

Strategjia Kombëtare

e Punësimit dhe Aftësive 2023-2030

Draft

për konsultim publik

22.11.2022

TABELA E PËRMBAJTJES

[I. Kuadri strategjik 4](#_Toc120012424)

[1.1. Konteksti ekonomik dhe i tregut të punës 4](#_Toc120012425)

[1.2. Konteksti strategjik 2030 dhe objektivat e zhvillimit të qëndrueshëm 12](#_Toc120012426)

[II. Sfidat kryesore të sektorit dhe institucionale për zhvillimin e vendit për të ardhmen dhe procesin e anëtarësimit në BE 14](#_Toc120012427)

[2.1. Sfidat e sektorit të punësimit dhe aftësive 14](#_Toc120012428)

[2.1.1. Zhvillimi i aftësivë 14](#_Toc120012429)

[2.1.2. Tregu i punës 16](#_Toc120012430)

[2.1.3. Cilësia e punës 18](#_Toc120012431)

[2.2 Konteksti, politikat aktuale të tregut të punës dhe sfidat institucionale 21](#_Toc120012432)

[2.2.1 Ndërmjetësimi në tregun e punës 21](#_Toc120012433)

[2.2.2 Programet e nxitjes së punësimit 22](#_Toc120012434)

[2.2.3 Arsimi dhe formimi profesional 23](#_Toc120012435)

[2.2.4 Inspektimi në punë 24](#_Toc120012436)

[2.2.5 Partneriteti social 25](#_Toc120012437)

[2.2.6 Rregullat e hyrjes dhe daljes nga puna 25](#_Toc120012438)

[2.2.7 Paga minimale 27](#_Toc120012440)

[2.2.8 Pagesa e papunësisë 27](#_Toc120012441)

[III. Vizioni, Shtyllat ose Fushat Strategjike dhe Qëllimet e Politikave 29](#_Toc120012442)

[3.1. Vizioni 29](#_Toc120012443)

[3.2. Qëllimet e politikës 29](#_Toc120012444)

[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 29](#_Toc120012445)

[1. Zhvillimi i ofertës së AFP-së më relavant, fleksibël, të qeverisur bazuar në evidencë dhe qe garanton vijushmëri 29](#_Toc120012446)

[2. Forcimi i mekanizmave të garantimit dhe zhvillimit të cilësisë në sistemin e AFP-së 29](#_Toc120012447)

[3. Përfshirja në mënyrë sistemike dhe sistematike e sektorit privat në qeverisjen, dizenjimin dhe ofrimin e AFP-së 30](#_Toc120012448)

[4. Nxitja e mundësive gjithëpërfshirëse për të nxënit gjatë gjithë jetës 31](#_Toc120012449)

[6. Transformimi digjital i shërbimeve të punësimit dhe i sistemit të AFP-së 31](#_Toc120012450)

[7. Krijimi i sistemit i inteligjencës së aftësive që japin sinjale të rregullta mbi zhvillimet e tregut të punës dhe të AFP-së 32](#_Toc120012451)

[8. Konsolidimi dhe zgjerimi i shërbimeve për punëdhënësit dhe punëkërkuesit si dhe përshtatja e vazhdueshme e tyre bazuar në praktikat e monitorimit dhe vlerësimit 33](#_Toc120012452)

[3.2.2. Qëllimi i politikës 2: Mundësimi i punësimit të denjë për gra dhe burra nëpërmjet zbatimit të politikave gjithëpërfshirëse të tregut të punës 33](#_Toc120012453)

[1. Shërbime dhe programe nxitëse të punësimit e aftësimit duke përdorur ekosistemin e tregut të punës 34](#_Toc120012454)

[2. Tranzicion i mbështetur dhe gjithëpërfshirës nga shkolla në punë për të rinjtë (NEET) nëpërmjet zbatimit të skemës së Garancisë Rinore 34](#_Toc120012455)

[3. Integrimi në rritje i personave me aftësi të kufizuara në sistemet e zhvillimit të aftësive dhe të tregut të punës 35](#_Toc120012456)

[4. Rritja e përfshirjes së grave në tregun e punës 35](#_Toc120012457)

[5. Fuqizimi dhe përmirësimi i efikasitetit të inspektimit në punë në të gjithë territorin e vendit 36](#_Toc120012458)

[6. Promovimi i dialogut social në tregun e punës 36](#_Toc120012459)

[7. Përmirësim i politikave për punësim të denjë 37](#_Toc120012460)

[IV. Llogaridhënia, monitorimi dhe analizat vlerësuese 38](#_Toc120012461)

[V. Burimet financiare për zbatimin e Strategjisë 40](#_Toc120012462)

[VI. Shtojcat 41](#_Toc120012463)

# Kuadri strategjik

## 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 mbidyfishuar 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.

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 prirjet 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 Europian, 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 Europian. 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 Europian 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 (përjashtuar bujqësinë dhe administratën) kanë patur 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 na 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 drejtimet 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 konkurueshmërinë e ekonomisë dhe kontribuar në mënyrë të qenësishme në rritjen e mirëqenies së qytetarëve.

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 punë[[1]](#footnote-1). Presioni i mungesës së fuqisë punëtore të kualifikuar i shtyn nivelet e pagave lart, 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 konkurueshmërisë 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 gërshetimi 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 përballet me sfida të 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 ne 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 së vendeve të punës, shumë faktorë të rëndësishëm ekonomikë e socialë ndikojnë në mospjesmarrjen e të rinjve në tregun e punës: kushtet e duhura për punë të denjë, formimi i duhur, mungesa e përvojës, aksesi në tregun e punës apo dhe faktorë të tjerë.

Niveli i papunësisë është më i theksuar tek 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.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 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. Meqenëse punësimi është i lidhur ngushtë edhe me faktorë të tjerë të rëndësishëm si hendeku gjinor, puna e papaguar, kontributi në familje 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 cënueshme**. 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 Europian (69 për qind gjatë 2021). Ky tregues rezulton më i ulët për gratë në Shqipëri (53.8 për qind në 2021) dhe shumë më i ulët për të rinjtë (15-24 vjeç), tek të cilët shkalla e punësimit në 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.

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.

Të dhënat nga Databaza Statistikore e Bankës Botërore, treguesit e zhvillimit: https://databank.ëorldbank.org/source/ëorld-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 përdorura 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 femrat, se sa për meshkujt. 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 deklarimet 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 profilit të Shqipërisë me hapjen e negociatave për anëtarësim në Bashkimin Europian, si dhe faktorë të tjerë, kryesisht të jashtëm, mund të ndikojnë në ecurinë e ekonomisë. Krahas 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 energjitike dhe koston e lartë të produkteve energjitike, 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 Europian, 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 tkurrje dhe plakje të konsiderueshme gjatë viteve të fundit**. Sipas të dhënave demografike të publikuara nga INSTAT, popullsia e Shqipërisë vazhdon në rënie nga viti në vit për çdo vit gjatë dy dekadave të fundit, përjashtuar vitin 2017 dhe ndërkohë mosha mediane e popullsisë është rritur nga mosha 33.2 vite në vitin 2012, në moshën 38.2 vite në vitin 2022. Projeksionet 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.

Burimi: INSTAT

**Plakja e popullsisë dhe lëvizjet migratore kanë zvogelojnë rritjen e fuqisë punëtore në vend.** Zvogëlimi i popullsisë shqiptare gjatë viteve të fundit 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 Europian, 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 Europian, 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 në 2021) dhe Vlorën (19.5 për qind në 2021), ndërsa shkalla më e ulët e papunësisë rezulton në Kukës (4 për qind) dhe Gjirokastër (4.7 për qind). Po kështu, niveli i papunësisë rezulton edhe më shqetësues për të papunët afatgjatë, të cilët në 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.

## 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 Europian 2030 (SKZHIE 2030) që jep drejtimet dhe përcakton përparësitë e zhvillimit të qëndrueshëm ekonomik e shoqëror të vendit në rrugën e integrimit të tij në Bashkimin Europian, 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 Europian për këto vende, përfshirë Shqipërinë, janë në qendër të shtyllës së dytë të SKZHIE 2030. Së bashku me prioritetet afatgjata të identifikuara 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 identifikuara 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 ndërvarur 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 e barazisë gjinore 2021-2030”
* “Strategjia kombëtare e rinisë 2022-2029”
* “Strategjia e Bujqësisë, Zhvillimit Rural dhe Peshkimit 2021-2027”
* “Strategjia Ndërsektoriale Axhenda Dixhitale e Shqipërisë 2022–2026”
* “Kuadri makroekonomik dhe fiskal”
* “Plani kombëtar i veprimit për personat me aftësi të kufizuara, 2021-2025”
* “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, Plani Kombëtar i Energjisë dhe Klimës 2021-2030
* “Strategjia e Europës juglindore”
* Rezoluta e Këshillit të Europës mbi Agjendën Europiane për të Nxënit e të Rriturve 2021-2030

si dhe dokumenta të tjerë që aktualisht janë në fazë përgatitjeje apo miratimi si:

* “Strategjia e Specializimit Inteligjent”
* “ Strategjia për ekonominë e kaltër”
* “Strategjia kombëtare për mbrojtjen sociale” etj.

