2 KLP-ja, ka konstatuar se gjatë përfaqësimit në gjykim të çështjes në ngarkim të të pandehurit G. M., nga të dhënat e marra gjatë procedimit nuk konstatohet e provuar përtej çdo dyshimi të arsyeshëm se prokurori zëvendësues në

¹²⁹ Shih pikat 8 dhe 60 të ankimit.



gjykim, Shkëlqim Kokona, të ketë vepruar përtej bindjes së tij të brendshme, të garantuar nga neni 3 i ligjit nr. 96/2016, për të ndryshuar akuzën e ngritur nga prokurori i çështjes. Në aspektin formal procedural, rezulton se ndërhyrja e prokurorit për ndryshimin e akuzës është bërë pas pyetjes së një dëshmitareje, e cila nuk ishte pyetur nga prokurori S. K., dhe në vijim ka vijuar normalisht, me dhënien e kohës së mjaftueshme të të pandehurit për t'u njohur me ndryshimin e akuzës. Në kushtet kur çështja është duke u gjykuar në Gjykatën e Apelit Korçë, i mbetet kësaj gjykate për të vlerësuar lidhur me akuzën.

15.4.2.1 Në ankim, për këtë çështje, magjistrati mjaftohet me shpjegimin: *çështje e prokuror S. K. Është dërguar në gjykatë për kallëzim të rremë. Jam caktuar me autorizim dhe kam mbajtur të njëjtin qëndrim, por për vjedhje. Gjykata ka dhënë vendimin e saj. Prokurori S. K. e ka akuzuar se ka ndryshuar padrejtësisht akuzën nga kallëzim i rremë në vjedhje*¹³⁰. Kolegji vlerëson se magjistrati nuk ka shtjelluar dhe as ka dhënë argumente për të kundërshtuar konkluzionin e KLP-së, që nuk rezulton ta ketë ngarkuar me përgjegjësi, për rrjedhojë nuk çmon të analizojë më tej lidhur me këtë çështje.

15.4.3 KLP-ja, lidhur me çështjen me të pandehur A. F., duke pasqyruar përmbajtjen e vendimit të Gjykatës së Apelit Korçë që ka shqyrtuar ankimin ndaj vendimit të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Pogradec, dhe ka vendosur kthimin e akteve për gjykim ku është arsyetuar, se: *[...] prokurori i çështjes edhe pse ka paraqitur kërkesë për dërgimin e çështjes për gjykim, nuk ka respektuar urdhërimet e vendimit nr. {***}, datë 1.10.2018, të Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Pogradec, lënë në fuqi me vendimin nr. {***}, datë 2.11.2018, të Gjykatës së Apelit Korçë, por njëkohësisht ka anashkaluar edhe vendimin e gjyqtarit të seancës paraprake për dërgimin e çështjes në gjyq, në ngarkim të të pandehurit A. F. [...], duke konkluduar se sjellja e prokurorit Shkëlqim Kokona përbën shkelje, në periudhën, referuar në nenin 148/d, pika 2, germa “a” e Kushtetutës. KLP-ja, duke vlerësuar se sjellja e prokurorit në këtë çështje, e marrë si sjellje më vete, në kushtet kur në përfundim çështja është pushuar nga ana e gjykatës, referuar faktit të mosprovueshmërisë së kryerjes së veprës penale, ka konkluduar se nuk përbën shkelje të rëndë profesionale sipas parashikimit kushtetues.*

15.4.4 Kolegji vlerëson se KLP-ja nuk e ka ngarkuar magjistratin me përgjegjësi disiplinore për këtë çështje, i cili në ankim është shprehur: *çështja është fituar prej tij, pushuar nga Gjykata e Apelit për mungesë të veprës penale*. Në këto kushte, Kolegji çmon se magjistrati nuk ka ngritur shkak ankimi për konkluzionin e KLP-së për këtë çështje.

15.5 Refuzimi me anë të mosveprimit për të marrë masa për nxjerrjen e urdhrit të ekzekutimit për vendimet e gjykatës për të cilat parashikohet ekzekutim i menjëhershëm

15.5.1 KLP-ja ka konstatuar se nga prokurori Shkëlqim Kokona nuk është nxjerrë urdhri i ekzekutimit për vendimin penal nr. {***}, datë 16.12.2019, për të pandehurin M. M., me masë sigurimi arrest në burg, i cili në datën 16.1.2020, kur është depozituar vendimi i gjykatës për ekzekutim, kishte tejkaluar masën e dënimit të dhënë nga gjykata e shkallës së parë në raport me kohën e vuajtur në paraburgim dhe, në kushtet kur vendimi i dënimit nuk kishte marrë ende formë të prerë, KLP-ja ka konkluduar se sjellja e prokurorit Shkëlqim Kokona përbën mospërmbushje të pajustificuar të funksionit si prokuror, sipas parashikimeve të nenit 24 të K.Pr.Penale, dhe shkelje sipas nenit 102, pika 1, germa “ç” e ligjit nr. 96/2016.

15.5.2 Gjithashtu, KLP-ja ka konstatuar se nga prokurori Shkëlqim Kokona nuk është nxjerrë urdhri i ekzekutimit të masës mjekësore mjekim i detyruar ambulator, i vendosur nga Gjykata e Rrethit Gjyqësor Pogradec me vendimin nr. {***}, datë 9.1.2020, për shtetasin N. T., vendim i cili është protokolluar në zyrën e prokurorisë më datë 9.1.2020, ora 15:30 dhe është menjëherë i zbatueshëm pas shpalljes së vendimit nga ana e gjykatës¹³¹. Urdhri është nxjerrë nga drejtuesi i Prokurorisë më datë 10.1.2020. KLP-ja ka konkluduar se sjellja e prokurorit Shkëlqim Kokona, duke mos vepruar për nxjerrjen e urdhrit, përbën mospërmbushje të pajustificuar të funksionit si prokuror, sipas parashikimeve të nenit 24 të K.Pr.Penale, dhe shkelje sipas nenit 102, pika 1, germa “ç” e ligjit nr. 96/2016.

