

## STRATEGJIA E SHERBIMEVE TE PUNESIMIT

### Hyrje

Strategjia e shërbimeve të punësimit ka për qëllim të vendosë bazat për përmirësimin e sistemit të shërbimeve të punësimit dhe zbatimin e programeve aktive dhe pasive të punësimit. Në strategji është përfshirë një vështrim i përgjithshëm i situatës së tregut të punës me të dhëna që kryesisht janë marrë nga INSTAT dhe nga studimi afatshkurter i kryer nga Shërbimi Kombëtar i Punësimit në vitin 2005.

Përmirësimi i sistemit të shërbimeve të punësimit synohet të realizohet nëpërmjet:

- Krijimit të një sistemi modern dhe unik të shërbimeve të punësimit në të gjithë vendin nëpërmjet përmirësimit dhe zhvillimit të metodës së punës;
- Ndertimit dhe zhvillimit të marrëdhënieve të partneritetit me aktore të tjera në tregun e punës;
- Zhvillimit të teknologjisë së informacionit (IT) në shërbimet e punësimit si një faktor kyç për përmirësimin e cilësisë së shërbimeve;
- Përmirësimit të kontakteve me ndërmarrjet;
- Zhvillimit të burimeve njerezore
- Përmirësimit të bashkëpunimit me shërbimet private të punësimit

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

Në programin e Qeverisë 2005 – 2009 janë përcaktuar objektivat kryesore për arritjen e punësimit të plotë dhe reduktimit të papunësisë. Këto objektiva janë:

Krijimi i mundësive për punësim të çdo shqiptari. Papunësia, veçanërisht afatgjatë dhe e pashpresë, si urbane dhe rurale, e veçanërisht me nivelet alarmante të saj mes brezit të ri, përben kërcënim serioz social dhe një barriere për zhvillimin e vendit.

Rritja e ritmeve të rritjes ekonomike njekohësisht synon edhe që kjo rritje të krijojë vende të reja pune të mjaftueshme për të ulur papunësinë në nivelin e vendeve evropiane, për të përballuar me mundësi punësimi shtesë demografike të popullsisë dhe për më tepër edhe për të filluar të ndikojë në kthimin e një pjese të emigrantëve.

Përdorimi me efikasitet i programeve dhe instrumentave të provuara sit e suksesshme për të mundësuar axhustimet e detyrueshme të tregut të punës si psh

instrumentat e informacionit, te ndermjetesimit, te trainimeve profesionale, te incentivave fiskale etj.

Programet e nxitjes se punesimit do te zbatohen ne bashkepunim me organizatat e shoqerise civile dhe sektorin privat. Ato do ti pershtaten realiteteteve, nevojave dhe tendencave urbane, rurale e rajonale.

## **I. Veshtrim i pergjithshem i situates aktuale te tregut te punes**

Reformat makroekonomike dhe ristrukturimi i fillimit te viteve 90 pakesoi kerkesen per pune ne Shqiperi, ashtu si dhe ne vendet e tjera ne transicion ekonomik, vendi pesoi nje renie te normes se pjesmarrjes ne forcat e punes. Privatizimi ne mase i nderrmarjeve shteterore te mbyllura, gjithashtu dhe rritja e konkurrences per nje numer te reduktuar vendesh pune, detyroi shume njerez te terhiqeshin nga forcat e punes. Sipas statistikave zyrtare, shkalla e pjesmarrjes te forcave te punes ne nivel kombetar, ishte me e ulta ne vitin 2000, kur vetem dy te tretat e popullsise ne moshe pune ne vend ishin aktive ne tregun e punes. Shkalla e pjesmarrjes se meshkujve ne forcat e punes ka qene historikisht me e larte sesa shkalla e pjesmarrjes se femrave dhe vitet e tranzicionit ndikuan negativisht ne punesimin e femrave me shume se ne meshkujt.

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

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

### **1.1 Punësimi**

Brenda strukturës së punësimit sipas sektorëve vihen re ndryshime të rëndësishme, ndërsa në vitin 1995 punësimi në sektorin shtetëror zinte 33 për qind, në vitin 2005 ky sektor përbën 16 për qind të numrit gjithsej të të punësuarve, kjo si pasojë e reformave të privatizimit të zhvilluara në këtë sektor. Ndërsa punësimi në sektorin privat jo bujqësor ka tendenca në rritje, nga rreth 10

---

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

për qind që zinte ky sektor në vitin 1995, arrin në 33 për qind të të punësuarve gjithsej për vitin 2005.

Aktualisht numri i të punësuarve është rreth 927 mijë persona. Pjesa më e madhe e të punësuarve punon në bujqësi me 50.5%. Një pjesë e të punësuarve punon në ndërtim dhe transport me 12.7% në tregti 11.6%, e ndjekur me pas nga industria me 7.1%. Përqindja e lartë e punësimit në bujqësi tregon se shoqëria shqiptare mbetet ende me një popullsi rurale megjithë levizjet e mëdha drejt zonave urbane.

Femrat e punësuar zënë 37% të totalit të punësimeve. Analiza e nivelit të punësimeve në vite, tregon se gjatë gjithë periudhës 1993-2005 niveli i punësimit të femrave ka qenë dukshëm më i ulët se ai i meshkujve. Kjo diferencë vazhdon të ruhet dhe mbetet në të njëjtat nivele. Diferencat midis nivelit të punësimit femra meshkuj janë më të theksuara në sektorin privat jo bujqësor, ku numri i femrave të punësuar zë vetëm 25%.

