



PËRMBLEDHJE E REZULTATEVE

““Programet për Nxitjen e Punësimit në Shqipëri: vlerësimi i cilësisë së tyre në proceset e formulimit dhe zbatimit (2008-2014)”

Dhjetor 20**14**



Projekt i financuar nga
Bashkimi Evropian



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Embassy of Switzerland in Albania



International
Labour
Organization

Projekt i zbatuar nga Organizata
Ndërkombëtare e Punës



HELVETAS | ALBANIA
Swiss Intercooperation



Partnerët Shqipëri
Qendra për Ndryshim
dhe Menaxhim Konflikti

Ky dokument u mbështet nga Projekti EU IPA 2010 për Zhvillimin e Burimeve Njerëzore në Shqipëri dhe RisiAlbania. Projekti EU IPA 2010 për Zhvillimin e Burimeve Njerëzore financohet nga BE dhe zbatohet nga ILO. RisiAlbania financohet nga Ambasada Zvicerane në Shqipëri dhe zbatohet nga HELVETAS Swiss Intercooperation dhe Partners Albania.

Përmbajtja e këtij publikimi është përgjegjësi e autorëve dhe nuk pasqyron pikëpamjet e Bashkimit Evropian dhe të Ambasadës Zvicerane në Shqipëri.

Objektivat dhe veçoritë metodologjike të vlerësimit

1.1. *Programet Aktive të Tregut të Punës* përdoren në të gjithë botën si një nga instrumentet kryesore për trajtimin e problemit të papunësisë. Ndryshimet mes vendeve që zbatojnë PTP-të janë të konsiderueshme për sa i përket shtrirjes, popullsisë së synuar, qëllimeve specifike, buxhetit të akorduar dhe impaktit të pritshëm. **Llojet më të zakonshme janë: formimi/trajnimi, subvencionimi i punës, sipërmarrja dhe punësimi intensiv dhe programet e punëve komunitare.** Është e rëndësishme që të kuptohet nëse një program aktiv i veçantë i tregut të punës është zbatuar me sukses ose jo, si edhe të vlerësohen efektet e tij në funksionimin e tregut të punës.

1.2. Mund të bëhet identifikimi i dy "dimensioneve" të vlerësimit, **vlerësimi i procesit** (formimi dhe zbatimi); dhe **vlerësimi i rezultateve/impaktit**. Tendenca e fundit në vlerësimin e PATP-ve ka zbuluar se duhen aplikuar disa teknika të kombinuara në rastet e vlerësimit të kësaj lloji mase, për shkak të kompleksitetit të saj, gjithpërfshirjes dhe efekteve të ndërlidhura, duke përfshirë faktorët psikologjikë, shoqërorë dhe ekonomikë. E ashtuquajtura **qasje e orientuar drejt synimit/objektivit** ofron perspektivën më të plotë në lidhje me vlerësimin e përgjithshëm të PAPT-ve, duke gjeneruar një grup të dhënash mbi relevancën, efikasitetin, efektivitetin dhe impaktin e programeve të ndryshme në të njëjtën kohë.

1.3. Qëllimi i këtij vlerësimi është të analizojë dhe të matë **relevancën, efektivitetin dhe efikasitetin e formulimit (design) dhe zbatimit të PAPT-ve ekzistuese të zbatuara në Shqipëri gjatë periudhës 2008-2014**, si edhe **impaktin për sa i përket punësimit dhe gjenerimit të të ardhurave** (për tre programe të zbatuara gjatë periudhës 2012-2013) duke kontribuar në **vlerësimin e cilësisë së tyre në përgjithësi**. Nga vlerësimi pritet të dalin gjetje të rëndësishme, mësimet si edhe rekomandime, të cilat do të përdoren për të orientuar dhe për të informuar programimin e mëtejshëm dhe zbatimin e programeve për nxitjen e punësimit në Shqipëri.

1.4. Ky vlerësim u krye në kuadrin e **Urdhrit Nr. 155, datë 30.07.2014**, i lëshuar nga Ministri i Mirëqenies Sociale dhe Rinisë, duke krijuar një **grup pune i cili synon rishikimin e Ligjit për Nxitjen e Punësimit**. Ky vlerësim i cilësisë së proceseve të formimit dhe zbatimit të Programeve Aktive të Tregut të Punës në Shqipëri (2008-2014) do të përdoret si një mjet informimi për procesin e ardhshëm të vendimmarrjes nga MMSR për rishikimin e Ligjit për Nxitjen e Punësimit, dhe miratimin e tij të mëtejshëm.

1.5. Vlerësimi i PATP-ve mbështetet nga **Projekti IPA 2010 për Zhvillimin e Burimeve Njerëzore në Shqipëri** (i zbatuar nga Organizata Ndërkombëtare e Punës dhe i financuar nga Bashkimi Europian) dhe **Projekti RISI Albania** (i financuar nga Ambasada e Zvicrës në Shqipëri dhe i zbatuar nga një konsorcium i përbërë nga HELVETAS Swiss Intercooperation dhe Partners Albania).

1.6. Veç kësaj, një nga shtyllat kryesore të **Strategjisë Kombëtare për Punësim dhe Aftësi 2014-2020** fokusohet tek nxitja e mundësive për punë të denjë nëpërmjet politikave efikase të tregut të punës. Një kuadër i tillë përqëndrohet tek përmirësimi i monitorimit dhe vlerësimit të programeve të punësimit. Gjithashtu, kuadri i ri për politikën e AFPT dhe të punësimit nën mbikqyrjen e MMSR është më i orientuar në nivel politikë.

1.7. Së fundmi, me këtë studim mund të promovohet "cikli i mirë" i vlerësimit, formulimit dhe zbatimit të masave të reja sipas politikave të bazuara në të dhëna/fakte, studim i cili po kryhet për herë të parë në Shqipëri me shumë **dimensione metodologjike** duke i dhënë një temë studimi kaq komplekse perspektivën e nevojshme. Tabela e mëposhtme pasqyron një përmbledhje të **pyetjeve të vlerësimit** të cilat orientojnë vlerësimin, **analizën e pritshme, produktin dhe metodologjinë**. (Tabela 1).