15.5.3 KLP-ja ka konstatuar se për periudhën 2019-2021, rezulton e provuar se për 28 raste, prokurori Shkëlqim Kokona nuk ka nxjerrë urdhra

¹³¹ Neni 46 i Kodit Penal mbi masat mjekësore dhe neni 462 i Kodit të Procedurës Penale mbi ekzekutimin e vendimeve penale menjëherë pas shpalljes.

¹³⁰ Shih pikat 14 dhe 28 të ankimit.



për ekzekutimin e vendimeve gjyqësore të dënimit me burgim, për të cilat është aplikuar pezullimi i ekzekutimit me kusht, sipas nenit 59 të Kodit Penal¹³² dhe urdhrat e ekzekutimit janë nxjerrë nga drejtuesi i prokurorisë, sipas kohës apo nga prokuror tjetër. Në referim të urdhrat të drejtuesit të Prokurorisë nr. 3, datë 20.3.2018, lidhur me organizimin e procedurave të ekzekutimit, parashikohet se prokurore e ekzekutimeve është D. B., e cila nxjerr urdhrat e ekzekutimit të vendimeve penale, përveç të atyre urdhrave që nxirren posaçërisht nga prokurorët e seancës së parashikuar. Sipas informacionit të drejtuesit të Prokurorisë N. H., ky urdhër i nxjerrë në bazë dhe për zbatim të ligjit të organizimit dhe funksionimit të Prokurorisë, me qëllim rregullimin e procedurës edhe nën dritën e ndryshimeve të nenit 59 të Kodit Penal, i është vënë në dispozicion edhe prokurorit Shkëlqim Kokona, jo kundrejt nënshkrimit, si të gjithë prokurorëve të tjerë. Referuar përmbajtjes së urdhrave të cituar në vendimin e KLP-së, rezulton se janë nxjerrë nga drejtuesi i Prokurorisë, ndërkohë që prokuror i çështjes figuron Shkëlqim Kokona. KLP-ja ka konkluduar se nga prokurori Shkëlqim Kokona, për rastet e mosnxjerrjes së urdhrave të ekzekutimit, është kryer shkelja e mospërmbushjes së funksionit të prokurorit në mënyrë të pajustificuar dhe të përsëritur, e parashikuar në nenin 102, pika 1, shkronja “ç” e ligjit nr. 96/2016.

15.5.4 Magjistrati pretendon se për ekzekutimet e vendimeve për të dënuarit me kusht, ka urdhër të Prokurorit të Përgjithshëm, prokurore e ekzekutimeve ka qenë e caktuar D. B., dhe janë ekzekutuar¹³³. Për vendimin penal nr. {***}, datë 16.12.2019, në ngarkim të M. M., magjistrati pretendon për *shpifje* dhe se urdhri i ekzekutimit është nxjerrë nga titullari me tri ditë vonesë, prokurore e caktuar për ekzekutim ka qenë D. B. Për vendimin nr. {***}, datë 9.1.2020, për zëvendësimin e masës mjekësore për shtetasin N. T., magjistrati gjithashtu pretendon se urdhri është nxjerrë nga titullari, prokurore për ekzekutim ka qenë D. B.

15.5.5 Kolegji, nga aktet në fashikuj, vëren se në 28 urdhrat e ekzekutimit, prokuror i çështjes

figuron Shkëlqim Kokona dhe sipas urdhrat të drejtuesit të Prokurorisë nr. 3, datë 20.3.2018, prokurorja e ekzekutimeve D. B. nuk ka qenë e ngarkuar për të nxjerrë urdhrat e përcaktuar për t'u nxjerrë nga prokurorët e seancës të parashikuar, në këtë rast nga prokurori Shkëlqim Kokona¹³⁴. Sa i përket pretendimit për vendimin penal nr. {***}, datë 16.12.2019, në ngarkim të M. M., nga përmbajtja e dy procesverbaleve të mbajtura nga kryesekretarja dhe sekretarja e Prokurorisë, Kolegji konstaton se prokurori Shkëlqim Kokona është njoftuar në dy data për nxjerrjen e urdhrat të ekzekutimit [15.1.2020 dhe 16.1.2020], refuzuar prej tij dhe nga deklarimi i prokurorit S. K., ky i fundit shprehet se megjithëse pa ndonjë arsye për refuzim nga ana e prokurorit Kokona, për shkak të mosveprimit të tij, ka qenë i detyruar të bënte urdhrin e ekzekutimit duke vajtur enkas nga Tirana. Për nxjerrjen e urdhrat në rastin e vendimit nr. {***}, datë 9.1.2020, rezulton se prokurori Kokona në mënyrë të vullnetshme është larguar për në Tiranë¹³⁵. Në këtë situatë faktike të provuar gjatë kryerjes së hetimit disiplinor, Kolegji vlerëson se magjistrati tenton të shtrembërojë rrethanat që kanë lidhje me çështjen, për rrjedhojë e vlerëson të pabazuar pretendimin e tij.

15.6 Shkelje të përsëritur dhe të rëndë të rregullave të solemnitetit, rregullave të mirësjelljes në marrëdhëniet me palët, me drejtuesit e prokurorisë, me gjyqtarët, me oficerë të policisë gjyqësore, si dhe me personelin e administratës së prokurorisë dhe të gjykatës

15.6.1 KLP-ja, për seancën e datës 7.7.2021, çështja penale në ngarkim të së pandehurës D. H., akuzuar për veprën penale “falsifikim i dokumenteve” dhe “përvetësim i titullit apo detyrës shtetërore”, parashikuar nga nenet 186, 187 dhe 246/2, të Kodit Penal, nga aktet në dosje ka konstatuar se prej magjistratit është komunikuar në mënyrë joetike me avokaten dhe të pandehurën. Komunikimi i prokurorit Kokona në këtë seancë pasqyrohet në paragrafin 1.39.1 të vendimit.