## **1.2 Sektori Informal**

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

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

## **1.3 Vetëpunësimet**

Koncepti i vetëpunësimit hyri për herë të parë mbas vitit 1992 me mbylljen e ndërmarrjeve industriale dhe ristrukturimin e ekonomisë së vendit. Vetëpunësimet kanë pesuar një tendencë rritjeje nga viti në vit. Në shkallë vendi rreth 63 për qind e të atyre që konsiderohen në punë janë të vetëpunësuar dhe vetëm 37 për qind janë të punësuar me pagesë. Vetëpunësimet në Shqipëri kanë karakter të biznesit familjar kryesisht në tregti e artizanat trashëgues të familjes. 62% përqind e të punësuarve janë me kohë të plote dhe 39 përqind kanë punë me kohë të pjesëshme, ndërkohe që të punësuar me kohë të plote me shumë janë meshkuj (70 përqind) sesa femra 51 përqind. Janë shumë individë me arsim të lartë të cilët punojnë me kohë të plote (75 përqind), krahasuar me të punësuarit me arsim të mesëm (73 përqind), dhe me ata me arsim të ulët (55

perqind). Niveli i punesimit me kohe te jo te plote ne Tirane ishte vetem 39 % dhe ishte me e ulta ne te gjithë rajonet e Shqiperise.

Vete punesimi mbetet tipi me kryesor i punesimit ne vend, pothuajse dy te tretat e punesimit jane te vetepunesuar pa pagese ne ndermarrjet bujqesore dhe jo bujqesore dhe nje e treta jane te punesuar me page. Nje shumice absolute e individeve te vetepunesuar jane ne bujqesi.

#### **1.4 Papunesia**

Shkalla e larte e papunesise ne Shqiperi, si ne shume vende te tjera te Evropes Qendrore e Lindore, ka qene rezultat i privatizimit masiv te ndermarrjeve jo produktive shteterore te drejtuara nga qeveria si nje pjese e reformave makroekonomike dhe te ristrukturimit. Renia drastike e te punesuarve ne sektorin shteteror beri qe shume punetore te kerkojne pune ne sektorin privat ose ate informal, ose te lene totalisht forcat e punes.

Niveli shumë i lartë i papunësisë vazhdon deri në vitin 1995, vit mbas të cilit ajo fillon të ulet ndjeshëm në krahasim me vitet paraardhëse. Kjo për arsye se një numër i madh të papunësh të regjistruar, kryesisht në zonat rurale, gjatë periudhës 1993-1994 dolën nga skema e të papunëve të regjistruar, pasi morën tokën e tyre në bazë të ligjit mbi tokën dhe privatizimin. Në fund të vitit 1995 shkalla e papunësisë ishte 12.9 përqind. Kjo prirje pozitive në uljen e papunësisë vazhdoi deri në fund të vitit 1996, kur niveli i saj arriti në 12,3 përqind.

Gjatë vitit 1997 për shkak të periudhës së vështirë që kaloi vendi, shkalla e papunësisë u rrit duke arritur në 14.9 përqind. Prirja në rritje e saj vazhdoi deri në fund të vitit 1999 kur ajo është në masën 18.4 përqind por vijon më pas me ulje në vitet pasardhës, duke arritur në 14.1 përqind në vitin 2005.

Gjatë të gjithë periudhës 1994 – 2005 vihet re një nivel më i lartë i papunësisë tek femrat se sa tek meshkujt. Ky tregues paraqitet më i lartë te femrat me 17.5 për qind të forcave të punës kundrejt meshkujve të papunë të cilët zinin vetëm 12.4. Gjithashtu treguesi është më i lartë për grup moshat e reja. Mbyllja e shume ndermarrjeve industriale te specializuara ne punesimin e fuqise punetore femra, solli papunesi te larte ne kete kategori. Nga ana tjetër kjo kategori e fuqise punetore, ndryshe nga meshkujt, provoi se e kishte shume te veshtire pershtatjen me situaten e re te tregut te punes.

Të dhënat për periudhën 1994 – 2005 tregojnë më shumë meshkuj të regjistruar si të papunë (Definicioni standart i ILOs- Zyres Nderkombetare te Punes) se sa femra. dhe më shumë se gjysma e të papunëve kanë vetem edukim 8-vjeçar. Në vitin 2005, të papunët me arsim të lartë përbejnë vetëm 1.8 për qind të papunëve të rregjistruar, duke supozuar se arsimi universitar ndihmon më shumë për të dalë nga papunësia. Të papunët e grup moshës mbi 35 vjeç përbejnë mbi 50 për

qind duke treguar vështirësitë e moshave të mëdha për tu përshtatur në tregun e punes.

Të papunët afatgjatë (te papune për më shumë se 12 muaj të regjistruar si punëkerkues pranë zyrave të punësimit) zënë një përqindje të lartë në totalin e të papunëve të regjistruar, nga 72.7 për qind në vitin 1995, të papunët afatgjatë në vitin 2005 zënë 93 për qind. Kjo tregon mungesën e tregut të punës për kategoritë e regjistruara si të papunë, dhe qëndrimin e tyre për një kohë të gjatë në skemat e trajtimit me ndihmë ekonomike, gjithashtu niveli shumë i lartë i te papunëve afatgjatë tregon mungesën e aplikimit të politikave specifike për këto kategori të papunesh.

Numri i përfituesve nga skema e pagesës së papunësisë gjatë periudhës 1994-2005 pëson ulje, nga 27 për qind të të papunëve të trajtuar në 1995 në vitin 2005 kemi vetëm 7 për qind të të papunëve të regjistruar që trajtohen me pagesë papunësie. Kjo do të thotë se me mbarimin e afatit të përfitimit të pageses së papunësisë, regjistrimi si i papunëve perfundon si çështje për tu marrë në konsideratë nëse nuk ka motive të tjera për tu regjistruar sic janë ndihma ekonomike, sigurimet shoqërore dhe shëndetësore që mbulojnë nga qeveria, politikat aktive të tregut të punës etj. Si rrjedhim, një numër i madh i te papunëve afatgjatë mund të mos jenë llogaritur si te papunë. Nga ana tjetër, duhet të theksohet se disa te papunë afatgjatë mund të përfshijnë edhe emigrantë të perkohshëm (sic ndodh edhe në vendet e tjera në tranzicion) dhe shumë nga ata që janë regjistruar si te papunë kanë ndonjë punë nepermjet të cilës të ardhurat e siguruar prej saj, nuk i kalon nivelet e caktuara.