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, punësim 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 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).

# Sfidat kryesore të sektorit dhe institucionale për zhvillimin e vendit për të ardhmen dhe procesin e anëtarësimit në BE

## Sfidat e sektorit të punësimit dhe aftësive

### Zhvillimi i aftësivë

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 (AFP) të vitit 2021, 41,6% e forcave të punës dhe 48.3% e popullsisë në moshë pune në Shqipëri është me arsim bazë (8-/9-vjeçar) ose më të ulët[[2]](#footnote-2). Ka edhe grupe të caktuara, të cilat nuk e kanë përfunduar arsimin fillor. Për shembull, 45.28% e punëkërkuesve Romë të papunë të regjistruar në zyrat e punës dhe 13.9 % e punëkërkuesve të papunë Egjiptianë nuk kanë përfunduar arsimin fillor. Po ashtu, një pjesë e konsiderueshme e të papunëve të regjistruar në ndihmë ekonomike nuk kanë përfunduar as arsimin fillor.

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 me cilësi më të mirë. Disa nga treguesit kryesorë të mospërputhjen së mundshme të aftësive[[3]](#footnote-3) mund të konsiderohen shkalla e lartë e papunësisë tek të rinjtë dhe shkalla e lartë e papunësisë së të diplomuarve nga arsimi i lartë[[4]](#footnote-4). 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 aftësive[[5]](#footnote-5). Përqindja e bizneseve, që përballen me vështirësi në rekrutim[[6]](#footnote-6) mund të konsiderohet gjithashtu si tregues për mospërputhjen apo mungesën e aftësive[[7]](#footnote-7).

Për më tepër, studimi i fundit i ETF-së për aftësitë u përpoq të masë mospërputhjen vertikale dhe horizontale të aftësive në vendet partnere të ETF-së[[8]](#footnote-8). Sipas ETF-së, 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. Incidenca e mospërputhjes së aftësive për të diplomuarit në arsimin e mesëm është më e ulët se ajo e të diplomuarve nga arsimi i lartë. Tek të rinjtë e diplomuar nga arsimi i lartë vihet re incidencë më e lartë e mbikualifikimit. Në vitin 2019, rreth 2/3 e të rinjve të diplomuar nga arsimi i lartë ishin të punësuar në pozicione pune, të cilat kërkonin nivel më të ulët kualifikimi. Po ashtu, në të njëjtin vit, rreth 40% e punonjësve ishin të mbi- ose të nënarsimuar gjë që është e ngjashme me vendet e Ballkanit Perëndimor. Për sa i përket mospërputhjes horizontale[[9]](#footnote-9), sipas raportit të ETF-së, në vitin 2019, pesha e saj ishte mbi 66% (6 për qind më e lartë se norma mesatare për vendet e Ballkanit Perëndimor).

Sfidat e mungesës apo mospërputhjes së aftësive, me shumë gjasa, janë rezultat i sasisë, cilësisë apo rëndësisë së 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 tri disiplinat: lexim, matematikë dhe shkencë[[10]](#footnote-10).

Pjesëmarrja e ulët në të nxënit gjatë gjithë jetës është identifikuar edhe nga anketa për arsimin e të rriturve, zhvilluar nga INSTAT-i në vitin 2017. Sipas rezultateve të kësaj ankete, pjesëmarrja e të rriturve (të moshës 25-64 vjeç) në të nxënit gjatë gjithë jetës në vitin 2017 ishte 9.2%[[11]](#footnote-11) me një hendek të konsiderueshëm midis Shqipërisë dhe mesatares së BE-së, e cila, në të njëjtin vit, ishte 43.7%[[12]](#footnote-12). Për sa i përket gjinisë, rezultatet e të njëjtit studim[[13]](#footnote-13) tregojnë se 9.5% e grave dhe 8.8% e burrave të moshës 25-64 vjeç kanë marrë pjesë në arsim dhe formim formal dhe joformal Për më tepër, në praktikë, pak ndërmarrje ofrojnë trajnime për punonjësit e tyre. Mesatarisht, më pak se 15% e bizneseve kanë ofruar trajnime të brendshme ose trajnime në punë për fuqinë e tyre punëtore; dhe më pak se 5% kanë ofruar trajnime të jashtme sipas anketës së organizuar nga Banka Botërore[[14]](#footnote-14). Mungesa e trajnimit të bazuar në ndërmarrje nënkupton mundësi të kufizuara për zhvillimin e aftësive dhe të nxënit gjatë gjithë jetës të fuqisë punëtore dhe ka të ngjarë të pengojë rritjen e produktivitetit të ndërmarrjeve.

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 përmirësimin e aftësive të fuqisë punëtore aktuale[[15]](#footnote-15).

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 fleksibël që ofron mundësi për zhvillimin e aftësive të duhura. Disa nga nismat e ndërmarra për miratimin, zhvillimin dhe zbatimin e Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve, zhvillimin e kornizës së garantimit të cilësisë dhe referencimin e Kornizës Shqiptare të Kualifikimeve me Kornizën Europiane të Kualifikimeve[[16]](#footnote-16) synojnë rritjen e cilësisë së ofertës për aftësi për tregun e punës në Shqipëri, por edhe rritjen e mobilitetit të fuqisë punëtore me vendet e tjera.

Megjithatë, 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 me bazë punën. 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 më shumë burime financiare, si nëpërmjet zgjidhjeve inovative dhe diversifikimit të burimeve financiare, ashtu edhe nëpërmjet rishikimit të mekanizmave të alokimit buxhetor për të adresuar mungesat infrastrukturore, përdorimin e teknologjive moderne dhe futjen e metodave inovative në mësimdhënie dhe mësimnxënie. Në këtë mënyrë do të rritej atraktiviteti dhe interesi për ofertën e AFP-së jo vetëm për përfituesit, por edhe për familjet e tyre dhe grupet e tjera të interesit, siç janë punëdhënësit[[17]](#footnote-17).

Së fundi, por jo më pak e rëndësishme, sistemi i AFP-së kërkon investime të vazhdueshme në sistemin 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 të mesmes, për të adresuar nevojat për aftësi. Gjithashtu, 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[[18]](#footnote-18) përpara se të zgjerohet.

Drejtimet kryesore nga kuadri i politikës së punësimit të BE-së jane përcaktuar kryesisht në shtyllën Europiane të të Drejtave Sociale. Parimi i parë i shtyllës Europiane 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 Europian për zbatimin e këtij parimi është Agjenda Europiane e Aftësive, e cila kërkon nga vendet e BE-së që të nxisin bashkëpunimin ndërmjet grupeve kryesore të interesit që, nëpërmjet Paktit për Aftësitë, të forcojnë zhvillimin e inteligjencës së aftësive, si dhe të përmirësojnë më tej ofertën e AFP-së, si mundësi atraktive dhe me cilësi të lartë, si dhe të rrisin ndërgjegjësimin te të rriturit se të nxënit është një përpjekje e përhershme. Agjenda Europiane e Aftësive, në të njëjtën kohë, kërkon nga vendet e BE-së që të mbështesin tranzicionin e gjelbër dhe digjital, rritjen e ndjeshme të pjesëmarrjes së të rriturve në të nxënit formal, joformal dhe informal dhe eksplorimin e mundësive inovative (siç janë iniciativa për llogaritë individuale të të nxënit, si dhe një qasja Europiane për mikrokredencialet) për të kontribuar në rritjen e aksesit në mundësi trajnimi për të rriturit.[[19]](#footnote-19)

### Tregu i punës

Mekanizmi i tregut të punës në Shqipëri ka ende nevojë për përmirësim përsa i përket ndërmjetësimit efikas dhe gjithpërshirëses, si dhe përputhjes më të mirë të ofertës dhe kërkesës për punë, krahasuar me nivelin mesatar në vendet e BE-së. Kanalet joformale (kontaktet personale, rekomandimet nga të tjerët) janë – deri tani – kanali më i rëndësishëm dhe më i përdorur për rekrutimin e punonjësve. Kompanitë dinamike, kompanitë e mëdha dhe ato me pronësi të huaj janë më të prirura të shfytëzojnë kanalet joformale për rektrutimin e stafit.[[20]](#footnote-20) Dominimi i kanaleve joformale (rreth 60%) dhe ofrimi i vendeve të punës për ata, që tashmë janë të punësuar në biznese të tjera (rreth 10%)[[21]](#footnote-21), janë indikatorë të vështirësive që kanë punëdhënësit në identifikimin e punonjësve me aftësitë e duhura, si dhe në identifikimin e punonjësve nëpërmjet kanaleve formale dhe shërbimeve profesionale.