¹³² Shih pikat 1.28.2 dhe 1.28.3 të vendimit të KLP-së, ku janë pasqyruar të dhënat për urdhrat për ekzekutimin e vendimeve me kusht.

¹³³ Referoju pikave 12 dhe 38 të ankimit.

¹³⁴ Ligji nr. 8331, datë 21.4.1998, “Për ekzekutimin e vendimeve penale”, i ndryshuar, në nenin 13 parashikon se prokurori i çështjes ka detyrimin e nxjerrjes së urdhrat të ekzekutimit pasi ai merr menjëherë dënimin për vendimin e gjykatës dhe duhet të marrë masat përkatëse për ekzekutimin e tij. Referuar nenin 462 të Kodit të Procedurës Penale, vendimi është menjëherë i zbatueshëm pas shpalljes së tij nga ana e gjykatës.

¹³⁵ Referoju procesverbalit të mbledhjes me nr. {***} prot., datë 21.1.2020.



15.6.1.1 Magjistrati, në ankim dhe në parashtrime, në mënyrë të përsëritur referon disa pretendime lidhur me këtë çështje: aferë korruptive të gjyqtarës E. M., pushuar padrejtësisht çështjen, fituar prej tij dhe dënuar me burg nga Gjykata e Shkallës së Parë Pogradec, për dezinformacion, se nuk duhej të kthehej dosja nga SPAK, konfliktin e kompetencës e zgjidh Prokurori i Përgjithshëm, duke referuar edhe emra të shtetasve që rezultojnë të kenë lidhje me këtë procedim, po që sipas tij kanë lidhje politike e interesash¹³⁶.

15.6.1.2 Kolegji, nga shqyrtimi i vendimit objekt ankimi, vlerëson se komunikimi i magjistratit me përdorimin kundrejt së pandehurës të shprehjeve, si: *[...] çohu në këmbë kur flet [...] ajo nuk u çua në këmbë kur fliste me ju dhe kjo është skandal, fjen trupin gjykuat [...]*, është i papërshtatshëm, jokorrekt, me ndikim në miradministrimin e drejtësisë nga gjykata dhe në kundërshtim me “Rregullat mbi etikën dhe sjelljen e prokurorëve”¹³⁷. Pretendimet e magjistratit që dëshmojnë si opinione të tij, vlerësohen prej Kolegjit se nuk mund të justifikojnë sjelljen e tij në shkelle të rregullave të etikës, gjatë ushtrimit të funksionit të prokurorit për përfaqësimin e akuzës në gjykatë.

15.6.2 KLP-ja, për seancën e datës 19.4.2021, çështja penale në ngarkim të shtetasit E. J., me objekt “lejim i ekstradimit për jashtë shtetit”, ka konstatuar komunikimin joetik të prokurorit Shkëlqim Kokona me mbrojtjen, duke analizuar debatin e zhvilluar në pikën 1.40 të vendimit.

15.6.2.1 Magjistrati nuk ngre asnjë pretendim lidhur me sa pasqyruar në vendimin e KLP-së për zhvillimin e seancës, kurse në ankim shprehet: *Ekstradimi i E. J., avokate A. D., asistente e P. S., eksponent i krimit të organizuar në drejtësi, ka liru ardhjetëra hajdutë dhe vrasës nga burgun për llogari financiare dhe politike. Pjesëtar i kioskës mafioze të partisë në pushtet*¹³⁸, ndërsa në parashtrime pretendon se ka kërkuar deklarin e fajtor të këtij shtetasi, gjykata e ka deklaruar fajtor dhe vendimi është në fuqi.

16.6.2.2 Kolegji, nga shqyrtimi i vendimit vëren se për sa shprehur prej magjistratit në ankim, janë deklaruar prej tij edhe në seancën gjyqësore, në të

cilën gjykata është detyruar të ndërhyjë vazhdimisht për të vendosur rregullin në funksion të vijimit të gjykimit. Kolegji vlerëson se sjellja e magjistratit vjen në shkelle të hapur të parashikimeve të ligjit nr. 96/2016, nenit 4, “Standardet e etikës dhe rregullat e sjelljes”, dhe akteve të dala në bazë e për zbatim të tij, me pasojë ndikimin në miradministrimin e drejtësisë nga gjykata.

15.6.3 KLP-ja, për seancën e datës 13.4.2021, çështja penale me të pandehur J. M., akuzuar për veprën penale “Marrëdhënie seksuale ose homoseksuale me persona të pazotë për t’u mbrojtur”, parashikuar nga neni 103/1 i Kodit Penal, ka konstatuar komunikimin joetik të prokurorit Shkëlqim Kokona me mbrojtjen, pjesë nga procesverbali i seancës është pasqyruar në pikën 1.41 të vendimit.

15.6.3.1 Magjistrati pretendon se është zhvilluar debat normal, pa ngritur pretendime mbi sa pasqyruar në vendimin e KLP-së, objekt ankimi.

15.6.3.2 Kolegji e vlerëson të pabazuar pretendimin e magjistratit, pasi nga procesverbali i seancës, pasqyruar dhe analizuar në vendim, komunikimi i tij është në fyerje të dinjitetit dhe personalitetit të mbrojtjes, me përdorimin e shprehjeve, si: *[...] ty nuk të merret vesh çfarë shkruan [...] ia bëjnë të tjerët bartimet dhe kjo vjen dhe i lexon [...] nuk merrem dot me të tillë të paastë [...] në qoftë se e lejoni të lexojë atë që përgatisin të tjerët, unë do të kërkoj përjashtimin e saj [...] vijnë nga rruga dhe lexojnë dorëshkrimet e të tjerëve [...]*. Për shkak të komunikimit të tij dhe ndërhyrjeve të vazhdueshme gjatë fjalës së mbrojtjes, gjykata ka ndërhyrë disa herë duke i tërhequr vëmendjen prokurorit dhe duke u shprehur që në rast të vijimit të ndërhyrjes dhe mosbindjes ndaj urdhrave të saj do të ndërpriste shqyrtimin gjyqësor. Sa më sipër, Kolegji vlerëson të pabazuar pretendimin i magjistratit, për sa provohet se sjellja e tij vjen në kundërshtim me parashikimet e nenit 4 të ligjit nr. 96/2016.