## **1.5 Pagat**

Para viteve 90-te, niveli i pagave në Shqipëri ishte me i ulët në Evropë. Kriza ekonomike në fillimet e viteve 90-te e përkeqësoi me tej këto situata. U zbatuan reforma të tregut me synim që të stimulohet rritja e ekonomisë. Politika kufizuese mbi të ardhurat ishte pjesë e rendesishme e këtij programi që synonte të kufizonte inflacionin. Pagat reale rënë pothuajse 50% gjatë viteve 1991-1993.

Në 1994 dhe 1995 paga reale u rrit në shkallë vjetore 25 përqind. Kriza e skemave piramidale dhe inflacioni i lartë i vitit 1997 megjithatë, i zbehu këto arritje dhe paga reale ra në 17 përqind.

Kriza e vitit 1997 kontribuoi gjithashtu në kufizimin e rritjes së pagave, por nuk ishte arsyeja e vetme. Ndermarrjet me fitimprurëse u ndaluan të paguanin rroga të larta nepermjet kontrollit të rreptë të pagave<sup>2</sup>.

Stabilizimi makro ekonomik i pas krizes, shkalla njeshifrore e inflacionit në vitet e fundit, lejoi pagën reale të fitojë rritje perseri. Dhe që nga viti 1998 ajo është rritur me më shumë se 10 përqind çdo vit.

---

<sup>2</sup> Raporti ILO –KE Rishikimi i Politikave të Punësimit

Ndërmjet viteve 1997- 2004, transporti dhe komunikacioni kanë patur rritjen më të lartë nominale të pages midis degeve të industrisë. Gjate viteve 1999-2001 paga mesatare mujore në transport dhe komunikacion ka qenë më e lartë. Rritja e pagave në sektorin e shërbimeve ka qenë në vend të dytë më e lartë sipas degeve.

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

## **2. Evidentimi i prioriteteve kryesore për politiken e punësimit**

### **2.1 Politikat aktive të tregut të punës**

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

Objektivi kryesor i politikave të punësimit është mbështetja e punëkerkuesve në gjetjen e një pune të përshtatshme. Politikat e punësimit janë një mjet i rëndësishëm për përmirësimin e situatës së tregut të punës, por gjithsesi kanë akoma një impakt të kufizuar në uljen e nivelit të papunësisë. Kjo vjen si rezultat i disa faktorëve në tregun e punës që janë të lidhura me faktin se politikat e tregut të punës janë të kushtueshme dhe kërkojnë më shumë njerez për të zbatuar ato.

### **2.2 Kuadri ligjor**

Ligji baze në fushën e punësimit është ligji Nr. 7995 datë 20.09.2005 "Për nxitjen e punësimit". Ky ligj mbështet si zbatimin e programeve për zhvillimin e punësimit, ashtu edhe ngritjen e Shërbimit Kombëtar të Punësimit dhe Fondit Kombëtar të Punësimit. Ligji i nxitjes së punësimit është ndryshuar 2 herë për të bërë të mundur zbatimin e programeve të nxitjes së punësimit dhe ceshtje të tjera të lidhura me venien në funksionim të SHKP.

Megjithë ndryshimet e bëra në këtë ligj ai ka nevojë të përmirësohet (në proces) në lidhje me disa ceshtje si: (i) përmirësimi i perkufizimeve të tij dhe përfshirja e perkufizimeve të reja të cilat kanë të bëjnë me programe dhe kategori të ndryshme personash që përfitojnë nga ky ligj; (ii) futja e konceptit të keshillimit dhe orientimit për profesion dhe punësim si pjesë e shërbimeve të punësimit; (iii) hartimi i programeve të reja si pjesë e praktikave profesionale për të rinjtë; (iv) ndryshimin e procedurave të manaxhimit të fondeve të formimit profesional,

ndryshim ky qe vjen si rezultat i hyrjes ne fuqi te ligjit 8878 date 19. 03. 2002, "Per arsimin dhe formimin profesional ne Republiken e Shqiperise" dhe miratimin e statutit tip te qendrave publike te formimit profesional.

Venia ne funksionim e Fondit Kombetar te Punesimit (krijuar ne nenin 20 te ligjit Nr. 7995 date 20.09.2005 "Per nxitjen e punesimit" mbetet ende nje pjese e pazbatuar e ligjit te siperpermendur, pasi eshte proces i bllokuar nga Ministria e Financave disa here. Baza e te ardhurave te ketij fondi sipas ligjit jane, subvencione nga buxheti i shtetit, transferime nga dega e sigurimit per papunesi te fondit te sigurimeve shoqerore (kontributi i punedhenesit per papunesi 5%), donacione, etj. Krijimi i ketij fondi kerkohet gjithashtu nga organizatat e punedhenesve dhe punemarresve e lidhur kjo me transparencen e fondeve te derdhura nga ta. Partneret sociale dhe vecanerisht sindikatat kane kembengulur per krijimin e Fondit Kombetar te punesimit si detyrim ligjor qe buron kryesisht nga kontributet e punedhenesve. Ky fond pervec mbeshtetjes se skemes se pageses se papunesise do te kishte si synim dhe mbeshtetje per programe aktive si per shembull: mbeshtetje me kredi per punedhenesit qe krijojne vende te reja pune; mbeshtetjen e programeve aktive per hapjen e vendeve te reja te punes per personat te cilet perfitojne nga kjo skeme dhe punekerkuesit e tjere etj. Zbatimi si duhet i fondeve te kontributit per papunesi do te sillte nje impakt teper pozitiv ne uljen e nivelit te papunesise, rritjen e nivelit te punesimit, hapjen e vendeve te reja te punes, rritjen e cilesise se fuqise punetore dhe si rrjedhin ne permiresimin e rritjes ekonomike te vendit.