Tabela 1: Përmbledhje e pyetjeve të vlerësimit, produktit dhe metodologjisë së vlerësimit

Nr	Pyetja e Vlerësimit	Produkti i pritshëm i analizës	Metodologjia
1	Cila është <i>logjika</i> që qëndron pas krijimit dhe zgjerimit të PNP-ve ekzistuese në Shqipëri? Cilat janë tendencat kryesore të evoluimit të PNP-ve gjatë periudhës 2008-2014?	Analiza e PNP-ve ekzistuese në Shqipëri duke u fokusuar tek identifikimi i veçorive kryesore të programeve ekzistuese dhe tek evolucioni i tyre gjatë viteve të fundit duke përfshirë një analizë krahasuese midis programeve shqiptare dhe praktikave të mira ndërkombëtare që i përshtaten kontekstit shqiptar.	Shqyrtimi në tavolinë i dokumenteve dhe literaturës ekzistuese.
2	A bëhet adresimi i problemeve më të rëndësishme të punësimit në vend nga PNP-të? Cilat janë hendeqet/ fushat e “errëta” për të cilat nevojitet ende punë? Cilat janë prirjet kryesore tek aplikimet e aprovuara/të përfunduara? A ekzistojnë ndryshime të konsiderueshme midis përfituesve/aplikimeve të aprovuara në lidhje me rajonet, madhësinë e kompanisë dhe sektorët ekonomikë?	Analiza e profilit (variablat do të identifikohen në Terma të veçanta Reference) të punëkërkuarve ekzistues në vend dhe të përfituesve (bizneseve)/projekteve të aprovuara pas thirrjeve për PAPT gjatë periudhës 2008-2014. Analiza e prirjeve kryesore të zbatimit të PNP-ve përsa i përket, veç të tjerave, shpërndarjes gjeografike, programeve më të zgjedhura/preferuara, përfituesve të ndarë sipas karakteristikave shoqërore dhe ekonomike, Bazuar në këto analiza, identifikimi i PNP-ve më të nevojshme si edhe i mangësive në PNP-të ekzistuese.	Analiza e të dhënave statistikore për punëkërkuarët dhe përfituesit (bizneset)/projektet e aprovuara duke u bazuar në bazën e të dhënave të SHKP. Analiza krahasuese midis statistikave përshkruese dhe veçorive të PNP-ve.

3	Përse aplikojnë bizneset për PNP-të ekzistuese? Si i zgjedhin programet për të cilat dëshirojnë të aplikojnë? Cilat janë motivacionet kryesore? Si i përzgjedhin përfituesit përfundimtarë? Si i vlerësojnë ato procedurat e përcaktuara për aplikim, mbështetjen për zbatim dhe shërbimet publike të punësimit gjatë viteve të fundit?	Analiza e këndvështrimit të përfituesve (bizneseve) në lidhje me formulimin dhe zbatimin e masave si edhe me cilësinë e përgjithshme të procedurave dhe shërbimeve të ofruara nga SHKP.	Mbledhja e të dhënave sasiore nëpërmjet një ankete që synon aplikantët për PNP-të në vitin 2014 duke përdorur një pyetësor të strukturuar. Metodologjia e kampionimit përdori të gjithë popullsinë e përfituesve nga PNP-të për vitin 2014 e përbërë nga 349 biznese dhe institucione. Ajo mbuloi të gjithë vendin dhe rajonet. Nga 349 intervista të planifikuara, u kryen 323. Të dhënat u mbledhën nëpërmjet: intervistave të drejtpërdrejta, intervistave online (e-mail) dhe intervistave në telefon. Pyetësori përbëhej nga 7 seksione: i. <i>Informacion i përgjithshëm për kompaninë</i> ii. <i>Informacion në lidhje me procesin e aplikimit për PNP-të</i> iii. <i>Motivacionet dhe burimet e informacionit për të aplikuar për PNP</i> iv. <i>Përzgjedhja e pjesëmarrësve në PNP</i> v. <i>Zbatimi i PNP-ve</i> vi. <i>Aplikimi i mëtejshëm i PNP-ve</i>
4	Cilat mund të jenë programet e ardhshme për nxitjen e punësimit sipas opinionit të bizneseve dhe punëkërkuesve?	Analiza e opinioneve të aktorëve kryesorë për identifikimin e rekomandimeve për formulimin e PNP-ve të reja dhe përfshirjen e tij në rishikimin e Ligjit për Nxitjen e Punësimit.	Mbledhja e të dhënave cilësore nëpërmjet diskutimeve në 8 grupe të fokusuara me përfaqësuesit e SHKP dhe me punëkërkuesit të cilët kanë përfituar si edhe me ato të cilët nuk kanë përfituar nga PNP-të (bazuar në pyetësorë gjysëm të strukturuar). Mbledhja e të dhënave cilësore do të mbulojë edhe disa aspekte të cilat i gjeni të listuara në Pikën 3 më sipër.

5	Cili është impakti i PNP-ve përsa i përket punësimit dhe gjenerimit të të ardhurave në nivelin e pjesëmarrësve? Cilat janë PNP-të më të suksesshme në Shqipëri përsa i përket punësimit dhe gjenerimit të të ardhurave?	Vlerësimi i impaktit mbi punësimin dhe efektet në të ardhura të tre PNP-ve (47, 48, 873) gjatë viteve 2012/2013. Krahësimi i gjetjeve me raportet ekzistuese të viteve 2008/2009 dhe 2010/2011 për nxjerrjen e konkluzioneve.	Udhëzimet e ILO-s sigurojnë kuadrin e referencës përsa i përket metodologjisë. Analiza e të dhënave sasiore bazohet në të dhënat ekzistuese në bazën e të dhënave në SHKP dhe përdor teknikën pothuajse eksperimentale të “ <i>propensity score matching</i> ” për krijimin e grupit të kontrollit.
---	---	---	---