Më tej, shërbimet e punësimit duhet të konsolidohen, si dhe duhet të shfrytëzohen më shumë nga punëdhënësit. 7.4% e punëdhënesve nga sektori privat përdorën shërbimet publike të punësimit për të rekrutuar punonjës. Në mënyrë të ngjashme, përdorimi i shërbimeve private të punësimit është i ulët (më pak se 10%)[[22]](#footnote-22).

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

Oferta publike e formimit profesional realizohet nga 9 qendra të formimit profesional (QFP) të vendosura në rajonet kryesore dhe një qendre lëvizëse të formimit profesional[[23]](#footnote-23). Përveç tyre, mbi 300 ofrues privatë ofrojnë trajnime për punëkërkuesit. Nisur nga vlerësimet e ofruesve të trajnimeve të kryera duhet që oferta e trajnimeve t’i përgjigjet më mirë nevojave të tregut të punës.

Drejtimet kryesore nga kuadri i politikës së punësimit të BE-së për politikat e tregut të punës janë përcaktuar kryesisht në Shtyllën Europiane të të Drejtave Sociale, në dokumente specifike të Komisionit Europian për Mbështetje Aktive të Punësimit”, si dhe në “Paketën e Mbështetjes së Punësimit të të Rinjve”[[24]](#footnote-24).

Parimi i katërt i Shtyllës Europiane 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 perspektivat e punësimit apo të vetëpunësimit. Kjo nënkupton të drejtën për të marrë mbështetje për të kërkuar punë, për t’u trajnuar dhe rikualifikiuar. Për më tepër, në këtë shtylle të rinjve u garantohet e drejta per të vazhduar arsimimin, trajnimin ose iu ofrohet një punë, brenda katër (4) 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 qëndrusheme, ndërsa të papunët afatgjatë kanë të drejtën e një vlerësimi individual të thelluar, jo më vonë se 18 muaj nga të qenit i papunë[[25]](#footnote-25).

Analiza tregon se shërbimet e ndërmjetësimit duhet të rrisin efikasitetin dhe nivelin e mbulimit për të adresuar mospërputhjen e aftësive mes kërkesës dhe ofërtës. Për ta bërë këtë, duhet investuar në zhvillimin e produkteve digjitale për punëdhënësin dhe punëkërkuesin, por edhe të ndryshojë modelin e ofrimit të shërbimeve. Shërbimet publike të punësimit 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 punëkërkuesve për të hyrë në tregun e punës dhe për të gjetur punë, si dhe për lehtësuar tranzicionin e punësimit (nga bujqësi në industri dhe në shërbime duke përfshirë tranzicionin gjelbërt si dhe atë digjital). Kjo kërkon zhvillimin e sistemit për monitorimin dhe parashikimin e aftësive, por edhe krijimin e sistemeve mbështetëse duke bashkuar një sërë aktorësh të tjerë[[26]](#footnote-26). 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. Përsa u përket agjencive private të punësimit dhe ofruesve jopublikë të shërbimeve të punësimit, duhet te rishikohet korniza ligjore dhe të zhvillohen masa mbështetëse për t'i përfshirë ato si pjesë e ekosistemit për ofrimin e shërbimeve të punësimit.

### Cilësia e punës

Shqipëria duhet të bashkërendojë politikat me BE-në kur bëhet fjalë për cilësinë e punës dhe punën e 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 rezulton se vetëm 47.9% (nga 41.2 për qind në vitin 2016) e të punësuarve (ose 0.6 nga 1.25 milionë) janë të punësuar me pagë[[27]](#footnote-27), ndërsa pjesa tjetër janë punëtorë pa pagë që punojnë si të vetëpunësuar apo me familjet e tyre[[28]](#footnote-28).Punësimi informal në sektorin jobujqësor[[29]](#footnote-29) i cili llogaritet në terma më të gjerë që përfshin edhe marrëdhëniet gjysmë formale të punës[[30]](#footnote-30) sipas INSTAT-it në vitin 2021 ishte 29.4% (nga 32 për qind në 2016).

Figura: Llojet e ndryshme të punësimit dhe punësimi informal në sektorin jobujqësor (%)

Burimi: INSTAT, LFS (2016-2021)

Disa nga vlerësimet tregojnë se rreth 1/3 e punonjësve nuk deklarojnë të ardhura të plota nga punësimi dhe rreth gjysma e përfaqësuesve të biznesit të intervistuar pohuan se punësimi i punëtorëve me kontrata që nuk pasqyrojnë pagën e plotë (p.sh., raportoni vetëm pagën minimale), është një praktikë e zakonshme[[31]](#footnote-31).

Gjithashtu, aksidentet në punë janë në trend rritës pas rimëkëmbjes së aktiviteteve ekonomike pas pandemisë COVID 19.[[32]](#footnote-32). Në lidhje me aksidentet në punë, 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 (SSHP). Për më tepër, 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 tyre[[33]](#footnote-33). Ndërsa rreth 84 për qind e subjekteve të inspektuara e kane dokumentin e vlerësimit të riskut, cilësia e tyre mbetet një çështje kryesore e cila ka nevojë për përmirësim të ndjeshëm.[[34]](#footnote-34)

Punësimi informal dhe pa pagë të caktuar, deri në një fare mase, pasqyrohet në përqindjen e lartë të punësimit në bujqësi: 34 për qind e të gjitha vendeve të punës (29 për qind e të gjitha vendeve të punës për burra dhe 40 për qind e të gjitha vendeve të punës së grave), në vitin 2021 ishin në bujqësi 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, kërkon përpjekje 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 dhe inspektimit në vendin e punës nga ISHPSHSH 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 punës[[35]](#footnote-35). Oferta e politikave që zbut tranzicionin nga bujqësia drejt industrisë dhe shërbimeve (dhe ekonomisë së gjelbër dhe digjitale) duke përfshirë zhvillimin e aftësive (ngritja ose/dhe rikualifikimi i fuqisë punëtore) kërkon përmirësim të vazhdueshëm.

Kuadri kryesor i politikave të BE-së për punën e denjë është përcaktuar në shtyllën Europiane 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 Europiane e të Drejtave Sociale kërkon nxitjen e tranzicionit drejt formave të punësimit pa afat të caktuar, por, në të njëjten 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 pritet të transpozohen në legjislacionin kombëtar.

## 2.2 Konteksti, 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, nëpërmjet Drejtorisë së Politikave të Punësimit dhe Aftësimit Profesional. 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 dhe

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 ndërinstitucional me ministritë përgjegjëse për çështjet e arsimit dhe mbrojtjes sociale, agjencitë e tyre zbatuese, si dhe me njësitë e vetëqeverisjes vendore.

### 2.2.1 Ndërmjetësimi në tregun e punës

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 zhvillimi i planit të individual të punësimit për çdo punëkërkues të regjistruar. Gjithashtu, për këtë qëllim u rikonceptua dhe u riorganizua 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.

Përveç punëkërkuesve, 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.

Komunikimi i jashtëm me punëkërkues e punëdhënës lehtësohet nga qasja për krijimin e produkteve digjitale dhe shërbime online dhe lëvizëse, krahas shërbimeve tradicionale në zyra.

Pavarësisht përpjekjeve për reformim e përmirësim të shërbimeve, ndërmjetësimi në tregun e punës mbetet i ulët. Për më tepër, një ndër sfidat kryesore të shërbimeve publike të punësimit mbetet integrimi në tregun e punës i punëkërkuesve të papunë nga grupet e veçanta[[36]](#footnote-36), Më shpesh, këto grupe janë të rinjtë në tregun e punës jo në arsim apo punësim (19%)[[37]](#footnote-37); punëkërkuesit afatgjatë (50%), ata mbi 45 vjeç (47%), apo ata të cilët kanë dizavantazhe të tjera sociale[[38]](#footnote-38), gjë që e bën të domosdoshme rritjen e cilësisë dhe efektivitetit të shërbimeve të ofruara nga AKPA.[[39]](#footnote-39)

Me qëllim ofrimin e shërbimeve efektive për punëkërkuesit nga grupet e sipërpërmendura, shërbimet e punësimit duhet të zgjerojnë bashkëpunimin me ofrues jopublikë shërbimesh, si organizata jofitimprurëse apo agjenci private punësimi, si dhe të konsolidojnë më tej ofrimin e shërbimeve të bashkërenduara me njësitë e qeverisjes vendore.