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

### **2.3.1 Sherbimet e punesimit**

Sherbimi i punesimit eshte i vetmi sherbim publik ne tregun e punes, i cili pozicionohet prane dy klienteve: punedhenesit dhe punekerkuesit te papune. Misioni i Sherbimeve te Punesimit eshte rritja e punesimit dhe reduktimi i papunesise

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

Megjithe perparimet ne drejtim te kalimit nga politikat pasive ne ato aktive, eshte evident fakti qe sherbimet e punesimit duhet te orientohet drejt zoterimit dhe permiresimit te situates se tregut te punes. Aktualisht rreth 47% e numrit te pergjithshem te punonjesve te Zyrave te Punesimit punojne ne sherbime, nderkohe qe ne vendet e BE kjo perqindje eshte ne masen 62-65%. Nisur nga ky fakt, si dhe nga ngarkesa e numrit te punekerkuesve te papune te regjistruar per

cdo specialist sherbimesh (rreth 1000 punekerkues te papune per cdo specialist, nga 600 punekerkues te papune qe duhet te trajtoje nje specialist), duhet pare rritja e numrit te specialisteve te sherbimeve te punesimit.

Krijimi i nje sistemi cilesor sherbimesh kerkon nje sistem informacioni te kompjuterizuar edhe pse jane realizuar disa skema pilot me ndihmen dhe mbeshtetjen e Bankes Boterore, UNOPS-it dhe ISCOS Marche.

Trajnimi i stafit, gjate viteve me te fundit eshte bere vecanerisht ne partneritet te ngushte me Agjensine Kombetare per Punesim te Frances, por kryesisht kjo gje eshte bere vetem me stafin ne nivel qendror dhe ne kater Zyra Pilot, ndersa niveli i trainimit te stafit ne zyrat lokale eshte akoma shume i dobet.

Pervec riorganizimit te hapësirave te disa zyrave te punesimit, kryesisht ne nivel rajonal, ambjentet dhe infrastruktura jane te paisura mjaft varfer.

Ne pese vitet e fundit, mbeshtetur edhe ne eksperiencat e meparshme, eshte ne zbatim Metodologjia e Planeve te Aksionit (pervoja nga eksperienca Franceze), e cila do te ndihmoje ne zbutjen e problemeve te tregut te punes. Kjo do te perbeje bazen per te kaluar ne Plan Aksioni Kombetar per Punesimin.

Objektivi kryesor i SHKP ne fushen e sherbimeve te punesimit eshte zhvillimi i tregut te punes, me qellim uljen e papunesise dhe rritjen e nivelit te punesimit.

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

Aktivitetet kryesore qe jane ndermarre dhe vazhdojne te implementohen per realizimin e ketyre nenobjektivave mund te grupohen si vijon:

### **1. Krijimi i nje sistemi modern dhe unik i sherbimeve te punesimit ne te gjithe vendin nepermjet permiresimit dhe zhvillimit te metodes se punes.**

- a) Prioritet ne fushen e sherbimeve te punesimit do te vazhdoje te jete ndermjetesimi per punesim, nepermjet pershtatjes sa me te mire te kerkeses dhe ofertes per pune. Eshtë e rëndësishme të zhvillohen politika aktive që kane si fokus te rinjte qe kane mundesira te kufizuara punesimi dhe grupe të tjera me probleme per tu perfshire ne tregun e punes, si per shembull PAK, punëkërkuesit afatgjatë.

- b) Unifikimi i shërbimeve të punësimit dhe ngritja e nivelit të punës së specialistëve në punën me klientët, duke e përqendruar punën vecanerisht në zyrat lokale të punësimit, për të rritur edhe ato në nivelin e shërbimeve që ofrohen në ZRP.
- c) Rishikimi i kapaciteteve të shërbimeve të punësimit. Rritja në Zyrat e Punësimit e numrit të specialistëve që kryejnë shërbime me klientët dhe rregullimi i përpjestimeve ndërmjet punonjësve të shërbimeve dhe specialistëve të tjerë, në favor të të parëve.
- d) Rishikimi i shpërndarjes dhe shtrirjes gjeografike të rrjetit të Zyrave të Punësimit, pasi aktualisht ka zona të veçanta (bashki), të cilat nuk mbulojnë me shërbime punësimi.
- e) Përmirësimi i mëtejshëm i monitorimit dhe vlerësimit të punës së shërbimeve të punësimit. Kjo do të arrihet nëpërmjet mbledhjes dhe përpunimit të të dhënave, analizave dhe raportimit të tyre. Njëkohësisht, angazhim me i madh do të kushtohet edhe rritjes së transparencës dhe informimit të publikut në teresi, për shërbimet e ofruara dhe rezultatet e arritura.
- f) Rritja e cilesore e studimit afat shkurtër të Tregut të Punës (kryhet çdo vit) ku përfshihet një panoramë e hollësishme e situatës së tregut të punës në të gjithë komponentet që ai përmban, një parashikim i ecures se tregut i cili do të përmbajë rrezikun e papunësisë, tendencat e punësimit, nevojat për formim. Në bazë të tyre do të parashikohen masat e nevojshme për ndërhyrje të mëtejshme në tregun e punës.
- g) Gjithashtu duke filluar nga viti 2004 në zbatim të projektit CARDS 2002 është kryer studimi afatmesëm i aftësive të kërkuara në tregun e punës. Në bazë të metodologjisë së përdorur nga programi Cards ky studim do të kryhet nga zyrat e punësimit çdo dy vjet.

## **2. Ndërtimi dhe zhvillimi i marrëdhënieve të partneritetit me aktore të tjera në tregun e punës.**

- a) Për rritjen e bashkëpunimit me biznesin, duke qenë partnerë në veprimtarinë e tyre, punëdhënësit dhe zyrat e punësimit, kanë të drejtë dhe detyrë përkatëse, të cilat duhet të zhvillojnë në funksion të përmirësimit dhe ndërhyrjeve të mundshme të tregut të punës.
- b) Bashkëpunimit me Universitetet, INSTAT-in, me Partneret Sociale, institucione studimore dhe donatore të ndryshëm do të kushtohet me tëper vëmendje për studime dhe aplikime në fushën e tregut të punës, të ngritjes së kapaciteteve, të zhvillimit të burimeve njerezore dhe formimit profesional.