1.8. **Metodologjia** e përdorur përfshiu: (i) **rishikim të literaturës** duke nxjerrë mësim nga **praktikat e suksesshme dhe jo të suksesshme** në vende të ndryshme lidhur me masat e ndryshme aktive të tregut të punës; (ii) **një analizë të detajuar të tendencave të PNP-ve e bazuar në statistika përshkruese duke përdorur të dhëna statistikore** për punëkërkuesit dhe bizneset përfituese duke u bazuar në bazën e të dhënave të SHKP-së; (iii) **8 grupe të fokusuara të stafit të SHKP** (punonjësit e SHKP-së të cilët u ftuan për të marrë pjesë mbulonin rajone të ndryshme si edhe kishin eksperiencë në punën me PNP-të gjatë vitit 2014 si edhe në vitet e mëparshme) **dhe punëkërkuesit** (përbëheshin si nga personat që kishin përfituar nga PNP-të në të shkuarën, por edhe nga ato të cilët nuk kishin përfituar, dhe i përkisnin kategorive të ndryshme si për shembull kategorisë së personave me aftësi të kufizuara, grave, rinisë, etj.) të organizuara në 4 qarqe (Tiranë, Fier, Gjirokastrë dhe Shkodër); (iv) **një anketë e cila u fokusua tek kompanitë dhe institucionet të cilat kishin përfituar nga një PNP në vitin 2014** (një numër total prej 349 biznese dhe institucione sipas bazës së të dhënave të ofruar nga SHKP, nga të cilat 323 kompani u përgjigjën (92%), duke synuar analizimin e opinioneve të përfituesve (bizneseve) në lidhje me **formulimin dhe zbatimin programeve aktive të punësimit dhe me cilësinë e përgjithshme të procedurave dhe shërbimeve të ofruara nga SHKP**; (v) një “*propensity score matching*” për të matur impaktin e PNP-ve mbi punësimin dhe gjenerimin e të ardhurave.

1.9. **Gjashtë (6) programet kryesore për nxitjen e punësimit (PNP) të cilat aplikohen aktualisht në SHKP janë si më poshtë:**

- **Programi për nxitjen e punësimit të punëkërkuesve të papunë në vështirësi¹** i miratuar me VKM Nr. 48 (16.01.2008), i ndryshuar me VKM Nr.923 (10.11.2010). Ky program ofron mbështetje financiare për punëdhënësit të cilët sigurojnë punësim të përkohshëm të punëkërkuesve të papunë në vështirësi. Punëkërkuesit e papunë në vështirësi përfshijnë të papunët afatgjatë të cilët marrin ndihmën sociale, individët të cilët përfitojnë pagesën e papunësisë, të cilët hyjnë për herë të parë në tregun e punës, individët në grupmoshën 18-25 vjeç, individët mbi 45 vjeç të cilët nuk kanë më shumë se shkollën e mesme ose një ekuivalent të saj, personat me aftësi të kufizuara, Romët dhe emigrantët e kthyer të cilët përballen me probleme ekonomike.
- **Programi për nxitjen e punësimit nëpërmjet trajnimit/formimit në vendin e punës** i miratuar me DCM Nr. 47 (16.01.2008), i ndryshuar me DCM Nr. 993 (02.07.2008) dhe Vendimin Nr. 683 (05.10.2011). Ky program mbështet financiarisht punëdhënësit të cilët garantojnë trajnimin e përfituesve dhe rekrutojnë të paktën 50% të të trajnuarve në të njëjtin profesion për një periudhë shtesë prej 6 muajsh.
- **Programi për nxitjen e punësimit të femrave të papuna nga grupet e veçanta** i miratuar me VKM Nr. 632 (18.09.2003) dhe i ndryshuar me VKM Nr. 27 (11.01.2012). Programi për punësimin e femrave synon të integrojë në tregun e punës femrat e marginalizuara si

¹ <http://www.kerkojpune.gov.al/programet-e-tregut-te-punes/>

për shembull femrat rome, ish-femrat e trafikuar, të moshuarat dhe femrat me aftësi të kufizuara. Femrat të cilat hyjnë në këtë program mund të regjistrohen për një periudhë kohore prej 1-3 vjet.

- **Programi për nxitjen e punësimit të të rinjve të papunë të cilët hyjnë në tregun e punës për herë të parë,** i miratuar me VKM Nr. 199 (11.1.2012). Ky program, i cili u shtua në vitin 2012, në mënyrë specifike synon të rinjtë e papunë, të cilët më parë ishin në rradhët e punëkërkuesve të papunë. Në vitin 2012 ky program përfshiu grupmoshën nga 16-25 vjeç, i cili tashmë është shtrirë deri në moshën 30 vjeç.
- **Programi për nxitjen e punësimit të punëkërkuesve të papunë të diplomuar nga universitetet shqiptare dhe ndërkombëtare, nëpërmjet intership-eve (stazheve) në institucione dhe ndërmarrje shtetërore ose private** i miratuar me VKM Nr. 873 (27.12.2006).
- **Programi për nxitjen e punësimit nëpërmjet trajnimit institucional** i miratuar me VKM Nr. 646 (20.03.2006). Programi ofron trajnim për përfituesit nga kompanitë të cilat garantojnë punësim pas trajnimit, ose të cilat mund të demonstrojnë nëpërmjet studimeve të tregut të punës dhe hulumtimit që ky trajnim do të jetë i dobishëm për pjesëmarrësit.
- **Programi për nxitjen e punësimit të personave me aftësi të kufizuara** i miratuar me VKM Nr. 248 (30.04.2014). Ky program financon punësimin e personave me aftësi të kufizuara si edhe trajnimin në vendin e punës për personat me aftësi të kufizuara. Më parë ky grup trajtohet me grupet e tjera, tani ai qëndron dhe trajtohet si grup më vetë.