### 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 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 punëkërkuesve 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 fundit. [[40]](#footnote-40)

AKPA ka marrë përsipër edhe një rol të rëndësishëm për mbledhjen, analizimin dhe shpërndarjen e informacionit për tregun e punës. Informacioni mblidhet 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.

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 ruajtuar 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.

### 2.2.3 Arsimi dhe formimi profesional

Sistemi i arsimit dhe formimit profesional në vend mori një hov dhe vëmendje të veçantë me hartimin dhe zbatimin e Strategjisë së Punësimit dhe Aftësive 2014 – 2022[[41]](#footnote-41), 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 Europiane të Kualifikimeve.[[42]](#footnote-42) 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 nxënit 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 mësimdhënësve. Në këtë aspekt, është institucionalizuar programi për kualifikimin fillestar të mësimdhënësve, ndërsa zhvillimi i vazhduar 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 mëparshëm[[43]](#footnote-43) 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 aftësimit.

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.[[44]](#footnote-44) Njësitë e zhvillimit[[45]](#footnote-45), të krijuara prane 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 së 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 përftuara përkojnë me nevojat e tyre.

### 2.2.4 Inspektimi në punë

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 në punë 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 praktikat e punëmarrësve.

Ndonëse inspektimet dhe ndërmarrja e masave sanksionuese janë një element i rëndësishëm i inspektimit në punë, 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 këshilimi i 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 ndërmarrje në sektorë të ndryshëm.

Sfidat në vijim për inspektimin në punë përfshijnë, ndër të tjera, menaxhimin e ndryshimit brenda organizatës, 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 punëdhënesve dhe punëmarrësve duhet të shërbejë për kuptimin dhe monitorimin e tendencave dhe zhvillimeve ne sektorë specifikë, për përftimin 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 praktikat, 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 marrëdheniet e punës, politikat e punësimit dhe arsimin dhe formimin profesional, nëpërmjet një sërë mekanizmash ligjorë. Një sërë ligjesh parashikojnë krijimin dhe funksionimin e organeve këshillimore, me pjesëmarrjen e partnerëvë socialë në aspekte të ndryshme të zbatimit të politikave në fushën e punësimit, arsimit dhe formimit profesional dhe marrëdhënieve të punës.[[46]](#footnote-46) Në përgjithësi, angazhimi i sektorit privat në AFP është i orientuar nga oferta dhe i drejtuar nga institucionet publike[[47]](#footnote-47).

Bashkëpunimi me sektorin privat dhe partneriteti social mund të konsolidohen më tej, edhe në funksion të forzimit të pozitësnegociuese 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 dizenjimin 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 marrëdhënieve, të punës, politikave të tregut të punës dhe AFP-së.

### 2.2.6 Rregullat e hyrjes dhe daljes nga puna

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.[[48]](#footnote-48) Megjithatë, vlerësimet tregojnë se Shqipëria, ngjashëm me vendet e rajonit, duhet të përmirësojë disa aspekte të legjislacionit të punës.

Për të reflektuar format e reja të punës, sidomos në sektorin e teknologjisë së 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.

Nga ana tjetër është e rëndësishme të forcohet roli i partnerëve socialë në përpilimin, zbatimin dhe menaxhimin e kontratave kolektive. Praktikat rajonale dhe më gjerë tregojnë se kontratat kolektive duhet të kenë një afat të paracaktuar, me mundësine 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 dinamikat në tregun e punës.

### 2.2.7 Paga minimale

Ne 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 duhet të reflektojë ndryshimet ekonomike, standardet e jetesës dhe rritjen e produktivitetit.

Raporti i pagës minimale nominale ligjore ndaj pagës mesatare në ekonomi, indeksi Kaitz, është rritur në vitet e fundit, i vlerësuar me rreth 0.59 ne 2021, nga 0.42 në 2017, i cili është më i lartë se mesatarja e vendeve Europiane (nga 0.33 deri në 0.48) Ky raport është akoma më i lartë në disa sektorë, si bujqësia,industria nxjerrëse, ndërtimi, tregëtia, ku nënraportimi në paga mund të jetë më I lartë se në sektorët e tjerë. E njejta reflekton edhe ne grup profesionesh. Në këtë analizë mund të vihen re edhe hendeku gjinor në paga. Pagat e sektorit privat janë gjithashtu më të ulta se pagat mesatare dhe pagat e sektorit publik.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 |
| Zejtarë, 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 |

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 Pagesa e papunësisë

Pagesa e papunësisë lëvrohet nëpërmjet zyrave të punës. Kjo pagesë u takon të papunëve të cilët kanë paguar kontribute të sigurimeve shoqërore për një periudhë të paktën 12 mujore para largimit nga puna. Niveli i pagesës së papunësisë është i vendosur në shkallën 50% të pagës minimale, të paguara përgjatë 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 këto arsye ka nevojë të përmirësohen politikat e pagesës së papunësisë, si masë mbështetëse për të siguruar mbrojtje të përkohshme shoqërore për ata që janë larguar nga tregu I punës, dhe për të siguruar kushte të përshtatshme për të kërkuar një punë krahasimisht të denjë. [[49]](#footnote-49) Përmirësimi duhet të reflekojë një sistem i cili përcakton nivelin e pagesës së papunësisë në bazë të kontributit dhe kohëzgjatjes së punësimit.

# Vizioni, Shtyllat ose Fushat Strategjike dhe Qëllimet e Politikave

## Vizioni

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

## Qëllimet e politikës

### 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 specifik/strategjik 1.1: Reduktimi i mospërputhjes së aftësive për të gjitha profesionet

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

Objektivi specifik/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 relavant, fleksibël, të qeverisur bazuar në evidencë dhe qe garanton vijushmëri

Informacioni i gjeneruar 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 mesme. Kjo do të realizohet nëpërmjet një metodologjie koherente 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 integrimit të të nxënit nëpërmjet punës në të gjitha programet e AFP-së të të gjitha niveleve.

Me qëllim rritjen e atraktivitetit dhe fleksibilitetit të sistemit të AFP-së për të rinjtë dhe të rriturit, si pjesë e ekosistemit të të nxënit gjatë gjithë jetës, sistemi i AFP-së do të garantojë vijueshmëri në ofrimin e programeve të arsimit profesional të mesëm me kohë të pjesshme apo në forma hibride dhe ofrimin e programeve të AFP-së pas të mesme .Do të rishikohet oferta aktuale e AFP-së për t’u bërë më fleksibël 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.

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, Ministria do të rishikojë metodologjinë e alokimit dhe disbursimit të buxhetit, me qëllim shpërndarjen më adekuate të mekanizmave financiare për ofruesit publikë të AFP-së, por edhe për t’i nxitur të kërkojnë burime të tjera të gjenerimit të të ardhurave për të adresuar mungesat 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 atraktivitetit të AFP-së garantohen nëpërmjet zbatimit dhe zhvillimit të mëtejshëm të kornizës dhe mekanizmave të garantimit të cilësisë, duke përfshirë (i) zhvillimin e kualifikimeve profesionale bazuar në metodologji që mbështeten tek rezultatet e të nxënit 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, si dhe akreditimin e ofruesve private, që ofrojnë kualifikime profesionale të niveleve 2-5 të KSHK-së, si dhe akreditimin e qendrave të njohjes së të nxënit të mëparshëm joformal dhe informal; (iv) zhvillimin e qasjes dhe modelit të inspektimin, përfshirë ngritjen e strukturës përgjegjëse, zhvillimin dhe zbatimin e procedurave të inspektimit në AFP si dhe (v) zbatimin e kornizës së monitorimit dhe vlerësimit të ofruesve publikë të AFP-së.

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

Institucionet do të zhvillojnë dhe lëvrojnë një sistem për zhvillim kapacitetesh me mekanizma të kualifikimit fillestar dhe zhvillimit të vazhduar profesional të mësimdhënësve dhe njësive të zhvillimit, për të përmirësuar aftësitë teknike (profesionale) dhe digjitale, në shërbim të mësimdhënies cilësore. Këto sisteme do të shoqërohen me politika atraktive rekrutim të stafit mësimdhënës. Gjithashtu, do të zhvillohen mekanizma për ngritje kapacitetesh të stafeve drejtuese dhe mbështetëse në ofruesit publik të AFP-së.