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

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

#### ***Ne kete kontekst eshte e nevojshme te:***

- zhvillohet cilesia e metejshme e informacionit te parashikuar, mbledhja e ketij informacioni nepermjet intervistave te punedhenesve duke seleksionuar mire ndermarrjet qe do intervistohen, duke e ruajtur dhe analizuar kete informacion.
- Strukturohet dhe plotesohet informacioni i buxhetit ne sistemin e informacionit te tregut te punes.
- zhvillohet dhe implementohet anketimi i klienteve (punekerkesve te papune dhe ndermarrjeve mbi nivelin e sherbimeve te ofruara nga SHKP).
- zhvillohet dhe implementohet nje sistem IT per regjistrimin e punekerkesve te papune dhe vendeve te lira te punes.

Rezultati i pritshem i sistemit te informatizimit do te jene: Banka e Vendeve te Lira te Punes; Banka e Punedhenesve dhe Banka e Punekerkesve. Realizimi i ketyre tre bankave, eshte gjithashtu nje parakusht per futjen e nje niveli te larte te vete-sherbimit ne Zyrat e Punesimit.

Gjithashtu ne kuader te informatizimit eshte parashikuar (i pamiratur ende) informatizimi i zyrave te punesimit me projektin CARDS 2005 – 2006. projekti mund te realizohet ne vitet 2009 – 2010.

### **4. Permiresimi i kontakteve me ndermarrjet:**

SHKP duhet te marre persiper pergjegjesi reale per kontakte aktive me punedhenesit dhe te siguroje qe specialistet e Zyrave te Punesimit te bejne vizita ne ndermarrje ne menyre te rregullt qe keto vizita dhe rezultatet e tyre te strukturohen ne menyre produktive.

Hapi me i rendesishem qe duhet te merret per te realizuar kete eshte qe te targetojme funksionin baze ne tregun e punes, te sigurojme informacion lehtesisht disponibel dhe korrekt mbi ofertat e lira te punes dhe punekerkesit. SHKP duhet te mbledh informacion mbi vendet e lira te punes qe jane aktualisht te pranishme ne tregun e punes ne Shqiperi, dhe t'i prezantoje keto vende te lira

pune ne cdo Zyre Punesimi, si nje sherbim per punekerkuesit e papune dhe kjo eshte edhe e vetmja rruge per te siguruar sherbim te mire dhe ndaj punedhenesve.

Ne kete drejtim Sherbimi Kombetar i Punesimit, per te rritur eficencen e sherbimeve te punesimit duhet te perfshije:

- Metoda per te punuar me grupe te papunesh dhe per te strukturuar fluksin e punekerkuesve te papune dhe te ofertave te lira te punes ne Zyrat e Punesimit. Kjo do t'i jape mundesine stafit te punoje ne menyre me eficiente. Kjo do te beje te mundur qe specialistet e sherbimeve te perdorin me shume kohe per te intensifikuar kontaktet me punedhenesit dhe me grupet vulnerabel qe kane probleme specifike ne tregun e punes.
- Intensifikimin, strukturimin dhe dokumentimin me te mire te vizitave ne ndermarrje dhe intervistat e bera, per te marre informacionet e nevojshme per banken e vendeve te lira te punes dhe per parashikimin e tregut te punes ne menyre qe te mbledhim informacionin e pershtatshem per zhvillimin e modelit te menaxhimit me objektiva.

## **5. Zhvillimi i burimeve njerezore**

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

Per zhvillimin dhe trajnimin e stafit po punohet per te:

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

### **2.3.2 Sherbimet private te punesimit**

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

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

Aktualisht funksionojne 16 agjensi private punësimi. Aktiviteti disavjeçar i agjensive private është përqëndruar kryesisht në punësimin e një numri të kufizuar personash, sidomos të atyre jashtë vendit.

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

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

E rëndësishme është të theksohet, se sektori privat i rekrutimit në Shqipëri, megjithatë i ri nuk akuzohet për nxitje apo ndihmë të trafikimit të qenieve njerezore.

### **2.3.3 Programet e nxitjes së punësimit**

Programet e nxitjes së punësimit u prezantuan për herë të parë në Shqipëri në vitin 1999. Fillimisht u zbatuan tre programe: (i) programi i nxitjes së punësimit të punëkerkuesve të papunë; (ii) programi i nxitjes së punësimit të punëkerkuesve të papunë nëpërmjet formimit në punë; (iii) programi i nxitjes së punësimit nëpërmjet formimit institucional. Në vitin 2004 u prezantua dhe u zbatua për herë të parë programi i nxitjes së punësimit të punëkerkuesve të papunë femra.

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

Për programet e sipërmendura nga Ministria për herë të parë në vitin 2004 vendosi prioritetet vjetore të zbatimit të tij ku përparësi i jepet zbatimit të atyre programeve që sigurojnë punësim sa më afatgjatë, programit të punësimit të punëkerkuesve të papunë femra, punësimit të grupeve të vecanta, aplikuesve nga ndërmarrjet e vogla dhe të mesme.

## Masat per te ardhmen

1. Miratimi i akteve nenligjore per monitorimin dhe mbikqyrjen e programit nga Sherbimi Kombetar i Punesimit dhe Ministria. Rritja e kontrollit kunder abuzimeve si nga strukturat e SHKP ashtu dhe ndaj subjekteve aplikues.

2. Vazhdimi i procesit te vendosjes se prioriteteve nga Ministri te lidhura keto me situaten ne tregun e punes dhe drejtimet e zhvillimit. Kjo duhet te behet ne frymen e sigurimit te punesimit sa me afatgjate te jete e mundur duke sjelle si rrjedhim perdorimin sa me eficient te fondeve te vena ne dispozicion. Vendosja e prioriteteve duhet te behet pas monitorimit dhe analizes se rezultateve te programit. Gjithashtu ne keto prioritete duhet te vendosen perparesite ne lidhje me grupet dhe fushat prioritare.

3. Rendesia dhe cilesia e politikave aktive te punesimit duhet te vleresohet rregullisht. Prandaj, eshte e nevojshme te ndertohen mekanizma per te monitoruar dhe vleresuar keto politika duke angazhuar edhe partneret sociale. Kjo mund te coje ne permiresimin ne te ardhmen te programimit, e informimit-instruktimit me te qarte te stafit te zyrave lokale te punesimit.