2. Gjetjet kryesore dhe rekomandimet

2.1 Mësimet kryesore të nxjerra nga vlerësimet e mëparshme të kryera në Shqipëri në lidhje me Programet për Nxitjen e Punësimit mund të përmbledhen në tabelën e mëposhtme:

Tabela 2: Mësimet e nxjerra nga vlerësimet e mëparshme

✓	Trajnimi në vendin e punës duket se është programi më i suksesshëm me nivelin më të lartë të rritjes në punësim duke treguar që ndërmarrjet vlerësojnë aftësitë të cilat i transferojnë vetë dhe të cilat përfitohen nga forca e punës.
✓	Programet për subvencionimin e punësimit nuk duken dhe aq të suksesshme edhe pse edhe ato ndikojnë pozitivisht në punësim.
✓	Shënjestrimi më i mirë dhe nevoja për programe dhe politika të posaçme në përputhje me nevojat e punëkërkuesve përbëjnë akoma një problem. Programet duhet të jenë në gjendje të përshtaten me nevojat e ndryshme të grupeve vulnerable, në mënyrë që ato të mos përjashtohen nëpërmjet mungesës së stimuljeve të veçantë të drejtuar tek ata dhe tek punëdhënësit e tyre potencialë.
✓	Grupet e kontrollit janë mjaft të kufizuara në numër, duke e bërë në këtë mënyrë teknikën e përputhjes dhe besueshmërinë së rezultateve të diskutueshme.
✓	Një numër variablash vuajnë nga mungesa e të dhënave duke e bërë punën edhe më të vështirë edhe në rastin kur variablat ekzistojnë. Edhe për grupet vulnerabël mungojnë të dhëna duke e bërë të pamundur testimin e heterogjenitetit të impaktit dhe duke i përjashtuar këto grupe nga vlerësimi i impaktit. Mungesa e të dhënave për këtë grup mund të dëshmojë në vetvete që këto programe nuk po mbërrijnë tek përfituesit e synuar që janë punëkërkuesit.
✓	Vlerësimet e mëparshme të grupeve vulnerabël si për shembull, romët, femrat dhe femrat e reja në moshë kanë treguar edhe se përfshirja e grupeve vulnerabël është mjaft e kufizuar

dhe që programet vetë nuk janë të ndërtuara me mekanizmat që synojnë dhe trajtojnë grupet vulnerabël.

- ✓ Rekomandimet e përsëritura, më pak plane veprimi.

2.2 Analiza e të dhënave për punëkërkesit e regjistruar mund të përmbledhet si më poshtë:

Tabela 3: Përmbledhje e gjetjeve kryesore në lidhje me punëkërkesit e regjistruar dhe me tendencat e PNP-ve

- **Mbulim i dobët** i femrave të papuna. Pjesa e barabartë e dukshme midis gjinive të punëkërkesve të papunë të regjistruar nuk duhet marrë për rritje të barazisë; më saktë ajo tregon mbulim të dobët të femrave, të cilat kryesisht përbëjnë një grup më vulnerabël në tregun e punës. Diferenca e vërtetë në shkallën e mbulimit midis meshkujve dhe femrave për program në vite është mjaft e parëndësishme.
- Pjesa më e madhe e **punëkërkesve të papunë kanë arsim fillor**, e cila përbën mbi 50% të këtij grupi dhe të njëjtat tendenca përsa i përket arsimit janë ruajtur në vite. Përqindja e punëkërkesve të papunë të regjistruar bie në mënyrë të konsiderueshme për nivelet më të larta të arsimit. Niveli i arsimit fillor është veçanërisht i lartë për romët dhe egjiptianët e regjistruar si punëkërkes.
- **Rritja e madhe e numrit të emigrantëve të kthyer** të regjistruar si punëkërkes si edhe e punëkërkesve të regjistruar romë dhe egjiptianë. Numri i emigrantëve të kthyer të regjistruar si punëkërkes ka shkuar nga 484 në vitin 2010 në 2,136 në vitin 2013, që do të thotë një rritje me më shumë se katër herë. Në të njëjtën mënyrë, numri i **romëve dhe egjiptianëve** të regjistruar si punëkërkes **është rritur** nga 2,706 individë në vitin 2008 në 9,414 në vitin 2013.
- **Ndryshime të mëdha midis meshkujve dhe femrave me aftësi të kufizuara** të regjistruar si punëkërkes. Kjo pasqyron një tendencë të tregut të punës për të qenë i pafuqishëm për të akomoduar femrat me aftësi të kufizuara edhe më shumë sesa meshkujt e kësaj kategorie, duke i mbajtur ato larg nga tregu i punës dhe duke i shkurajuar që të regjistrohen si punëkëruese të papuna.
- **Përqindja shumë e ulët** e të papunëve **të trajtuar** nga programet e nxitjes së punësimit në krahasim me numrin mesatar të punëkërkesve të regjistruar.
- **Nuk ka shumë fokus** tek personat me **aftësi të kufizuara** dhe tek ato që trajtohen me ndihmë sociale.
- Sistemimi i punëkërkesve të papunë në kompanitë më të mëdha mund të nënkuptojë **mungesën e stimuljeve për kompanitë e vogla**.
- **Numri i kompanive** të përfshira në PNP është **shumë i ulët**. Nuk mund të pritet që një numër i vogël kompanish të reduktojë papunësinë e grupit të të papunëve në vështirësi të regjistruar ose papunësinë në përgjithësi në mënyrë të konsiderueshme.

2.3. Disa nga **rekomandimet kryesore** nga analiza e tendencave kryesore të PNP-ve në Shqipëri përfshijnë **fokusin dhe shënjestrimin e programit**, ofrimin e shërbimit, profilizimin, unifikimin e të dhënave, iniciativat sipërmarrëse, etj.