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

Angazhimi i sektorit privat është bërë domosdoshmëri për një sistem të AFP-së, që i përgjigjet 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 ofruesve publikë të AFP-së; b) formalizimit të strukturave të bashkëpunimit me bizneset për ofrimin e mësimit të bazuar në punë (praktikë në punë dhe/ose edukimi dual); c) krijimit të *cluster* të bashkëpunimit të ofruesve të AFP-së me biznese kampione në sektorë të caktuar të ekonomisë; d) ngritjen e kapaciteteve të bizneseve për zbatimin e mësimit të bazuar në punë; e) ekspozimin dhe trajnimin në vendin e punës të mësimdhënësve të sistemit të AFP-së si dhe f) forcimin e njësive të zhvillimit brenda ofruesit të AFP-së për të ngritur bashkëpunimin me bizneset.

Niveli i dytë përfshin angazhimin e sektorit privat në dizenjimin dhe 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 nivelin makro, do të aktivizohen komitetet dhe këshillat statutore trepalëshe (Këshilli Kombëtar i AFP-së) për të lehtësuar kontributin aktiv të komunitetit të biznesit dhe partnerëve socialë në reformën e AFP-së. Për të siguruar mundësi cilësore të të nxënit në vendin e punës për nxenësit, do të harmonizohen e konsolidohen mekanizmat e sigurimit të cilësisë që përcaktojnë standardet minimale për të garantuar arritjen e rezultateve të të nxënit, së bashku me standardizimin e mekanizmave të zbatimit të të nxënit në vendin e punës, bazuar në përvojat e suksesshme fillestare nga të gjithë aktorët e përfshirë, sipas roleve dhe përgjegjësive 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, si dhe instrumente incentivimi dhe motivimi, si dhe aktivitete të qëllimta të zhvillimit të kapaciteteve të biznesit sipas roleve specifike që ai ka në zhvillimin dhe 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 prioritete 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 mes 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 përspektivë 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 bashkuar përpjekjet me kompanitë, siç parashikohet edhe në Strategjinë e Zhvillimit të Biznesit dhe Investimeve 2021-2027.

Në vijim, me qëllim rritjen e pjesëmarrjes në këto oferta, fokusi do të jetë në promovimin e të nxënit gjatë gjithë jetës tek 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 mikro-kredencialeve[[50]](#footnote-50), 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 japë vlerë njohurive, shprehive dhe kompetencave të individit, për të mundësuar punësim ose pjesëmarrje në procese të mëtejshme 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 dizenjimit 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 eksploruar alternativa për të nxitur ndërmarrjet private ose individët për të investuar, nëpërmjet alokimit të burimeve njerëzore të kërkuara, krijimit dhe ngritjes së kapaciteteve të profesionistëve, si dhe mbështetjen e individëve që do të marrin pjesë.

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 dedikuara 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 punëkërkuesit, punëdhënësit, nxënësit/kursantët e AFP-së dhe ofruesit e AFP-së. Për këtë, institucionet do të vijojnë përpjekjet për digjitalizimin e proceseve të brendshme, produkteve digjitale për klientët dhe ndërlidhjen e sistemeve, në linjë edhe me platformat Europiane, si EURES.

Institucionet do të investojnë në digjitalizimin e proceseve dhe shërbimeve të brendshme të punësimit dhe AFP-së si dhe në avancimin e sistemeve të informacionit, dhe do të sigurojnë ndërlidhjen me ofruesit e jashtëm të punësimit dhe AFP-së për të siguruar që inputet dhe shërbimet e tyre janë të integruara në sistem. Kjo do të kërkojë edhe automatizimin e proceseve të punës në ofruesit publik të shërbimeve të punësimit dhe AFP-së, si dhe proceseve të garantimit të cilësisë.

Institucionet do të investojnë në një gamë të gjerë të produkteve digjitale për punëdhënësin dhe punëkërkuesin, 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 punëkërkuesit (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 mësimin e përzier, mësimin online, e-praktika. Keto produkte digjitale do të vlerësohen dhe do të zgjerohen gradualisht për përdorim nga të gjithë ofruesit deri në vitin 2030.

Për këtë qëllim, shkollat profesionale do të mbështeten me aftësi mësimore, prodhimin e mësimeve elektonike si dhe me infrastrukturë adekuate (d.m.th. hardëare, softëare dhe qasje në internet).

#### 7. Krijimi i sistemit i inteligjencës së aftësive që japin sinjale të rregullta mbi zhvillimet e tregut të punës dhe të AFP-së

Kjo masë prioritarepërfshin 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, DPT, AKPA, 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 impaktit në punësim dhe aftësi të investimeve strategjike, si dhe nëpërmjet dizenjimit, zhvillimit dhe zbatimit të një instrumenti për parashikimin e aftësive.

OITP pritet të gjenerojë informacion mbi aftësitë (teknike dhe të buta) që janë në kërkesë dhe aftësitë që janë në mungesë, por edhe aftësitë që do të kërkohen në të ardhmen e afërt për shumë profesione të ndryshme për nevoja të këshillimit në karierë.

OITP do të ofrojë informacion për profesione në kërkesë si dhe të ofrojë sinjale të rëndësishme 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. Për më tepër OITP do të ofrojë analiza për impaktin në punësim të investimet 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. Konsolidimi dhe zgjerimi i shërbimeve për punëdhënësit dhe punëkërkuesit si dhe përshtatja e vazhdueshme e tyre bazuar në praktikat e monitorimit dhe vlerësimit

Përveç zgjerimit të shërbimeve digjitale, institucionet do të konsolidojnë dhe optimizojnë shërbimet e punësimit për klientët ballë për ballë bazuar në modelin e ofrimit të shërbimeve të punësimit me tre nivele dhe do të monitorojnë nga afër ofrimin dhe cilësinë 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 të zhvilluara, dhe duke përmirësuar shërbimet e specializuara për punëkërkuesit e papunë duke përdorur ekosistemin.

Në mënyrë që të zgjerojnë shërbimet e tyre, ofruesit publik të shërbimeve të punësimit duhet të përmirësojnë mekanizmat dhe kanalet e informimit dhe kontaktit me punëdhënësit për të mbledhur më shumë vende të lira pune. Institucionet duhet të zgjerojnë dhe forcojnë partneritetin me punëdhënës për zbatimin e programeve të ndryshme të nxitjes për punësim dhe trajnimin e punëkërkuesve të papunë, punëkërkuesve apo edhe stafeve të brendshme.

Për sa i përket Agjencive Private të Punësimit, do të zhvillohet mekanizmi i bashkëpunimit dhe do të vendosen veprime mbështetëse për t'i përfshirë si pjesë e ekosistemit për ofrimin e shërbimeve të punësimit duke rishikuar dhe kuadrin ligjor për këtë. Institucionet do të punojnë së bashku 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 (profesionale), të buta dhe digjitale për ofrimin e shërbimeve të punësimit si dhe do të zbatojnë një qasje atraktive në politikat e rekrutimit dhe mundësive për karrierë të stafit.

Për më tepër, institucionet do të konsolidojnë sistemin e menaxhimit të performancës duke vendosur objektiva të performancës vjetore të ofruesve publik të shërbimeve të punësimit, duke monitoruar performancën e tyre dhe duke ofruar mbështetje vijuese me synimin për të përmirësuar ndjeshëm nivelin si dhe efikasitetin e ofrimit të shërbimeve si për punëdhënësit ashtu edhe për punëkërkuesit.

Së fundi, institucionet planifikojnë të zgjerojnë përdorimin e kapaciteteve të monitorimit dhe vlerësimit (M&V) përmes përmirësimit të mjeteve të M&V dhe ngritjes së kapaciteteve tek stafi për të gjurmuar shërbimet dhe programet aktive të tregut të punës (PATP) të ofruara për punëkërkuesit dhe punëdhënësit të ndryshëm dhe cilësinë dhe efektivitetin për të udhëzuar se cili lloj shërbimi dhe PATP funksionon më mirë dhe për çfarë lloj përfituesi.

E fundit, por jo më pak e rëndësishme, si pjesë e strategjisë rajonale (Strategjia e Evropës Juglindore) institucionet do të punojnë në identifikimin e mungesave të aftësive në nivel rajonal, por gjithashtu 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 mire në Rajonin e Evropës Juglindore për aftësitë që nuk plotësohen nga burimet rajonale ose të diasporës.