Vleresimi i programeve duhet te behet nga institucione te specializuara per kete qellim. Per kete brenda fondeve te programeve te nxitjes se punesimit duhet te parashikohet nje ze per vleresimin e projekteve te nxitjes se punesimit nga institucionet perkatese.

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

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

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

### 2.3.4 Programe te reja ne tregun e punes

**Praktikat profesionale** do te jete nje program i ri ne tregun e punes. Ky program do te fokusohet ne kategorie e te rinjve, te cilet sapo kane mbaruar studimet e tyre universitare apo te mesme si brenda ashtu dhe jashte vendit dhe gjenden te

papune, si pasoje e mungeses se eksperiencas ne pune. Per kete arsye keta te rinj do te perfshihen ne programe praktikash profesionale (stazhe) ne ndermarrje apo institucione qofshin keto private apo publike. Te rinjte do te kene mundesi qe te perfitojne eksperiencen e duhur per te patur me tej nje punesim sa me afatgjate.

Institucionet shtetere/publike do t'i pranojne falas punekerkuesit e papune te sapodiplomuar. Ndersa keta te fundit do te marrin nje mbeshtetje financiare dhe periudha 6-mujore do te konsiderohet periudhe sigurimi per efekt pensioni plegerie, familjar dhe invaliditeti.

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

Fondet e grumbulluara do te perdoren per hapjen e vendeve te reja te punes per keta persona. Format e mbeshtetjes do te jene: (i) financime ne nivelin e pages minimale ne shkalle vendi dhe sigurimeve te detyrueshme per cdo te punesuar. Kjo do ti ndihmoje punedhenesit qe fillimisht te marrin keta persona falas ne ambientet e ndermarrjeve/ institucioneve per nje periudhe te caktuar dhe me pas, pasi ate jene pershtatur te mund ta mbajne ate vend pune; (ii) subvencione per pajisjen apo pershtatjen e vendit te punes. Kjo mbeshtetje behet ne rastet kur ndermarrja/ institucioni ka mundesi te punesoje PAK por ka nevojte qe te pershtase apo te pajise vendin e punes; (iii) pagesa e tarifave per formimin nepermjet punes do ti ndihmoje PAK qe te mund te mesojne nje profesion te pershtatshem dhe me pas te punesohen ne ate profesion; (iv) hapje e vendeve te punes te mbrojtura ku punesohen masivisht persona me aftesi te kufizuar (atelie dhe qendra punesimi te perbashketa).

### **2.3.5 Punet publike**

Objektivi kryesor i programeve te puneve publike (zbatuar ne vitin 1998) ishte te angazhonte ne pune te perkoheshme grupe punekerkuesish te papune qe ishin me nevojtaresit si p. sh. ata qe perfitonin ndihme ekonomike dhe te papunet afatgjate. Keto programe i ofruan qeverisjeve lokale mundesine per te hequr nga programet e ndihmes ekonomike ata individet qe nuk ishin me nevojtares. Kjo ofroi gjithashtu nje mundesi per te luftuar punesimin ne ekonomine informale. Keto programe nuk po zbatohen me per arsye te mungeses se fondeve.

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

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

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

### **2.3.6 Punesimi i grupeve te vecanta**

#### **1. Personat me aftesi te kufizuar**

Kodi i punes ndalon cdo lloj diskriminimi ne punesimin dhe trajnimin profesional te personave me aftesi te kufizuar. Ne te njejten kohe ligji nr. 7995, dt. 20. 09. 1995 " Per nxitjen e punesimit", siguron dhe mbeshtet punesimin, keshillimin dhe kualifikimin profesional per PAK.

Detyrimi per punesimin e nje PAK ne cdo 25 te punesuar, nuk ka gjetur zbatim, as ne biznesin privat dhe as ne institucone apo korporatat. Aktualisht ne vend mbizoterojne bizneset e vogla me me pak se 25 te punesuar. Po ashtu nuk ekzistojne sanksionet (ISHP kontrollon zbatimin e ketij neni) dhe praktiket per zbatimin e duhur te ligjit ne fjale dhe deri tani nuk jane gjetur ende mekanizma alternative. Per zbatimin e ligjit nuk ka patur sensibilizimin e nevojshem nga autoritetet tatimore dhe te punedhenesve.

Jane bere perpjekje per krijimin e bizneseve te mbrojtura per punesimin e njerezve me aftesi te kufizuar. Nga OJF-te por edhe nga qeveria ka patur mbeshtetje financiare per prodhimin e mjeteve te levizjes nga vete PAK. Ka disa nisma te suksesshme per punesimin e personave me aftesi te kufizuar dhe grupe te tjera ne nevoje. Por per te ardhmen per keto aktivitete duhet te sigurohet vazhdimi dhe te promovohet punesimi per personat me aftesi te kufizuar.

#### **Objektivat**

Rritja mundesive per punesim te PAK dhe rritja e mundesive per arsim dhe formim profesional ne menyre qe te rriten kapacitetet e tyre individuale per punesim.

2. Inkurajimin e personave me aftesi te kufizuara per zhvillimin e mundesive mbeshtetese per punesim dhe formim profesional.

3. Informimi dhe edukimi i punedhenesve per mundesite e personave me aftesi te kufizuar per te punuar.

4. Sigurimi i informacionit per mundesite e karrieres, menyrave si te krijojne te ardhura dhe per ndihmen e nevojshme qe duhet t'u jepet personave me aftesi te kufizuara.

5. Te sigurohet qe personat me aftesi te kufizuara te gezojne te njejtat kushte punesimi, te drejta dhe privilegje, si gjithte te tjeret, duke perfshire dispozitat per pagese minimale per pune me prodhimtari te krahasueshme.