Tabela 4: Rekomandimet kryesore në lidhje me tendencat e PNP-ve në Shqipëri

- **Programet duhet të diferencohen** sipas grupit të synuar specifik në vend të përfshirjes së grupeve vulnerabël në një kategori të madhe.
- **Programet duhet të shënjestrojnë si edhe të përshtasin më mirë politikat** me nevojat e punëkërkesve të papunë dhe të jenë në gjendje t'i përputhin ato me nevojat e ndryshme të grupeve vulnerabël në mënyrë që ato të mos përjashtohen nga programet nëpërmjet mungesës së stimuljeve të veçantë të drejtuar tek ata dhe tek punëdhënësit e tyre potencialë.
- **Formimi profesional nuk duhet të zëvendësojë arsimin bazë.** Formimi profesional është i një rëndësie të veçantë për ata që i përket formimit dhe përditësimit të aftësive. Megjithatë, ai nuk mund të zëvendësojë arsimin bazë dhe nuk mund të jetë i suksesshëm pa atë. Kompetencat kyçe dhe aftësitë bazë për shkrim e këndim përbëjnë një nevojë të përbashkët, veçanërisht për grupet vulnerable, si një kusht bazë për rritjen e mundësive të tyre për gjetjen e një vendi në tregun konkurrues të punës.
- **Nevojat për trajnim duhet të shënjestrohen në një sferë më të ngushtë** dhe dimension më të vogël, me qëllim adresimin e nevojave të veçanta si të punëkërkesve ashtu edhe të punëdhënësve. **Programet e trajnimit duhet të përfshijnë të nxënit/eksperiencën në vendin e punës** si pjesë e kurrikulës së tyre. Është e rëndësishme të përfshihet nevoja për programe trajnimi, të cilat synojnë aftësitë e munguara dhe të cilat janë të lidhura sa më ngushtë që të jetë e mundur me botën e punës. Kjo e vë theksin tek nevoja për informacion mbi tregun e punës, i cili duhet të ofrohet në kohë dhe të jetë sa më i konsoliduar, si edhe për konsultime të frytshme me partnerët socialë, punonjësit dhe punëdhënësit.
- Për të patur rezultate të suksesshme nevojitet **zhvillimi i aftësive fleksibël dhe gjerësisht të tregtueshme** më shumë sesa promovimi i kapitali njerëzor tepër specifik.
- **Profilizimi është i nevojshëm dhe duhet kryer në mënyrë sistematike** veçanërisht duke patur parasysh diversitetin brenda dhe midis grupeve, gjë e cila duhet të përmirësojë përshtatjen e programit. Profilizimi duhet të vlerësohet rregullisht. Ai duhet të përshtatet nëse ndodhin ndryshime në tregun e punës, ose duhet t'i përshtatet aplikantit dhe duhet të modifikohet sipas kërkesës.
- Duhet organizuar **programe të integruara**, të cilat kombinojnë formimin, orientimin profesional, informacionin mbi tregun e punës, asistencën në punëkërkim dhe punësimin e subvencionuar. Ato konsiderohen si programe që do të kenë një mundësi më të lartë për sukses pas profilizimit.
- **Ofrimi i programeve të orientuara nga oferta**, të orientuara drejt punëkërkesve gjatë të cilave specialistët e punësimit i ndihmojnë punëkërkuarët për të përgatitur një Plan Individual Punësimi në mënyrën e duhur. Si pasojë, punëkërkuarët e papunë duhet të luajnë një rol më aktiv si ofrues të kërkesës për punë, prandaj **duhen ofruar stimuj për të dy krahët në zgjedhjen e programit**, si edhe duhet bërë një përshtatje më e mirë e programit jo vetëm me punëdhënësit, por edhe me punëkërkuarët e papunë.
- Duhet bërë **unifikimi i sistemit të mbledhjes së të dhënave** me qëllim që të mundësohet një vlerësim më i mirë i cili mund të ofrojë rekomandime më specifike në lidhje me mënyrën e përmirësimit të këtyre programeve.
- Rekomandohet **promovimi i sipërmarrjes veçanërisht për të diplomuarit nga universitetet**. Ky program do të ishte më i preferuari nga ata duke patur parasysh kualifikimet dhe aftësitë e tyre më të larta.
- **Programet duhet të aplikojnë subvencionet në rënie (*declining subsidies*) me kalimin e kohës**, që do të thotë 75% për muajt e parë, pastaj 50% për muajt e tjerë, 25% për pjesën tjetër të muajve derisa punëdhënësi nuk merr më subvencion, por mësohet duke e paguar vetë punonjësin. Kjo është në përputhje me shkallën e pritshme të përmirësimit të

produktivitetit të punëdhënësit me kalimin e kohës, dhe një skemë e tillë ka dhënë rezultate më të mira.

2.4. Rekomandimet kryesore parashikojnë **afrimin e mëtejshëm të punëkërkuesve dhe punëdhënësve**, përputhjen më të mirë të nevojave rajonale dhe aktivitetit ekonomik, marketimin e programeve, ofrimin e stimuljeve dhe programet e orientuara nga oferta.

Tabela 5: Rekomandimet kryesore për të sjellë më afër njëri-tjetrit punëkërkuesit dhe punëdhënësit

- Duhet bërë përputhja më e mirë midis nevojave rajonale të punësimit dhe aktivitetit ekonomik dhe ofertave të programeve si edhe profilizimit të punëkërkuesve. - Duhet bërë marketimi i programeve me qëllim që të arrijnë tek grupe të ndryshme punëkërkuesish, dhe veçanërisht tek grupet vulnerabël, të cilët janë më të vështirë për t'u arritur. Hartimi i programeve për grupe të ndryshme të cilët nuk i përdorin shërbimet e zyrave të punësimit që i zbatojnë këto programe do të rezultonte antiproduktiv. Stimujt duhet të drejtohen edhe drejt kompanive të vogla dhe të mesme me qëllim rritjen e mundësive të tyre të punësimit dhe si rrjedhojë për të patur një impakt më të madh mbi punësimin. - Stimuj duhet t'i ofrohen edhe stafit të zyrave të punës, të cilët janë në kërkim të përfituesve të programeve për punëkërkues të caktuar si pjesë e planit të tyre individual të punësimit për t'i ndihmuar për kalimin e tyre në tregun e punës. - Disa programe duhet të jenë të orientuara nga oferta ku specialistët e punësimit kanë kapacitetin për t'ju afruar bizneseve individuale për të ofruar trajnim në vendin e punës për një punëkërkues të caktuar në një profesion i cili mund të mos jetë ndër profesionet më të kërkuara të sektorit. Kjo mund të rezultojë e suksesshme veçanërisht në disa zona ku pjesëmarrja aktualisht është shumë e ulët.