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

Objektivat specifike/strategjike 2.1: Ndërmjetësimi dhe lëvrimi i programeve mbështetëse për punësim efektiv dhe gjithëpërfshirës

Objektivat specifike/strategjike 2.2: Sigurimi i punës së denjë për të gjithë dhe kudo

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

#### 1. Shërbime dhe programe nxitëse të punësimit e aftësimit duke përdorur ekosistemin e tregut të punës

Kjo strategji synon të përmirësojë efektivitetin e modelit të shërbimeve të punësimit me tre nivele[[51]](#footnote-51). Institucionet do të zhvillojnë **modele dhe qasje të menaxhimit të specializuar** të rasteve të nivelit të tretë dhe do të ofrojnë shërbime për punëkërkuesit 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 të këtyre punëkërkuesve. Partneriteti i institucioneve të punësimit me aktorët e tjerë të tregut të punës do të mundësojë aktivizimin e eksperiencave dhe kapaciteteve të aktorëve të ndryshëm në nivel qendror dhe lokal si organizatat joqeveritare, 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 jo-formale.

Një rendësi të posacme do të ketë zgjerimi i mekanizmave të vlerësimit dhe të referimit të rastit në bashkëpunim me Njësitë e Vlerësimit të Nevojave dhe Referimit në njësitë administrative në nivel vendordhe forcimit të bashkërendimit institucional për ofrimin e shërbimeve mbështetëse sociale, shëndetësore e arsimore që do të mundësonin krijimin e kushteve për punësim.

Në bashkëpunim me ofrues publikë, jopublikë dhe privatë do të dizenjohen dhe zbatohen **programe të nxitjes së punësimit dhe aftësimit për grupet e cenueshme,** 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, punëkërkuesit afatgjatë, pakicat etnike, ata 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 arsimi, brenda një periudhe të arsyeshme kohore prej disa muajsh nga momenti i identifikimit, në linjë më rekomandimet e Komisionit Europian. Për këtë, në bashkëpunim me ministritë e linjës është hartuar **një plan kombëtar për Zbatimin e Garancisë Rinore,** 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 NEET duke u bazuar në informacionin e gjeneruar nga sistemi i AFP-së, do të ngrihet një sistemi monitorimi për braktisjen e hershme të shkollës dhe do të përforcohet shërbimi i këshillimit në karierë brenda institucioneve arsimore.

Gjatë fazës së angazhimit, për të shpërndarë informacionin sa më afër vendodhjes 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.

Për fazën e përgatitjes, do të zhvillohen instrumente të reja regjistrimi në portalin e AKPA-s, do te rriten kapacitetet e stafeve të zyrave të punës për t’u shërbyer punëkërkuesve 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 NEET. Për të menaxhuar 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 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.

#### 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 aftësimin 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 punëdhënesve për përfshirjen e personave me aftësi të kufizuar 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. Në të njëjtën kohë, 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 Pergjithshme e Tatimeve).

Në bashkëpunim me partnerët dhe grupet e interesit do të dizenjohen programe te reja dhe të përshtatura qe 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 akomoduar personat me aftësi të kufizuara në vendin e punës duke përfshirë sigurimin pajisjeve dhe shërbimeve personale të vazhdueshme (përshtatje e arsyeshme); të financuara nga Fondi Social i Punësimit. Institucionet do të ndërmarrin fushata informuese dhe ndërgjegjësuese për punëdhënësit dhe sektorin privat me qëllim avancimin e kulturës gjithëpërfshirëse në vendet e punës dhe ato trajnuese 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 veçantê integrimin e grave joaktive, duke promovuar politika të aftësimit, punësimit fleksibël dhe vetëpunësimit me perspektivë gjinore si dhe duke ofruar asistencë të shënjestuar për aktivizimin e tyre.

Për këtë qëllim, do të ndërtohen mekanizma për identifikimin e nevojave dhe profileve të grave joaktive nëpërmjet administratorëve socialë në nivel vendor si dhe mekanizma për të ofruar mundësi aftësimi dhe punësimi në sektorë të ndryshëm ekonomikë, përfshirë edhe eksplorimin e ekonomisë së 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 zbatuar fonde për zhvillim, si p.sh. fonde 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 në punë në të gjithë territorin e vendit

Institucionet do të forcojnë edhe më tej rolin e tyre në zbatimin e legjislacionit të punës, 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 në rritje të inspektimeve të përputhshmërisë (checklist).

Ndërsa 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, e sigurisë dhe shëndetit në punë.

#### 6. Promovimi i dialogut social në tregun e punës

Mbështetja e rolit të dialogut social në vend i 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 Europian dhe vecanërisht në cështjet 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 cënueshme të shoqërisë shqiptare.

Për arritjen e këtij qëllimi do të vijojë të përkrahet ndërveprimi tripalësh 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 dhe garantuar funksionimin e një llogaridhënieje transparente dhe efikase. Krahas 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, vecanërisht në aktivitetet e reja ekonomike dhe format e reja të punës, do të realizohet përmes rishikimit të kujdesshëm të kritereve të përfaqësimit në forumet përkatëse të dialogut tripalësh në nivel qendror dhe lokal, përfshirë funksionimin efikas të Këshillit Kombëtar të Punës, për të garantuar dialog produktiv, gjithëpërfshirës, llogaridhënës.

Krahas promovimit të dialogut social në nivel qendror dhe lokal, në përputhje me zhvillimet e njëjta në vendet e Bashkimit Europian, 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. Përmirësim 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 pjesëmarrje të të gjithë aktorëve të dialogut social e trajtimin e çështjeve të lidhura me to, si informaliteti, hapja e tregut të punës, konkurenca në rajonin e integruar, perspektiva gjinore në punë etj.

Në këtë kuadër, do të vlerësohet gjithashtu ndërveprimi dhe efektet e politikave dhe mekanizmit të pagesës së papunësisë dhe përfshirjes aktive në tregun e punës; drejtësinë dhe barazinë e sistemit të pagesave të papunësisë dhe mbrojtjen që ky sistem ofron për të vlerësuar mundësitë e reformimit të tij në të ardhmen duke ofruar mbështetje të përshtatshme për të papunët dhe mundësuar përfshirjen aktive të tyre në tregun e punës.

# Llogaridhënia, monitorimi dhe analizat vlerësuese

Mekanizmat e Zbatimit dhe Koordinimit

Strategjia do të zbatohet përgjatë periudhës 2023-2030. Rol udhëhëqës në zbatimin e Strategjisë do të ketë Ministria e Financave dhe Ekonomisë (MFE) si institutioni përgjëgjës për fushën e punësimit. Përgjegjësia për zbatimin e secilës masë dhe çdo ndërhyrje brenda masës është përcaktuar në planin e veprimit të Strategjisë i cili është paraqitur në Shtojcën 1. Ndërsa, nën aktivitetet e secilës ndërhyrje do të pasqyrohen në planin vjetor operativ të secilit institucionit përgjegjës për zbatimin e Strategjisë.

Ministria do të krijojë Grupin Koordinues për zbatimin e Strategjisë i cili do të drejtohet nga Zëvendësministri dhe përbëhet nga zyrtarë përgjëgjës të njësive organizative të Ministrisë, si dhe institucioneve vartëse (AKPA, AKAFPK dhe ISHPSHSH) dhe institucioneve tjera përkatëse siç është Ministria e Shëndetësisë dhe Mbrojtjes Sociale. Detyrat dhe përgjegjësit e Grupit Koordinues janë:

* Shqyrtimi i progresit në zbatimin e Strategjisë në bazë të informatave të mbledhura;
* Ofrimi i mbështetjes teknike dhe udhëzimeve për njësitë organizative të Ministrisë, institucioneve vartëse dhe institucioneve tjera përkatëse në të gjitha aspektet që lidhen me zbatimin e Strategjisë;
* Shqyrtimi dhe miratimi i masave ose/dhe veprimeve plotësuese për të siguruar zbatimin e Strategjisë;
* Përgatja e raporteve periodike të progresit dhe monitorimit të zbatimit të Strategjisë si dhe paraqitja e raporteve të rregullta të progresit pranë Qeverisë së Shqipërisë;
* Organizimi i takimit me partnerë më të gjerë si dhe paraqitja e raporteve të rregullta të progresit;
* Organizimi i ushtrimit të vlerësimit të jashtëm dhe reflektimi i gjetjeve kryesore në përgatitjen e planit të veprimit, etj.

Takimet e Grupit Koordinues do të mbahen së paku dy herë në vit dhe sipas nevojës mund të organizohen takime më të shpeshta.