## 2. Barazia gjinore dhe shanset e barabarta

Ne drejtim te permiresimit te nivelit te punesimit Ministria ka ndermarre nje sere masash per punesimin e femrave: keshtu eshte zbatuar per here te pare ne vitin 2004 programi i nxitjes se punesimit te femrave ku prioritet i jepet grupeve te vecanta te femrave si viktimat e trafikut, me aftesi te kufizuar, femra rreth mbi 35 vjec, vajza nena, femra te divorcuara me probleme sociale; si dhe per here te pare eshte aplikuar ne vitin 2004 lehtesimi i tarifave te sistemit te formimit profesional per grate dhe vajzat ne Qendrat publike te formimit profesional; licensimit te subjekte (jane licensuar 75 subjekte) qe ofrojne kurse kryesisht per profesione qe aftesojne grate dhe vajzat; hapjes se qendrave te punesimit per grate e vajzat nga OJF-te, si ne Tirane, Elbasan, Berat, etj; hapjen e disa qendra informimi dhe indermjetesimi etj.

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

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

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

Politika te vecanta do te ndiqen per grupet e grave ne nevojte. Pervet politikave te permendura me siper do te kemi politika te reja ne lidhje me:

Grate kryefamiljare, viktimat e trafikut do te merren masa per sigurimin e formimit profesional prane qendrave publike te formimit profesional (sherbimi eshte falas), si dhe masa punesimin e tyre. Kjo behet gjithashtu per parandalimin e fenomenit te trafikimit.

Per grate e komunitetit rom dhe egjyptian do te punohet per ndergjegjesimin e punonjesve te zyrtare te punesimit, per zbatimin e programeve ekzistuese te

nxitjes se punesimit per keto grupe (VKM 632) si dhe masat e parashikuara ne Strategjine Kombetare per Integrimin e Komunitetit Rom.

### **3. Punesimi per te rinjte**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mnistria e Punës, Çështjeve Sociale dhe Shanseve te Barabarta ka demonstruar vullnet politik dhe angazhim në luftën kundër punës dhe trafikimit të fëmijëve nëpërmjet

- Implementimit të programeve kombëtare për parandalimin e këtyre fenomeneve dhe rehabilitimin e fëmijëve viktime nëpërmjet adresimit të drejtë të fenomenit;
- Përfshirjes së kësaj çështjeje në politikat kombëtare që hartohen në të gjitha nivelet dhe në politikat rajonale.

Një pjesë e konsiderueshme e fëmijëve që punojnë vijnë nga familje ku prindërit janë të papunë dhe të pakualifikuar duke u bërë ata mbajtësit kryesorë të familjes.

Do të kishte një ndikim të dukshëm në zbutjen e fenomenit të punës së fëmijëve:

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

## **6. Politikat per Punesimin dhe Formimin Profesional te emigranteve potenciale dhe atyre te kthyer**

Shume nga aspektet qe lidhen me formimin profesional dhe punesimin e emigranteve potenciale dhe atyre te kthyer trajtohen nga Strategjia Kombetare per Migracionin, nje nga dokumentat politike me adekuate dhe konform standarteve europiane ne lidhje me menaxhimin e emigracionit<sup>3</sup>. Analiza e meposhtme ndjek dy nendarje kryesore; Emigrantet Potenciale dhe Emigrantet e Kthyer<sup>4</sup>. Kjo nendarje behet per te mare ne konsiderate ndryshimet ne nevoja/kerkesa te ketyre dy grupeve.

<sup>3</sup> E hartuar nga Qeveria Shqiptare ne bashkepunim me Organizaten Nderkombetare per Migracionin dhe me suportin e Delegacionit te Komisionit European ne Tirane dhe e miratuar ne nentor 2004.

<sup>4</sup> Kjo Strategji trajton edhe aspekte te Strategjise se Punesimit dhe Formimit Profesional dhe per kete arsye analiza e kesaj te fundit do te trajtohet brenda kuadrit te Strategjise per Migracionin

## **Emigrantet potenciale**

Marrja e masave me qellim reduktimin e fluksit te migracionit kryesisht ne zonat rurale nepermjet krijimit te lehtesirave per gjallerimin e sektorit bujqesor ne vend. Per kete jane propozuar keto masa:

- (i) hartimi i nje raporti vleresues mbi emigrimin ne zonat rurale dhe identifikimi i zonave me emergjente per gjallerimin e sektorit bujqesor ne vend;
- (ii) rishikimi i Strategjise per Zhvillimin Rural, me qellim nxitjen e punesimit ne sektorin bujqesor

Zhvillimi i politikave me qellim shmangien e largimin te trurit nepermjet:

- (i) rritjes se ofertes per pune ne Shqiperi;
- (ii) terheqja e investitoreve te huaj dhe nxitja e investitoreve qe te punesojne staf ne vend, ose nga diaspora jashte vendit.

Ngritja dhe caktimi i Sporteleve te Migracionit ne cilësinë e institucionit qe do te merret me dhënie e informacionit per migracionin. Per kete duhet te krijohet infrastruktura e nevojshme ne Zyrat Rajonale te Punesimit, duke pershire: pajisjen me kompjutera dhe trajnimin e personelit.

Hartimi i nje dritareje informative ne faqen e internetit [www.migrantinfo.gov.al](http://www.migrantinfo.gov.al), e cila permban informacion mbi emigrimin per qellime punesimi, apo formimin profesional ne vendet e BE-se. Ky informacion duhet te specifikojë marreveshjet aktuale bilaterale te punesimit/formimit profesional me vendet e BE, procedurat e aplikimit per tu perfshire ne keto marreveshje si dhe informacion mbi legjislacionin e vendit prites mbi punesimin e shtetasve te huaj. Ne kete menyre do te nxitet migracioni i rregullt dhe i informuar.

Ofrimin e informacionit lidhur me sherbimet e formimit profesional qe u mundesohen emigranteve potenciale perpara emigrimit nga zyrat e punesimit. Per kete arsye nje perfshirje me e gjere e ministrise del e nevojshme, per te planifikuar formimin profesional qe mund ti ofrohen kesaj kategorie si dhe per tu perfshire ne fushaten publicitare te parashikuar ne Aktivitetin e trete.