2.5. Rekomandimet kryesore nga grupet e fokusuara, duke përfshirë punëkërkuesit dhe stafin e ShKP, në lidhje me **programet më të kërkuara për nxitjen e punësimit** dhe relevancën e tyre, formulimin dhe zbatimin e mëtejshëm mund t'i gjeni të listuara në tabelën e mëposhtme.

Tabela 6: Rekomandimet kryesore nga punëkërkuesit

Punëkërkuesit	Stafi i SHKP
- Programi për nxitjen e punësimit të punëkërkueseve femra të papuna nga grupet e veçanta duhet përmirësuar në dy aspekte: të hiqet kushti që duhet të jetë e regjistruar si punëkërkuese për një vit, si një parakusht për të përfituar nga programi dhe të reduktohet kufiri i moshës në 45 vjeç. - Të ofrohen stimuj për bizneset në mënyrë që të aplikojnë për	- Programet për nxitjen e punësimit të të rinjve dhe femrave nga grupet e veçanta (nr. 27 dhe 199) duhen rishikuar për të mundësuar gjithpërfshirjen e përfituesve të tyre nga grupet e veçanta. - PNP të reja që synojnë: - Punët publike - Sipërmarrjen e të rinjve - Hapjen e aktivitetit të ri

programin e internship-it (nr. 873), të zgjatet periudha e internship-it në 6 muaj dhe të rritet kufiri i 24 muajve që nga dita e diplomimit. • Të rritet ndërgjegjësimi dhe informacioni në lidhje me PNP-të tek punëkërkesit në mënyrë që ato të bëhen partnerë aktivë për PNP-të nëpërmjet seancave informative, fushatave mediatike dhe mjeteve të tjera promocionale. • Gjatë procesit të vlerësimit, profili dhe historiku i punëkërkesve të regjistruar në secilën nga zyrat rajonale duhet konsideruar si një kriter vlerësimi, veçanërisht për programet e nxitjes së punësimit të grupeve të veçanta (nr. 27, 48, 248). Punëdhënësit në bashkëpunim me SHKP-në duhet të bëjnë detajimin e kriterëve për secilin vend pune të ofruar nga ata. • Procesi i monitorimit nga Zyrat e Punësimit duhet të fokusohet fort tek përmbushja e të drejtave dhe detyrimeve kontraktuale deri në fund të projektit. • Nevojitet përgatitja e PNP-ve të reja për promovimin e sipërmarrjes, hapjes së aktiviteteve të reja. • Të rritet detyrimi për punëdhënësit për të punësuar një % të caktuar të pjesëmarrësve pas përfundimit të PNP-ve.	(Start-up) ○ Punësimin sezonal (në turizëm dhe bujqësi). • Të merren burime nga jashtë (<i>outsource</i>) dhe të krijohet partneritet për zbatimin e PNP-ve të reja. • Të shtrihet procesi i aplikimit gjatë gjithë vitit. • Formulimi dhe zbatimi i PNP-ve duhet të marrë parasysh diversitetin e territorit dhe kërkesat e punëkërkesve, për shembull në zonat turistike duhet të bëhet promovimi i PNP-ve të cilat janë të formuluara posaçërisht për atë lloj territori; mund të bëhet akordimi i fondeve më të larta për rajone me një numër më të lartë personash me aftësi të kufizuara.
---	---

2.6. Numri total i punonjësve për të gjithë përfituesit në vitin 2014 shkon në 35,211. Tabela më poshtë paraqet një **profil të shkurtër të kompanive, të cilat kanë përfituar nga secili PNP përsa i përket sektorit ekonomik, madhësisë dhe rajonit.**

Tabela 7: Profili i kompanisë që përfiton nga PNP-të

• VKM 48 për punëkërkesit në vështirësi ka patur si përfitues kompani të cilat ushtrojnë aktivitetin e tyre në fushën e ndërtimit (15%), në tregtinë me shumicë dhe pakicë (11.7%), në prodhimin e këpucëve (11%), shërbimit me ushqime dhe pije (8.5 %), dhe në prodhimin e veshjeve (7.8%) në qytete të ndryshme. Përsa i përket madhësisë, numri më i madh i kompanive përfituese janë kompani të mesme me 6 deri në 20 punonjës (39.8%), dhe kompani të vogla me 1 deri në 5 punonjës (19.6%). • VKM 47 në lidhje me trajnimin në vendin e punës ka patur si përfitues kompani të cilat ushtrojnë aktivitetin e tyre në fushën e prodhimit të veshjeve (32.7%) dhe në ndërtim (29.3) në qytete të ndryshme. Përsa i përket madhësisë së kompanive, numri më i madh i

kompanive përfituese janë kompani të vogla me 1 deri në 5 punonjës (32.7%) dhe kompani të mesme me 6 deri në 20 punonjës (24.4%).

- **VKM 873 për studentët e diplomuar** ka patur si përfitues kryesisht institucionet publike (91 %) të cilat kanë si fushë të aktivitetit të tyre administrimin publik, shëndetin dhe arsimin në qytete të ndryshme. Ndërkohë, 9 % e përfituesve janë kompani të cilat ushtrojnë aktivitetin e tyre në fushën e tregtisë me shumicë dhe pakicë, në telekomunikacion, në aktivitete financiare dhe sigurimi, si edhe në industritë përpunuese. Përsa i përket madhësisë së kompanive, numri më i madh i kompanive përfituese është nga kompanitë e mëdha me më shumë se 150 punonjës (34.1%) dhe nga ato të mesme me 6 deri në 20 punonjës (22.7%).
- **VKM 27 për femrat e papuna** ka patur si përfitues kryesisht kompani të cilat ushtrojnë aktivitetin e tyre në fushën e prodhimit të veshjeve (32.7%), dhe ndërtimit (29.3) në qytete të ndryshme. Përsa i përket madhësisë së kompanive, numri më i madh i kompanive përfituese është nga kompanitë e vogla me 1 deri në 5 punonjës (32.7%) dhe ato të mesme me 6 deri në 20 punonjës (24.4%).
- **VKM 199 për të rinjtë e papunë** ka patur si përfitues kryesisht kompanitë që ushtrojnë aktivitetin e tyre në fushën e shërbimit me ushqim dhe pije (26 %), në tregtinë me shumicë dhe pakicë (21.7 %), dhe në administrim publik (14.2 %) në qytete të ndryshme. Përsa i përket madhësisë së kompanive, numri më i madh i kompanive përfituese është nga kompanitë e vogla me 1 deri në 5 punonjës (35.7%).
- **VKM 248 për personat me aftësi të kufizuara** ka patur si përfitues kompani të cilat ushtrojnë aktivitetin e tyre në fushën e shëndetësisë (1 kompani), në industri të tjera përpunuese (2 kompani), përpunimin e tekstileve (1 kompani), punë inxhinierike (1 kompani), shtypshkrim dhe rigrupim i mediave të regjistruara (1 kompani), në tregtinë me pakicë (1 kompani). Qytetet në të cilat gjenden këto kompani janë Elbasani, Fieri, Shkodra dhe Tirana. Përsa i përket madhësisë së kompanisë, numri më i madh i kompanive përfituese janë kompanitë e mesme me 6 deri në 20 punonjës (42.8% / 3 kompani) dhe kompanitë e mëdha me mbi 150 punonjës (28.5% / 2 kompani). Numri i kompanive që kanë përfituar nga ky program është shumë i kufizuar ashtu si edhe vetë numri i punëkërkuarve të papunë që kanë përfituar nga ky program.