15.6.4 KLP-ja, lidhur me zhvillimin e seancës gjyqësore të datës 11.1.2021, çështja penale në ngarkim të së pandehurës M. S., akuzuar për veprën penale “Fyerja e gjyqtarit”, parashikuar nga neni 318 i Kodit Penal, ka konstatuar komunikimin joetik të prokurorit Shkëlqim Kokona me mbrojtjen dhe pjesë nga procesverbali i seancës është pasqyruar dhe analizuar në pikën 1.42 të vendimit.

¹³⁶ Shih ankimin “Analiza e provave dhe kundërshtimi i tyre për betimin administrativ”, pikat 2, 21, 24 dhe 25, 52 të tij, dhe pikën 18 të parashtrimeve të ankesës.

¹³⁷ Miratuar me urdhrin e Prokurorit të Përgjithshëm nr. {***}, datë 19.6.2014.

¹³⁸ Shih pikën 53 të ankimit.



15.6.4.1 Magjistrati në ankim mjaftohet me pretendimin: *deklaratë politike e avokates, provokim i hapur, vendim fajësie nga gjykata, fiton prokuroria*¹³⁹, në parashtrime pretendon se ka kërkuar deklarin fajtore të së pandehurës, gjykata e ka dënuar me gjobë, vendimi është në fuqi.

15.6.4.2 Kolegji vëren se: *së pari*, prokurori është i detyruar që për përfaqësimin e akuzës në gjykim të ushtrijë funksionin e tij vetëm mbi bazën e vlerësimit të saktë të fakteve, në përputhje me kuptimin dhe zbatimin e drejtë të ligjit; *së dyti*, nga sa pasqyruar në vendim, komunikimi i magjistratit vjen në shkelje të parashikimeve ligjore për ushtrimin e funksionit të prokurorit në përfaqësimin e akuzës në gjykim dhe në shkelje të rregullave të etikës me adresimin për palën, mbrojtjen e saj dhe gjykatën [...] *një inskenim i krijuar nga kjo provokatorja M. S. [...] avokatja na bëri një parashtrim antiligjor, kriminal [...], kërkoj përjashtimin tuaj si gjyqtar që e lejuat një parashtrim të tillë [...]*. Kolegji gjithashtu konstaton se për shkak të deklarinimit të prokurorit me kërkesë për përjashtimin e gjyqtarit, gjykata ka ndërprerë seancën për t'i dhënë kohë për paraqitjen e kërkesës, në vijim janë caktuar disa seanca, të cilat nuk janë zhvilluar për mosparaqitje të palëve, dhe në seancën e radhës të zhvilluar më datë 22.2.2021, prokurori Shkëlqim Kokona është shprehur se është tërhequr nga kërkesa e tij, duke u shprehur se avokatja mbrojtëse është në kushtet e shpërdorimit të detyrës. Sa më sipër, Kolegji vlerëson se sjellja dhe qëndrimi i prokurorit, me pasojë zvarritjen e gjykimit, vijnë në kundërshtim me parashikimet ligjore për ushtrimin e funksionit dhe me rregullat e etikës dhe, për rrjedhojë, pretendimi i magjistratit është i pabazuar.

15.6.5 KLP-ja, për seancën e datës 22.6.2021, për shqyrtimin e kërkesës së prokurorit Shkëlqim Kokona me të pandehur A. P., ka konstatuar sjellje joetike të prokurorit me mbrojtjen dhe gjykatën.

15.6.5.1 Magjistrati pretendon se *avokati i pranishëm gjatë veprimeve policore, pretendonte se veprimet ishin të kundërligjshme*.

15.6.5.2 Duke evidentuar komunikimin e prokurorit të pasqyruar në vendim, [...] *avokati duke bërë ndërhyrjen e poshtër që bën gjithmonë [...] paraqitet një avokat që është i paafte mendërisht [...] nuk je mirë nga mendtë, e di unë kush të përdor ty [...] të lutem shumë, kërkoj përjashtimin e avokatit se nuk është mirë nga mendtë*

[...] *kur e lejon atë t'i të flasë broçkulla [...]*, Kolegji vlerëson se sjellja e prokurorit vjen në shkelje të rëndë të rregullave të etikës dhe të solemnitetit, dhe pretendimi i tij është i pabazuar.

15.6.6 KLP-ja ka konstatuar se në seancën e datës 4.2.2020, me të pandehur R. R. dhe S. B., me objekt “Kërkesë për dërgimin e çështjes në gjyq”, ka konstatuar sjellje joetike të prokurorit me palën.

15.6.6.1 Magjistrati pretendon se *prej tij nuk është përdorur asnjë fjalë fyese ndaj të pandehurës dhe aktorëve të tjerë në proces, i cili ka qenë normal*.

15.6.6.2 Kolegji në analizë të sa pasqyruar në vendim lidhur me zhvillimin e kësaj seance, duke konstatuar komunikimin e magjistratit me shprehje, si: [...] *përndryshe do e hajë edhe nga unë si prokuror [...] a e kupton që ky është veprim mafioz që e lejon në sallë gjyqi, ajo i bën presion prokurorit [...]*, vlerëson të pabazuar pretendimin e magjistratit, për sa provohet se sjellja e tij vjen në kundërshtim me parashikimet e nenit 4, të ligjit nr. 96/2016.