Duke qene se Strategjia e emigracionit parashikon masa per ngritjen e kapaciteteve te zyrove te Punesimit per tu ofruar sherbime sa me efektive emigranteve potenciale dhe atyre te kthyer eshte e nevojshme qe te ndermeret nje studim i nevojave per trainim/ngritje kapacitetesh te stafit te Zyrove Rajonale te Punesimit<sup>5</sup>. Identifikimi i nevojave do te ndihmonte me pas ngritjen e kapaciteteve permes fondeve te MPÇSSHB si dhe donatoreve te tjere.

## **Politikat per emigrantet e kthyer**

---

<sup>5</sup> Ne kuader te nje projekti te IOM per implementimin e Marreveshjes se Ripranimit Shqiperi/BE eshte parashikuar kryerja e nje vleresimi te kapaciteteve te Zyrove Rajonale te Punesimit dhe me pas ngritja e kapaciteteve permes trainimit dhe suportit material per zyrat rajonale ne Tirane, Durres dhe Vlore.

Hartimi i nje raporti vleresues mbi mundesite e formimit profesional qe ofrohen aktualisht per emigrantet e kthyer dhe mbi nevojat dhe mangesite ekzistuese.

Zgjerimi i sherbimeve riintegruese ne menyre qe te garantohet kthimi i qendrueshem nepermjet;

- (i) hartimit dhe zbatimit te programeve të përbashkëta te punësimit me bizneset private;
- (ii) ofrimi i sherbimit te keshillimit per karrieren, hyrjen ne pune, dhe formimit profesional.

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

Zhvillimi i politikave te reja, me qellim nxitjen e kthimit të emigrantëve të kualifikuar, nepermjet:

- (i) vleresimit te ofertes dhe kerkeses per personel te kualifikuar, ne tregun e punes Shqiptar;
- (ii) krijimi i kontakteve ndermjet emigranteve dhe ndermarrjeve te medha ne Shqiperi, duke krijuar nje banke te dhenash elektronike me ndermarrjet dhe CV e emigranteve

Përgatitja dhe shpërndarja e broshurave apo fletepalosjeve që ju drejtohet emigrantëve mbi kthimin vullnetar, ku të jepet informacion në lidhje me statusin dhe te drejtat e tyre te shperndara nga përfaqësitë diplomatike dhe konsullore si edhe nga shoqatat e emigrantëve me mbështetjen e organizatave kombëtare ose ndërkombëtare.

### **3 Programet pasive**

#### **3.1 Pagesa e papunesise**

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

Ratifikimi i Konventes se IIO-se nr. 168 mbi: "Promovimin e Punesimit dhe Mbrojtjen nga Papunesia" eshte ne proces. Ne kete kontekst, jane bere disa ndryshime ne ligjin "Per Sigurimet Shoqerore ne Republiken e Shqiperise" si dhe jane ne proces disa ndryshime ne ligjin "Per nxitjen e Punesimit" me synim qe legjislacioni shqiptar te jete ne perputhje me detyrimet qe rrjedhin nga Konventa Nr. 168. Gjithashtu ne zbatim te ligjit "Per sigurimet shoqerore ne RSH" do te miratohet VKM e cila do te rregulloje skemen e pageses se papunesise.

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

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

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

#### **4. Formimi Profesional**

Formimi Profesional per here te pare trajtohet ne nje strategji te vecante se bashku me sistemin e arsimit profesional, keshtu qe nuk eshte pjese e kesaj strategjie. Strategjia e Punesimit dhe ajo e Arsimit Formimit Profesional do te zbatohet paralelisht me kete strategji.

#### **5. Masat per permiresimin e situates ne tregun informal**

Fenomeni i punes informale ka anet e veta negative si: disorientimin e tregut te punes, inkurajimin e punes se paligjshme, uljen e te ardhurave ne buxhetin e shtetit, uljen e te ardhurave per sigurimet shoqerore dhe shendetesore, krijimin e shtreses se njerezve te pambrojtur etj. Per minimizimin e punes se zeze jane futur metoda te reja efikase duke shfrytezuar eksperiencen e vendeve te tjera.

Masat kryesore do te jene:

1. Kontrolli i tregut te punes i cili do te sigurohet nepermjet bashkepunimit te ISHP-se, Organeve te tatim taksave, policise dhe sistemit doganor;
2. Miratimi i ligjit te ISHP dhe dhenia prioritet rolit te tij ne kontrollin e punes se zeze do te ndikoje ne minimizimin e tregut informal te punes;
3. Forcimi i sistemit bankar, qarkullimit monetar nepermjet bankave dhe inventarizimi i qarkullimit te parase cash do te minimizoje tregun informal, evazionin fiskal dhe tregun e zi te punes.
4. Konsolidimi i biznesit privat do te sjelle nje konkurrence transparente ne tregun e punes sipas kerkese ofertes.
5. Zgjerimi i zonave te kontrollit jo vetem ne zonat urbane por ajo te shtrihet eshte ne ato rurale, duke u mbeshtetur ne zbatimin e konventave te ILO-s, te ratifikuara.
6. Vendosja e nje rrjeti te informatizuar dhe te kompiuterizuar si nje element i rendesishem ne marrjen e nje informacioni te perhershem dhe vendosjen e nje kontrolli kompiuterik mbi rregjistrin e punemarresve te tregut privat te punes;

7. Permiresimi i kuadrit ligjor mbi te cilin do te mbeshtetet bashkepunimi ndermjet institucioneve ekzekutive;
8. Permiresimi i metodave dhe mjeteve te kontrollit.

## **8. Dialogu social**

Bazat ligjore për institucionalizimin e dialogut social tripalësh në nivel qendror u hodhën në vitin 1995, me hyrjen në fuqi të Kodit të Punës të Republikës së Shqipërisë. Më 1997 filloi të funksionojë për herë të parë Këshilli Kombëtar i Punës, si institucioni më lartë i dialogut social tripalësh në vend. Në funksion të këtij këshilli u krijuan komisionet e specializuara tripalëshe.

Sistemi aktual i dialogut social në Shqipëri përballet me një numër sfidash që kanë të bëjnë me qëndrueshmërinë e sistemit, efikasitetin e tij si dhe balancën midis aktorëve social.

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

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