2.7. Opinionet e përfituesve (bizneseve) në lidhje me formulimin dhe zbatimin e programeve aktive të punësimit dhe cilësinë e përgjithshme të procedurave dhe shërbimeve të ofruara nga SHKP janë përmbledhur më poshtë.

Tabela 8: Rekomandimet kryesore nga kompanitë/institucionet përfituese

- ✓ Të shtrihet procesi i aplikimit gjatë gjithë vitit.
- ✓ Gjatë procesit të aplikimit mund të organizohen më shumë aktivitete informative për të shkëmbyer praktikën dhe informacionin midis aplikantëve dhe për të qartësuar më tej hollësitë në lidhje me procedurat e aplikimit.
- ✓ Punëkërkuarët e papunë duhet të informohen dhe të ndërgjegjësohen në lidhje me mundësitë për t'u regjistruar në SHKP dhe për të marrë pjesë në PNP.
- ✓ Aplikimi dhe informacioni për PNP-të duhet të sigurohen online për të lehtësuar procedurat e aplikimit.
- ✓ Duhet nxitur bashkëpunimi me ofruesit e AFP për të ofruar kualifikim dhe formim në përputhje me vendet e punës të ofruara nëpërmjet PNP-ve.
- ✓ Duhet përmirësuar procesi i përzgjedhjes së punëkërkuarve për të mundësuar një përputhje më të mirë të profileve me kërkesat e vendit të punës.

2.8. Komponenti i fundit i këtij vlerësimi u fokusua tek **vlerësimi i impaktit përsa i përket punësimit dhe gjenerimit të të ardhurave** dhe tek **rishikimi kritik i zbatimit të metodologjisë së përcaktuar**. Rekomandimet kryesore mund t'i gjeni në tabelën e mëposhtme.

Tabela 9: Rekomandimet kryesore nga vlerësimi i impaktit të PNP-ve

✓	Zgjatja e programeve: Vlerësimi pozitiv i programeve dhe veçanërisht i atyre që kanë lidhje me punëkërkuesit në vështirësi si edhe me trajnimin në vendin e punës tregojnë që programet mund të zgjaten edhe më tej me qëllim rritjen e numrit të përfituesve. Nëse arrihet të shënjestrohet më mirë dhe më gjerë, atëherë impakti i programit duhet të përmirësohet përsa i përket numrit të të papunëve të përfshirë në të.
✓	Formulimi i përmirësuar i programeve: Duhet të përdoret një metodologji e qartë për caktimin e trajtimit të rastësishëm dhe të grupeve të kontrollit me qëllim që të përmirësohet mbështetja e përbashkët dhe saktësia e rezultatit të impaktit duke shmangur njëanësinë. Në këtë aspekt, procesi duhet të jetë i dyfishtë. Së pari, ai duhet të bëjë ndarjen e punëkërkuesve të papunë të regjistruar në të pranueshëm, dhe jo të pranueshëm, nëpërmjet kushteve të qarta të pranueshmërisë dhe të mbledhin të njëjtat të dhëna për të dy grupet. Së dyti, ky proces duhet të caktojë trajtimin dhe kontrollin në mënyrë të rastësishme dhe përsëri të mbledhë të njëjtat të dhëna për të dy grupet. Kjo do ta përmirësonte ndjeshëm procesin e përputhjes (<i>matching</i>) dhe mbështetjen e përbashkët duke çuar në rezultate më të sakta për vlerësimin e impaktit. Mbledhja e të dhënave duhet bërë duke patur parasysh formulimin e vlerësimit të e impaktit.
✓	Të dhëna të përmirësuara për ndjekjen e mëtejshme (<i>follow-up</i>): Duhet bërë përpjekje më të mëdha gjatë procesit të ndjekjes së mëtejshme me qëllim arritjen e një shkalle më të lartë përgjigje nga grupi i trajtuar dhe ai i kontrollit, dhe rrjedhimisht arritjen e rezultateve më të sakta dhe më përfaqësuese në lidhje me vlerësimin e impaktit. Gjatë fazës së ndjekjes së mëtejshme shkalla e përgjigjeve duhet të jetë më e lartë me qëllim që të bëhet i mundur vlerësimi i saktë dhe i paanshëm i impaktit. Procesi i ndjekjes së mëtejshme duhet të konsiderohet si një pjesë integrale e zbatimit të projektit.
✓	Rritja e koleksionit të të dhënave në nivel individual dhe familje: Me qëllim sigurimin e përputhjes më të mirë, duhet përdorur një numër më i madh variablash në lidhje me karakteristikat individuale, familjare dhe rajonale të grupit të trajtuar dhe atij të kontrollit. Pyetësorët duhet të pasurohen me të dhëna shtesë duke ndjekur pyetësorët e përdorur për qëllime të njëjta.