Gjatë përcaktimit të masave si dhe përgatitjes së planit të veprimit ka pasur një bashkërendim të mirë me nismat mes partnerëve zhvillimorë të Qeverisë, ku bëjnë pjesë donatorët, si dhe organizata vendore dhe ndërkombëtare që kanë shprehur gatishmërinë e tyre për të kontribuar në zbatimin e Strategjisë. Ky bashkërendim do të vazhdojë edhe gjatë zbatimit dhe rishikimit të Strategjisë. Për këtë qëllim, Grupi Koordinues do të mbajë së paku një herë në vit takime me partnerë zhvillimor të Qeverisë si dhe me partnerët social për të paraqitur progresin dhe sfidat kryesore me të cilat ballafaqohen gjatë zbatimit të Strategjisë.

Strategjia do të jetë pjesë përberëse e Sistemit të Planifikimit të Integruar (SPI) sipas Urdhërit të Kryeministrit nr. 157, miratuar me datë 22.10.2018 “Për marrjen e masave për zbatimin e qasjes së gjerë sektoriale/ndërsektoriale, si dhe ngritjen dhe funksionimin e mekanizmit sektorial/ndërsektorial të integruar”.

Monitorimi dhe Vlerësimi

Monitorimi është një proces i vazhdueshëm i mbledhjes dhe analizimit të informacionit në lidhje me zbatimin e veprimeve dhe masave prioritare. Monitorimi gjurmon veprimet, ndërhyrjet, burimet financiare të alokuara dhe të shpenzuara në baza të rregullta dhe krahason ato me planin e veprimit për të vlerësuar se në çfarë mase po zbatohet Strategjia. Monitorimi i performancës nga ana tjetër, monitoron rezultatet e arritura në nivele të ndryshme: (i) masat prioritare, (ii) objektivat specifike dhe (iii) synimet afatgjata të cilat përcaktohen si qëllimet e politikës (siç është shkalla e punësimit) kundrejt caqeve 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 (bashkëngjitur në Shtojcë 2) ku janë caktuar treguesit të performancës për masat prioritare, objektivat specifike dhe qëllimet kryesore të politikës dhe është përcaktuar përgjegjësia për mbledhjen e të dhënave.

Monitorimi i zbatimit të veprimeve dhe ndërhyrjeve si dhe monitorimi i burimeve financiare të alokuara dhe të shpenzuara do të realizohet nga Grupin Koordinues për zbatimin e Strategjisë së paku për çdo gjashtë (6) muaj, ndërsa monitorimi i performancës në baza vjetore. Ministria do të ketë përgjegjësinë të sistematizojë informacionin e monitorimit të gjeneruar nga institucione të ndryshme dhe të prezantojë në raportin që do t'i dorëzohet Qeverisë, por edhe do të diskutohet me akterë më të gjerë.

Sa i përket vlerësimit të 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). Grupi Koordinues për zbatimin e Strategjisë do të jetë përgjegjës për koordinimin e vlerësimeve afatmesme dhe përfundimtare.

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 ndërjyrjet mbeten të rëndësishme përpara fillimit të fazës së dytë 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 përfundimtarë, që do të kryhet në vitet 2029 dhe 2030, do të gjykojë të gjithë ecurinë e Strategjisë. Ky vlerësim do të raportojë mbi efektivitetin (d.m.th. shkallën në të cilën janë arritur rezultatet e pritshme), rëndësinë (d.m.th. masën në të cilën objektivat e politikës së punësimit iu përgjigjën nevojave dhe prioriteteve kombëtare), efikasitetin (d.m.th nëse objektivat u arritën me koston më të ulët të mundshme) dhe qëndrueshmërinë (d.m.th. masën në të cilën rezultatet, përfshirë ndryshimet institucionale, janë të qëndrueshme me kalimin e kohës) e masave prioritare të Strategjisë.

# Burimet financiare për zbatimin e Strategjisë

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Buxheti Total 2023-2030 (ALL)** | | | |
| Qëllimi I politikës 1 | 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 | 30 130 900 564 | **34 416 645 240** |
| OBJEKTIVI SPECIFIK 1.2: Rritja e nivelit të aftësive të grave dhe burrave në moshë pune | 998 450 000 |
| OBJEKTIVI SPECIFIK 1.3: Funksionimi më i mirë i tregut të punës për të gjithë | 3 287 294 676 |
| Qëllimi I politikës 2 | OBJEKTIVI SPECIFIK 2.1: Ndërmjetësim me gjithëpërfshires i punësimit | 27 316 046 419 | **42 323 489 853** |
| OBJEKTIVI SPECIFIK 2.2: Sigurimi i punës së denjë për të gjithë dhe kudo | 15 007 443 434 |
| **Total** | | **76 740 135 093** | |