15.6.7 KLP-ja ka konstatuar thyerje të rregullave të etikës me përdorimin e fjalëve fyese nga ana e prokurorit Shkëlqim Kokona përkundrejt avokat G. B. në seancat e datave 16.1.2020, 20.1.2020 dhe 22.1.2020, me të pandehur B. D. dhe E. O.; në seancën e datës 23.6.2020, me të pandehur K. C.; në seancën e datës 9.7.2020, me të pandehur M. P.; në seancën e datës 28.9.2020, me të pandehur M.M.; në seancën e datës 29.9.2020, me të pandehur V. M.

15.6.7.1 Magjistrati pretendon se nuk ka pasur asnjë fyerje nga ana e tij për avokatin G. B., është provokuar nga avokati, dhe se dosja e ish-prokuror E. P., lënë qëllimisht pa vendim zgjatjeje prej tij, çështje e fituar përfundimisht prej tij, autori i deklaruar fajtor nga gjykata. Ndërsa incidenti më datë 16.1.2020, çështja në ngarkim të të pandehurit B. D., është shpifje, dhe nuk ka padi apo kallëzim penal nga ana e avokatit¹⁴⁰.

15.6.7.2 Nga përmbajtja e vendimit dhe aktet e administruara në fashikuj, Kolegji konstaton komunikim joetik të prokurorit Shkëlqim Kokona ndaj avokatit G. B., me shprehje, si: *mos mashtro, të bëj atë që s'ta pret mendja, mos m'u trego trim mua [...]*, komunikim për të cilin i është tërhequr disa herë vëmendje nga ana e gjykatës, sjellje e cila ka sjellë si pasojë edhe ndërprerjen e seancës. Për komunikimin joetik nga ana e prokurorit përpara

¹³⁹ Shih pikën 55 të ankimit.

¹⁴⁰ Shih pikat 3, 16 dhe 59 të ankimit.



zhvillimit të seancës së datës 16.1.2020, avokati G. B. i është drejtuar me memo drejtuesit të Prokurorisë, për shkak të situatës së zhvilluar në korridoret e gjykatës, në prani të palëve, ku bëhen ofendime të rënda me një fjalor të papranueshëm, si dhe kërcënime prej prokurorit. Në memo avokati kërkon përjashtimin e prokurorit Shkëlqim Kokona nga çështjet ku është përfaqësues i palëve, me qëllim shmangien e situatave që mund të precipitojnë, jo për shkak të tij, pasi nuk ka pasur asnjë konflikt personal me prokurorin, por për shkak të sugjerimit të prokurorit për “zgjidhjen me kanun” të konfliktit. Sa më sipër, Kolegji vlerëson se pretendimet e magjistratit janë të papazuara.

15.6.8 KLP-ja ka konstatuar shkelje të përsëritur dhe të rëndë të rregullave të mirësjelljes në marrëdhënie me drejtuesit e prokurorisë, të cilat në mënyrë të përmbledhur pasqyrohen si vijojnë. Me drejtuesin e prokurorisë, S. K., në datën 22.1.2020, në ambientet e prokurorisë, gjatë orarit zyrtar, sjellja e magjistratit është manifestuar me përdorimin e fjalëve: *bën mbledhje për mua, do ta bëj si A. Ç., do të [...]*, të shoqëruara me veprime fizike duke tentuar për ta goditur dhe shtyrë; në datën 31.10.2019, magjistrati ka debatuar me një subjekt procedural e më tej edhe me drejtuesin e Prokurorisë, duke e fyer me fjalë të ulëta në nderin e anëtarëve të familjes. Nga momenti i marrjes së detyrës prej drejtuesit të Prokurorisë, N. H., në komunikimet ndaj tij magjistrati ka përdorur në vijimësi tone të larta e madje edhe fjalor fyes në drejtim të nderit të familjes, qëndrime që evidentohen edhe me memon e datës 29.4.2021, ku shprehet: *me kryesekretaren sot më keni venë në dijeni të dy paçavuret të përpiluara prej jush për dy dosje [...] duke mos pasur kohë fizike për të lexuar letrat tuaja, po ju them atë proverb shkodran [...]. “Letrat tuja plot sajdi i kam varë unë në zyrtare dhe veç kur më vinte më [...] më vinte mend për zotnin tande”*. Për sa i përket dosjes në hetim që më sugjeroje në mënyrë të kundërligjshme ta pushoja, po të paralajmëroj se po e bëre për ndonjë të rëndësishme do të denoncoj për ndikim të paligjshëm, krim ky i parashikuar nga Kodi Penal. Në rastin e ankimeve drejtuar Gjykatës së Apelit për çështjen në ngarkim të të pandehurit L. F. dhe A. K., evidentohet përdorimi i fjalëve që cenojnë jo vetëm profesionin, por edhe nderin dhe dinjitetin e gjyqtarëve: *gjyqtarja e influencuar nga qëndrimi i titullarit të prokurorisë, në mënyrë arbitrare ka vendosur kthimin e akteve [...] nga gjyqtarja është përdorur një mekanizëm korruptiv mjaft i*

zgjuar dhe stërbolluar për të realizuar pretendimet e titullarit të prokurorisë [...] apriori kemi pretendimin se një mendje normale nuk diskuton faktin se nuk jemi para një që mund të vendoset kthimi i akteve dhe se vendimi është tërësisht klientelist dhe abuziv dhe të kundërshtosh këtë konkluzion është humbje kohe.