3. Konkluzionet Kryesore dhe Rekomandimet

3.1. Qëllimi kryesor i këtij raporti vlerësimi fokusohet tek vlerësimi i relevancës, efektivitetit dhe efikasitetit të formulimit dhe të zbatimit të Programeve ekzistuese për Nxitjen e Punësimit (2008-2014) si edhe impaktin e tyre në lidhje me punësimin dhe gjenerimin e të ardhurave. **Për më tepër, ai synon të identifikojë dhe t'i rekomandojë MMSR një grup të riorganizuar Programesh për Nxitjen e Punësimit (duke përfshirë masat e reja) si një kontribut për amendimet e nevojshme në Ligjin për Nxitjen e Punësimit.**

3.2. Për të përmbushur qëllimet e tij, raporti përdor metodologji të ndryshme për të hulumtuar dhe për të sugjeruar praktikën më të mira, identifikon mangësitë/hendeqet në PNP, analizon tendencat e PNP-ve gjatë periudhës 2008-2014 duke identifikuar profilet e punëkërkuesve dhe kompanive të regjistruara. Përveç kësaj, ky raport ofron perceptime përsa i përket përfituesve dhe vlerësimit të tyre për programet dhe procedurat, si edhe këndvështrimet e punonjësve të SHKP-së dhe të punëkërkuesve në lidhje me funksionimin e programeve si edhe me mënyrat për përmirësimin e

tyre. Së fundmi, raporti prezanton rezultatet nga vlerësimi i impaktit të PNP-ve mbi punësimin e punëkërkuësve të regjistruar.

3.3. Përveç gjetjeve dhe rekomandimeve të prezantuara në secilin nga seksionet, janë sugjeruar edhe rekomandimet e përgjithshme që gjeni më poshtë, në lidhje me formulimin e programit, zbatimin e tij dhe me të proceset njëkohesisht.

PËR FORMULIMIN:

- Duhet bërë shënjestrimi më i mirë i nevojave të kompanive dhe të punëkërkuësve nëpërmjet diversifikimit të PNP-ve dhe/ose krijimit të programeve të reja. Këto masa mund të sigurojnë një përfshirje më të madhe ose futjen e sistemit të kuotave, si edhe sigurimin e një fokusi më të gjerë të programeve ekzistuese. PNP-të duhet të përshtaten për grupet në nevojë dhe duhen ofruar kushte të veçanta për grupet më vulnerabël duke përfshirë mbivendosjen e mbështetjes ekonomike dhe riformulimin e rregullave.
- Duhet vënë në fokus programet e orientura nga oferta, si ato ekzistuese ashtu edhe ato të reja. Ato duhet të miratohen në përputhje me nevojat e reja dhe karakteristikat e punëkërkuësve.
 - Duhet krijuar masa të reja të cilat kanë dalë nga ky vlerësim:
 - Punët publike për grupet dhe sektorët specifikë, ku theksi vihet tek aktivitetet shumë intensive, ku kërkohet teknologji e një niveli të ulët. Në këtë rast, hapen vende pune për një shumëllojshmëri nivelesh të aftësive, të përshtatshme si për meshkujt ashtu edhe për femrat, të rinjtë dhe të moshuarit, etj. Theksi vihet tek trajnimi si pjesë e programit në mënyrë që pjesëmarrësit të përfitojnë aftësi të tregtueshme, të cilat rrisin punësueshmërinë e tyre dhe mund të çojnë drejt punësimit afagjatë dhe të qëndrueshëm me punëdhënësit të tjerë pas përfundimit të programit të punëve publike. Ky lloj programi është shumë i kërkuar nga qeveritë pasi ato përfitojnë nga zhvillimi i infrastrukturës ndërkohë që kthejnë të papunët në punë.
 - Sipërmarrjet dhe hapja e një aktiviteti të ri që shënjestrojnë grupe të ndryshme punëkërkuësish me nevoja të veçanta si të rinjtë, femrat mbi 45 vjeç dhe personat shumë të kualifikuar.
 - Programet për punësimin sezonal për sektorët e turizmit dhe bujqësisë të kombinuara me Formimin Profesional. Këto programe mund të reduktojnë informalitetin si edhe të ofrojnë aftësitë e kërkuara në sektorin e shërbimit si në turizëm, ku pjesa më e madhe e punëtorëve janë të patrajnuar ose janë pjesë e punës në familje. Po kështu, Formimi Profesional mund të ofrohet për ato persona të cilët bëjnë punë të papaguar në bujqësi për ta drejtuar këtë forcë pune tek punësimi i paguar në industrinë agro-përpunuese dhe në industri të tjera bujqësore në rritje.

PËR ZBATIMIN:

- Duhet të ketë informacion më të shumtë dhe më të mirë në dispozicion si edhe duhet të bëhet marketing më i mirë i PNP-ve tek aplikantët. Në këtë aspekt, mund të përdoret një shumëllojshmëri instrumentesh si për shembull instrumentet online; takimet rajonale; kanalet e hapura të komunikimit me stafin e SHKP-së para dhe gjatë procesit të aplikimit.
- Procedurat e zbatimit duhet të përmirësohen duke i transformuar ato në mënyra formale dhe me rregulla të qarta duke u bazuar në informacionin e shkruar dhe kontrata, në mënyrë që të shmangen "surprizat" për punëkërkuësit dhe kompanitë.
- Të përcaktohen rregulla të reja për mbajtjen e punëkërkuësve pjesëmarrës në program, nga kompanitë dhe të aplikohet një prag i detyrueshëm.
- Duhet të ekzistojë një koordinim më i mirë midis PNP-ve dhe sistemit të AFP-së, që do të thotë me programet e ofruara nga QFP-të.

PËR FORMULIMIN DHE ZBATIMIN SË BASHKU:

- Duhet të bëhet përputhje më e mirë e *nevojave rajonale dhe sektoriale për aftësi* për t'ju përgjigjur nevojave të bizneseve, duke rritur kënaqësinë e forcës së punës dhe duke rritur edhe raportet e punësimit.
- *Gjithpërfshirja dhe shkalla e mbulimit* duhen trajtuar si çështje kyçe.