# Shtojcat

* 1. Matrica për Monitorim dhe Vlerësim
  2. Plani i veprimit i kostuar

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/>) [↑](#footnote-ref-1)
2. Në vendet e Ballkanit Perëndimor mesatarja ishte 31 për qind. [↑](#footnote-ref-2)
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). [↑](#footnote-ref-3)
4. Shkalla e papunësisë së të rinjve është 27.1% që është më shumë se dyfishi i shkallës së përgjithshme të papunësisë (11.5% në 2021). Shkalla e papunësisë dhe shkalla e papunësisë afatgjatë e të diplomuarve nga arsimi i lartë (10.5% dhe 6.9%) është thuajse e barabartë me shkallën e papunësisë së personave me arsim bazë (10.6% dhe 6.4%). Fakti që shkalla e papunësisë së të rinjve me arsim të lartë, është më e lartë se te të rinjtë me arsim të mesëm reflekton një mospërputhje të rezultateve të arsimit të lartë me kërkesat e tregut të punës. [↑](#footnote-ref-4)
5. Në vitin 2021, të rinjtë e moshës 15-29 vjeç të kategorisë NEET përbëjnë 26.1 % të të gjithë popullsisë rinore. Në këtë grup, 37.3 % janë të papunë. Pjesa tjetër është jashtë forcës së punës, ose sepse janë punëtorë të dekurajuar (15.4 %), ose ngaqë përmbushin përgjegjësitë shtëpiake dhe familjare (17.5 %), ose për arsye të tjera (29.8 %). [↑](#footnote-ref-5)
6. Rreth 51% 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, duke theksuar cilësinë dhe rëndësinë e arsimit dhe të sistemit të AFP-së. [↑](#footnote-ref-6)
7. Mungesa e aftësive zakonisht matet në terma të vendeve të lira të paplotësuara dhe të vështira për t'u plotësuar. [↑](#footnote-ref-7)
8. European Training Foundation (2022): Skills Mismatch Measurement in ETF Partner Countries. [↑](#footnote-ref-8)
9. Mospërputhja e fushës së studimeve me profesionin. [↑](#footnote-ref-9)
10. <https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_ALB.pdf> [↑](#footnote-ref-10)
11. INSTAT (2018): Anketa për arsimin e të rriturve [↑](#footnote-ref-11)
12. AFP 2020 raporton se më pak se 1% e të rriturve të moshës 25-64 vjeç u angazhuan në një lloj aktiviteti të të nxënit gjatë gjithë jetës në katër javët e fundit (përpara se të mblidheshin rezultatet e anketës) sipas INSTAT. [↑](#footnote-ref-12)
13. INSTAT (2018): Anketa e arsimit të të rriturve [↑](#footnote-ref-13)
14. Banka Botërore (2018): Kërkesa për Aftësi në Shqipëri: Një Analizë e Anketës së Aftësive Drejt Punësimit dhe Produktivitetit [↑](#footnote-ref-14)
15. 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 aftësive teknike përfshijnë aftësitë për të kryer detyra teknike që janë specifike për një profesion. [↑](#footnote-ref-15)
16. https://europa.eu/europass/en/document-library/eqf-referencing-report-albania [↑](#footnote-ref-16)
17. 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%) ishin të regjistruar në arsimin e përgjithshëm (gjimnaz) dhe 18,279 (17.7%) në arsimin profesional. [↑](#footnote-ref-17)
18. Të tilla si: industritë e turizmit, agropërpunimit dhe teknologjisë së informacionit dhe komunikimit (TIK) [↑](#footnote-ref-18)
19. Disa nga objektivat e rëndësishëm të vendosur ne nivel BE-je janë: deri në vitin 2025 të rritet shkalla e të diplomuarve të punësuar nga AFP në 82%; të rritet % e të sapodiplomuarve nga AFP që përfitojnë nga ekspozimi në të nxënit me bazë punën në 60%; deri në vitin 2030 të rritet pjesëmarrja e të rriturve të moshës 25-64 vjeç në mësim gjatë 12 muajve të fundit në 60%, nga 44% në vitin 2019, si dhe të rritet përqindja e të rriturve të moshës 16-74 vjeç që kanë të paktën aftësi bazë dixhitale në 80% nga 54% në vitin 2021. [↑](#footnote-ref-19)
20. Banka Botërore (2018): Kërkesa për Aftësi në Shqipëri: Një Analizë e Anketës së Aftësive Drejt Punësimit dhe Produktivitetit. [↑](#footnote-ref-20)
21. Banka Botërore (2018): Kërkesa për Aftësi në Shqipëri: Një Analizë e Anketës së Aftësive Drejt Punësimit dhe Produktivitetit. [↑](#footnote-ref-21)
22. Banka Botërore (2018): Kërkesa për Aftësi në Shqipëri: Një Analizë e Anketës së Aftësive Drejt Punësimit dhe Produktivitetit. [↑](#footnote-ref-22)
23. Modaliteti i ofrimit të formimit profesional është i bazuar në klasë. QFP-të ofrojnë trajnime kryesisht nga tre deri në katër muaj (por disa edhe me gjatë), dhe ofrojnë aftësi specifike për vendin e punës ose aftësi mbështetëse (aftës bazike për kompjuter, gjuhët, etj.). [↑](#footnote-ref-23)
24. 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. [↑](#footnote-ref-24)
25. Disa nga objektivat e rëndësishëm të vendosura në nivel BE-je janë: deri në vitin 2030 të ulet shkalla e të rinjve NEET të moshës 15-29 vjeç në 9% nga 13.1% në vitin 2021; të rritet % e popullsisë së moshës 20 deri në 64 vjeç të punësuar në 78% nga 73.1% në vitin 2021; të rritet % e të gjithë të rriturve që marrin pjesë në mësim çdo vit në 60% nga 44% në vitin 2019. [↑](#footnote-ref-25)
26. Të tilla si organizatat jofitimprurëse, ofruesit të trajnimeve (publikë edhe jopublikë), autoritetet e vetëqeverisjes vendore, ofruesit e shërbimeve të mbështetjes sociale (p.sh. sigurimet shoqërore, agjencitë e strehimit, shërbimet shëndetësore), organizatat e punëdhënësve, partnerët socialë, palët/komunitetet lokale, agjencitë private të punësimit, agjencitë për pune të përkohshme. [↑](#footnote-ref-26)
27. Norma mesatare për vendet e Ballkanit Perëndimor ishte 73 për qind. [↑](#footnote-ref-27)
28. Rreth 32 % e të punësuarve ishin të vetëpunësuar (punëdhënës ose të vetëpunësuar pa asnjë të punësuar) dhe 20.1% janë punëtorë të pa ndonjë pagë të caktuar në biznesin familjar në vitin 2021 sipas AFP-së. Nga këndvështrimi gjinor, rezulton se gratë kanë 1.5 herë më shumë gjasa se burrat të jenë punësuar në biznesin familjar. Vlerësimet e marra nga AFP tregojnë se 27.3% e grave të punësuara dhe 14.4% e burrave të punësuar janë të punësuar në biznesin familjar. [↑](#footnote-ref-28)
29. 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. [↑](#footnote-ref-29)
30. Ku një pjesë e pagës raportohet në autoritetet tatimore dhe një pjesë tjetër paguhet me para në dorë dhe, si rrjedhojë, nuk raportohet. [↑](#footnote-ref-30)
31. Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal (2022): Performanca e Ekonomive të Ballkanit Perëndimor në lidhje me Shtyllën Europiane të të Drejtave Sociale. Vlerësimi i Shqipërisë 2021 [↑](#footnote-ref-31)
32. Këshilli i Bashkëpunimit Rajonal (2022): Performanca e Ekonomive të Ballkanit Perëndimor në lidhje me Shtyllën Europiane të të Drejtave Sociale. Vlerësimi i Shqipërisë 2021. Megjithëse monitorimi dhe raportimi për aksidentet në punë janë përmirësuar, statistikat e raportuara duhet të përdoren ende me kujdes për shkak të niveleve të ulëta të raportimit [↑](#footnote-ref-32)
33. Ndërsa përqindja e subjekteve që nuk ofrojnë masa mbrojtëse adekuate për grupe të veçanta ka shkuar në 30%. [↑](#footnote-ref-33)
34. IP gjithashtu ka identifikuar se rreth 52% e subjekteve të inspektuara janë pa Këshillin e SSHP, rreth 72% pa përfaqësues të Këshillit të SSHP dhe 70% pa koordinator të SSHP. [↑](#footnote-ref-34)
35. Veçanërisht për pykën tatimore për pagat e ulëta, ndihmën sociale dhe kërkesave për SSHP. Pyka tatimore është ndryshimi midis pagës bruto dhe neto e cila krijon një kosto shtesë për punonjësit e vendosur nga lista e pagave për shkak të kontributeve për sigurimet shoqërore dhe tatimit mbi pagat. Sipas raportit të Këshillit të Bashkëpunimit Rajonal lidhur me Performancën e Ekonomive të Ballkanit Perëndimor në lidhje me Shtyllën Europiane të të Drejtave Sociale, një e treta e bizneve shqiptare i konsiderojnë taksat e pagave dhe kontributet e sigurimeve shoqërore si një pengesë të rëndë për rritjen e biznesit. [↑](#footnote-ref-35)
36. Në vitin 2021 vetëm 6% e punëkërkuesve të regjistruar në AKPA që u punësuan i përkisnin njërës prej kategorive të veçanta të identifikuara (përfitues të ndhmës ekonomike, persona me aftësi ndryshe apo punëkërkues nga pakicat rome dhe egjiptiane); ndonëse këta të fundit përbënin 41% të stokut të punëkërkuesve të papunë të regjistruar. [↑](#footnote-ref-36)
37. AKPA, 2022 [↑](#footnote-ref-37)
38. AKPA, Analiza vjetore 2021 [↑](#footnote-ref-38)
39. European Commission, 2022: 2022 Economic Reform Programmes of Albania, Montenegro, North Macedonia, Serbia, Turkey, Bosnia and Hercegovina, and Kosovo\*, <https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/ip180_en_0.pdf> [↑](#footnote-ref-39)
40. Ministria e Financave dhe Ekonomisë (2021): National Employment and Skills Strategy 2019-2022, Annual Report 2020, p.23, [https://financa.gov.al/ëp-content/uploads/2021/06/NESS-Annual-Progress-Report-2020.pdf](https://financa.gov.al/wp-content/uploads/2021/06/NESS-Annual-Progress-Report-2020.pdf) [↑](#footnote-ref-40)
41. Strategjia Kombëtare për Punësim dhe Aftësi (SKPA) 2014 – 2020 miratuar me VKM 818, datë 26.11.2014; dhe Plani i Veprimit I SKPA 2020 – 2022 miratuar me VKM 659, datë 10.10.2019. [↑](#footnote-ref-41)
42. Ligji 10247 datë 4.3.2010, i ndryshuar “Për kornizën shqiptare të kualifikimeve” dhe Urdhër 99 I MFE datë 25.05.2021 “Për miratimin e katalogut kombëtar të kualifikimeve profesionale” [↑](#footnote-ref-42)
43. VKM Nr. 427, datë 26.6.2019 “Për miratimin e kritereve 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“ [↑](#footnote-ref-43)
44. Urdhër i MFE 220, datë 16.09.2020, “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 professional”. [↑](#footnote-ref-44)
45. Udhëzim i MFE 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” [↑](#footnote-ref-45)
46. Këshilli Kombëtar i Punës, Këshilli Kombëtar i AFP-së, Këshilli Konsultativ i Punësimit, Komitetet Sektoriale, bordet drejtuese të ofruesv 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. [↑](#footnote-ref-46)
47. PNUD 2020, “Studim i sistemit të arsimit dhe formimit profesional në Shqipëri” [↑](#footnote-ref-47)
48. RCC 2021, Regional Overvieë of Ëestern Balkan Economies regarding the European Social Rights 2021. [↑](#footnote-ref-48)
49. World Bank Group, 2022, “Adaptive Social Protection Albania: The Case of Unemployment Benefits”, <https://www.financialprotectionforum.org/publication/adaptive-social-protection-in-albania-the-case-of-unemployment-benefits> [↑](#footnote-ref-49)
50. <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2022/06/16/council-recommends-european-approach-to-micro-credentials/> [↑](#footnote-ref-50)
51. **Niveli i parë i punësueshmërisë:** Punëkërkuesi 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**: Punëkërkuesi 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:** Punëkërkues i disavantazhuar dhe më i rrezikuar për t’u kthyer në i papunë afatgjatë. Punëkërkuesit 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 [↑](#footnote-ref-51)