15.6.8.1 KLP-ja ka konstatuar shkelje të përsëritur dhe të rëndë të rregullave të etikës në marrëdhënie me gjyqtarët e Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec, E. M., L. K., A. P., A. J., po ashtu në marrëdhënie me oficerin e policisë gjyqësore, Sh. M., ndodhur në zyrën e magjistratit, me përdorimin prej tij të shprehjeve fyese dhe fjalëve të ulëta, situatë për të cilën oficeri tjetër i policisë gjyqësore B. T. është detyruar për të ndërhyrë për qetësimin e situatës. Gjithashtu, me kryesekretaren dhe ftuesen e prokurorisë, magjistrati ka demonstruar sjellje të papranueshme, komunikime me tone të larta, fyerje, përplasje dosjesh.

15.6.8.2 Magjistrati, për konfliktet me S. K., Dh. K., Sh. M., pretendon se asnjë prej tyre nuk ka bërë padi në gjykatë ose denoncim për fyerje, se fyerja për shkak të detyrës është shfuqizuar, dhe se janë shpifje të S. K. Magjistrati pretendon për shpifje lidhur me ankesën për fyerje ose kanosje nga gjyqtarja E. M., se nuk ka padi civile apo kallëzim penal nga kjo gjyqtare ndaj tij, si dhe shton se gjyqtarja është kallëzuar penalisht prej tij, sipas tij në rastin e aferës së A. K. dhe në pushimin e çështjes së D. H. Sipas tij, ka kaluar afati 6-mujor i procedimit nga data e konstatimit. Për gjyqtaren L. K., magjistrati pretendon se është përgjuar dhe provokuar me pyetje prej saj në seancën e datës 10.2.2020, çështja në ngarkim të të pandehurit B. S.

15.6.8.3 Kolegji vëren se sjelljet e prokurorit vijnë në shkelje të rregullave të etikës dhe sjelljes së prokurorëve, të parashikuara në nenin 4, të ligjit nr. 96/2016, dhe janë totalisht të papranueshme për një prokuror në asnjë rast dhe asnjë rrethanë, për më tepër të kryera në prani edhe të shtetasve prezent, duke cenuar besimin e tyre te sistemi i drejtësisë. Nga deklaratimet e gjyqtarëve të Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec, Kolegji konstaton se prej tyre është referuar lidhur me sjelljet joetike të magjistratit, në prezencë të palëve, por edhe me veprime të tij për t'u imponuar në ushtrimin e detyrës së tyre. Në mënyrë të vijueshme, në komunikimet e magjistratit evidentohet deklarimi prej tij për regjistrim të kallëzimeve penale, kryer këto edhe ndaj gjyqtarëve, sipas tij për të dëshmuar



fuqinë e prokurorit, madje edhe ndaj sekretareve të gjykatës përkundrejt kryerjes së detyrës për kryerje të njoftimeve, duke u shprehur: *nuk ke punë të më marrësh në telefon, do të regjistroj procedim penal për keqpërdorim të thirrjeve telefonike*, sjellje që jo në pak raste, nga vendimi objekt ankimi, rezultojnë të jenë të bashkëshoqëruara me tone të larta komunikimi, deklaram për veprime korruptive të gjyqtarëve në prezencë të palëve dhe largimin në mënyrë demonstrative.

16. Ligji nr. 96/2016, në nenet 3 dhe 4 të tij¹⁴¹, parashikon vlerat themelore, standardet e etikës dhe rregullat e sjelljes që magjistrati duhet të dëshmojë gjatë ushtrimit të funksionit dhe jashtë tij, në funksion të garantimit, ruajtjes dhe forcimit të besimit të publikut te sistemi i drejtësisë. Në referim të shkeljeve disiplinore të kryera në mënyrë të përsëritur prej magjistratit dhe pasojave të ardhura, momentit subjektiv të kryerjes së tyre, sjelljeve të përsëritura në shkelje flagrante të standardeve etike, rregullave të sjelljes dhe të moralit shoqëror, Kolegji, pas kontrollit dhe analizës së vendimit të KLP-së, çmon se veprimet/mosveprimet e sjelljet e ndërmarra nga ana e magjistratit Shkëlqim Kokona, në tërësinë e tyre përbëjnë shkelje të rënda profesionale dhe etike që diskreditojnë pozitën dhe figurën e prokurorit gjatë ushtrimit të detyrës dhe, të parashikuara si të tilla nga neni 148/d, pika 2, shkronja “a” e Kushtetutës së Republikës së Shqipërisë dhe shkelje disiplinore të parashikuara nga neni 102, pika 1, shkronja “b”, nënpika “ii”, neni 102, pika 1, shkronjat “ç”, “d”, “dh”, “g” dhe neni 102, pika 2, shkronjat “a” dhe “dh”, të ligjit nr.

¹⁴¹ Ligji nr. 96/2016, në nenin 3, “Vlerat themelore”, ndër të tjera, parashikon: “1. Magjistrati ushtron funksionet e tij, në përputhje me Kushtetutën dhe ligjin [...]. 4. Magjistrati ushtron funksionet gjyqësore në mënyrë të paanshme, pa ndikim dhe pa paragjykim. 5. Sjellja e magjistratit gjatë ushtrimit të funksionit dhe jashtë tij garanton ruajtjen dhe forcimin e besimit të publikut te sistemi i drejtësisë, profesioni ligjor dhe palëve në proces. Magjistrati ushtron funksionet me drejtësi, në mënyrë korrekte, në kohë të arsyeshme, të ndërgjegjshme, të kujdesshme, të zellshe dhe sistematike, me objektivitet, vetëpërmbytje dhe maturi”; ndërsa në nenin 4, “Standardet e etikës dhe rregullat e sjelljes”, ndër të tjera, parashikon: “1. Magjistrati merr të gjitha masat e arsyeshme për të ruajtur dinjitetin e funksionit, duke përfshirë veprimtaritë e kryera edhe kur magjistrati nuk është duke ushtruar funksionet zyrtare. 2. Magjistrati merr të gjitha masat për të mbrojtur dhe forcuar: a) dinjitetin dhe standardet e funksionit të tij; b) reputacionin e organeve të drejtësisë dhe besimin e publikut në sistemin gjyqësor dhe atë të prokurorisë; c) statusin e funksionit të magjistratit”.

96/2016 “Për statusin e gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”, të ndryshuar, që në rastin konkret përbëjnë shkelje shumë të rëndë disiplinore, duke e bërë atë të padenjë për të vijuar ushtrimin e funksionit të prokurorit.

17. Sa më sipër, duke mbajtur në konsideratë kriteret për caktimin e masës disiplinore, sipas nenit 115 të ligjit nr. 96/2016, për natyrën/llojin e shkeljeve disiplinore që referojnë në sjellje dhe veprime; kryerjen e shkeljeve disiplinore nga ana e magjistratit me dashje direkte; ekzistencën e rrethanave rënduese, duke theksuar se shkeljet janë të vazhdueshme duke vijuar me të njëjtën sjellje; përvojën e gjatë të magjistratit në sistemin e prokurorisë; cenimin e imazhit të sistemit të drejtësisë dhe besimit të publikut në këtë sistem; ekzistencën e rrezikut të shkaktuar nga shkelja disiplinore pasi sjellja e papërshtatshme e magjistratit subjekt hetimi disiplinor, rrezikon të ndiqet si shembull nga magjistratë të tjerë; krijimin e terrenit për sjellje të papërshtatshme dhe në raste të tjera të ngjashme, me rrezik serioz në besimin e publikut në administrimin e drejtësisë; mungesën e ndonjë arsyeje specifike që është jashtë kontrollit të magjistratit dhe që mund të lidhet me mosfunksionimin e sistemit të prokurorisë, Kolegji arrin në konkluzionin se masa disiplinore “shkarkim nga detyra” e dhënë ndaj magjistratit nga KLP-ja, është në përputhje me parimin e ligjshmërisë, e bazuar në kriteret objektive lidhur me rëndësinë e shkeljes disiplinore, e bazuar në kriteret e individualitetit dhe të proporcionalitetit, dhe e nevojshme për të përmbushur qëllimin e vetë ligjit.

18. Në përfundim, Kolegji i Posaçëm i Apelit, bazuar në analizën në tërësi të pretendimeve të kërkuarit, çmon se vendimi nr. 411, datë 17.12.2021, i Këshillit të Lartë të Prokurorisë është i drejtë dhe i bazuar në ligj, dhe kërkesa e magjistratit Shkëlqim Kokona nuk duhet të pranohet.

PËR KËTO ARSYE,

Kolegji i Posaçëm i Apelit, në mbështetje të neneve 131, pika 1, shkronja “f” dhe 134, pika 1, shkronja “i” e Kushtetutës, si dhe neneve 71 dhe 72, të ligjit nr. 8577, datë 10.2.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë”, të ndryshuar,



VENDOSI:

Mospranimin e ankimit të magjistratit Shkëlqim Kokona kundër vendimit nr. 411, datë 17.12.2021, të Këshillit të Lartë të Prokurorisë “Për caktimin e masës disiplinore ndaj magjistratit Shkëlqim Kokona, prokuror në Prokurorinë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec”.

Ky vendim është përfundimtar, i formës së prerë dhe hyn në fuqi ditën e botimit në Fletoren Zyrtare.

Marrë, më 20.2.2023.

Shpallur, më 23.3.2023.

Kryetare: Albana Shtylla

Gjyqtarë: Ina Rama, Mimoza Tasi, Natasha Mulaj, Rezarta Schuetz, Sokol Çomo

VENDIM

Nr. 1/1, datë 28.3.2023

PËR NDREQJE GABIMI

Kolegji i Posaçëm i Apelimit i Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë, i përbërë nga gjyqtarët:

Albana Shtylla	kryetare;
Mimoza Tasi	anëtare;
Ina Rama	anëtare;
Natasha Mulaj	anëtare;
Rezarta Schuetz	anëtare;
Sokol Çomo	anëtar,

mori në shqyrtim në seancë në *dhomë këshillimi*, më datë 28.3.2023, ditën e martë, ora 16:00, në ambientet e Kolegjit të Posaçëm të Apelimit, me sekretare gjyqësore Adelajda Hiska, kërkesën e bërë nga gjyqtarja relatores, me:

OBJEKT: Ndreqja e gabimeve në shkrim, në vendimin e Kolegjit të Posaçëm të Apelimit, nr. 1 (JD), datë 20.2.2023, që i përket ankimit të z. Shkëlqim Kokona.

BAZË LIGJORE: Neni 5, pika 3, e ligjit nr. 84/2016, “Për rivlerësimin kalimtar të gjyqtarëve dhe prokurorëve në Republikën e Shqipërisë”, nenet 80 dhe 1, pika 2, e ligjit nr. 8577, datë 10.2.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e Gjykatës Kushtetuese të Republikës së Shqipërisë”, i ndryshuar, si dhe neni 312, paragrafi i parë i Kodit të Procedurës Civile.

KOLEGJI I POSAÇËM I APELIMIT,

pasi shqyrtoi në dhomë këshillimi, kërkesën e gjyqtarës relatores të çështjes mbi nevojën e ndreqjes së gabimeve në shkrim në vendimin nr. 1 (JD), datë 20.2.2023, të Kolegjit të Posaçëm të Apelimit, që i përket ankimit të z. Shkëlqim Kokona, si dhe pasi e bisedoi atë,

VËREN:

1. Kolegji i Posaçëm i Apelimit, me vendimin e tij nr. 1 (JD), datë 20.2.2023, ka vendosur mospranimin e ankimit të z. Shkëlqim Kokona kundër vendimit nr. 411, datë 17.12.2021, të Këshillit të Lartë të Prokurorisë “Për caktimin e masës disiplinore ndaj magjistratit Shkëlqim Kokona, prokuror në Prokurorinë pranë Gjykatës së Shkallës së Parë Pogradec”. Vendimi nr. 1 (JD), datë 20.2.2023, është shpallur në datën 23.3.2023 dhe në datën e shpalljes i është njoftuar z. Shkëlqim Kokona, konfirmuar përmes nënshkrimit të tij, si edhe është dërguar për botim në Fletoren Zyrtare.

2. Pas komunikimit të vendimit nr. 1 (JD), datë 20.2.2023, janë konstatuar disa gabime në shkrim në pjesën arsyetuese të tij dhe gjyqtarja relatores, me shkresën nr. {***} prot., datë 27.3.2023, ka njoftuar për këtë konstatim Kryetaren dhe anëtarët e trupit gjykues, duke kërkuar ndreqjen e tyre.

3. Referuar kërkesës së gjyqtarës relatores, nga Kryetarja e Kolegjit të Posaçëm të Apelimit, është nxjerrë urdhri nr. {***}, datë 27.3.2023, për thirrjen e seancës plenare në dhomë këshillimi, në datën 28.3.2023, ora 16:00, për ndreqjen e gabimeve në shkrim në pjesën përshkruese-arsyetuese të vendimit nr. 1 (JD), datë 20.2.2023. Ky urdhër i është njoftuar z. Shkëlqim Kokona dhe palëve të interesuara, Këshillit të Lartë të Prokurorisë dhe Inspektorit të Lartë të Drejtësisë, të cilët kanë konfirmuar marrjen e tij.

4. Në shkresën nr. {***} prot., datë 27.3.2023, gjyqtarja relatores kërkon ndreqjen e gabimeve në pjesën përshkruese-arsyetuese të vendimit nr. 1 (JD), datë 20.2.2023, për sa vijon:

a) Në faqen 11 të vendimit, pas nënparagrafit të numërtuar 10.4.1, nënparagrafi vijues numërtohet 10.4.2 dhe nënparagrafët më pas numërtohen në mënyrë të njëpasnjëshme në rend rritës;

b) Në faqen 21 të vendimit, në paragrafin 13.7, togfjalëshi “vendimit nr. 411, datë 17.2.2021”



zëvendësohet me togfjalëshin “vendimit nr. 411, datë 17.12.2021”.

5. Trupi gjykues, pasi u njoh me këto konstatime dhe kërkesën për ndreqjen e tyre, duke analizuar paragrafët e pjesës përshkruese-arsyetuese të vendimit, në të cilët janë konstatuar gabimet, çmon se gabimet e konstatuara janë gabime në shkrim, ndreqja e të cilëve nuk ndryshon qëndrimin e Kolegjit qoftë në arsyetimin e vendimit dhe aq më pak në disponimin e tij në pjesën urdhëruese.

6. Në këto kushte, bazuar në nenet 80 dhe 1, pika 2, e ligjit nr. 8577/2000, si dhe nenin 312, paragrafi i parë të Kodit të Procedurës Civile, Kolegji çmon se është e nevojshme që të kryhet ndreqja e gabimeve të konstatuara në formën e përshkruar më lart, në pjesën përshkruese-arsyetuese të vendimit nr. 1 (JD), datë 20.2.2023, që i përket ankimit të z. Shkëlqim Kokona, duke saktësuar në përmbajtjen e tij, sipas konstatimeve të mësipërme, ndreqje që nuk ndryshon vullnetin e Kolegjit në dhënien e vendimit të sipërcituar.

PËR KËTO ARSYE,

trupi gjykues i Kolegjit të Posaçëm të Apelit, bazuar në nenet 80 dhe 1, pika 2, e ligjit nr. 8577, datë 10.2.2000, “Për organizimin dhe funksionimin e Gjykatës Kushtetuese të Republikës së

Shqipërisë”, i ndryshuar, si dhe në nenin 312, paragrafi i parë të Kodit të Procedurës Civile,

VENDOSI:

1. Ndreqjen e gabimeve në shkrim në arsyetimin e vendimit nr. 1 (JD), datë 20.2.2023, të Kolegjit të Posaçëm të Apelit, që i përket ankimit të z. Shkëlqim Kokona, si më poshtë:

1.1 Në faqen 11 të vendimit, pas nënparagrafit të numërtuar 10.4.1, nënparagrafi vijues numërtohet 10.4.2 dhe nënparagrafët më pas numërtohen në mënyrë të njëpasnjëshme në rend rritës.

1.2 Në faqen 21 të vendimit, në paragrafin 13.7, togfjalëshi “vendimit nr. 411, datë 17.2.2021” zëvendësohet me togfjalëshin “vendimit nr. 411, datë 17.12.2021”.

2. Ky vendim i bashkohet vendimit nr. 1 (JD), datë 20.2.2023, të Kolegjit të Posaçëm të Apelit, është pjesë përbërëse e tij dhe botohet në Fletoren Zyrtare.

U shpall në Tiranë, sot, më datë 28.3.2023.

Kryetare: Albana Shtylla

Gjyqtarë: Mimoza Tasi, Ina Rama, Natasha Mulaj, Rezarta Schuetz, Sokol Çomo



FLETORJA ZYRTARE E REPUBLIKËS SË SHQIPËRISË
Vulosur elektronikisht nga Qendra e Botimeve Zyrtare
Viti: 2023 - Numri: 54
Datë: 2023/03/30 16:45:22
e04200c1-3803-4953-8bcb-3fd1f0453ae1

*Shënim: Ky dokument është gjeneruar dhe vulosur me anë
të një procedure automatike nga një sistem elektronik
(Qendra e Botimeve Zyrtare)*

Formati 61x86/8

Shtypshkronja e Qendrës së Botimeve Zyrtare
Tiranë, 2023

Adresa: Rr. "Nikolla Jorga", Tiranë
Tel./fax: +355 4 24 27 004 Tel.: +355 4 24 27 006

Çmimi 720 lekë